

Clarissa Rudolph / Katja Schmidt (Hrsg.)

# **Interessenvertretung und Care**

Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen

**WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT**

*Clarissa Rudolph / Katja Schmidt*

## Einleitung: Ein bisschen Aufbruch, wenig Widerstand – die Kollektivierung und Vertretung von Interessen im Pflegesektor

Gemessen an den öffentlichen Debatten, Diskussionsrunden und sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten scheint der deutsche Pflegenotstand in all seinen Facetten mittlerweile wahr- und ernstgenommen zu werden. Auch in das pflegepolitische Handeln ist Bewegung gekommen, sei es in Bezug auf die Situation der Pflegebedürftigen (Differenzierung der Pflegebedürftigkeit mit Berücksichtigung dementieller Erkrankungen – Pflegestärkungsgesetz II) oder den Mangel an Pflegekräften in stationären Einrichtungen oder ambulanten Pflegediensten (13.000 neue Stellen in stationären Einrichtungen der Altenpflege durch das 'Sofortprogramm Pflege'). Gleichwohl sind sich Expert\*innen und Praktiker\*innen darin einig, dass damit die Grundprobleme in der Pflege nicht behoben worden sind: In fast jeder Pflegesituation werden die Folgen prekärer Arbeitsbedingungen und von Ökonomisierungszwängen sichtbar. Diese Bedingungen haben zur Folge, dass sich Pflegebedürftige schlecht versorgt fühlen und dass Pflegekräfte *exit*-Strategien aus dem Beruf wählen.

Was also sind die Grundprobleme der Pflege? Jenseits dessen, dass wir ungenügend über Krankheiten oder das Sterben reden, erweist sich die wohlfahrtsstaatliche Verortung von Pflege als strukturelles Hindernis für bessere Pflegebedingungen. So hat der konservative Wohlfahrtsstaat die Betreuung und Pflege kranker und alter Menschen zur Privatangelegenheit erklärt; Pflege wird in der Familie verortet und damit Frauen als private Care-Aufgabe zugewiesen. In der Folge des demografischen Wandels kommt es aber zu einer Ausweitung des Pflegebedarfs, der sich „mit einem grundlegenden Strukturwandel unseres Erwerbs- und Familiensystems und nicht zuletzt mit einer kulturellen Revolution in den Geschlechterverhältnissen“ kreuzt (Gerhard 2010: 222) und dazu führt, dass die Betreuung und Pflege von alten und kranken Menschen immer weniger im privaten Bereich durch Frauen erfolgt bzw. dass Betreuungsanforderungen und -situationen immer komplexer werden. Heute findet Pflege und Unterstützung vielfach in einem spezifischen Pflegemix professioneller, halb-professioneller

und privater Arbeit statt. Diesen veränderten Bedingungen hat sich aber die wohlfahrtsstaatliche Rahmung der Pflege nur unzureichend angepasst, indem Pflege trotz der Einführung der Pflegeversicherung und einem zunehmenden wettbewerbsorientierten Pflegemarkt immer noch hauptverantwortlich durch die Familie organisiert und/oder durchgeführt wird. Kein Wunder, dass die Situation in der Pflege bzw. die Angst vor einer Pflegebedürftigkeit im Alter mittlerweile in den entsprechenden Bevölkerungsumfragen eine immer wichtigere Rolle spielt<sup>1</sup>. Umso wichtiger wäre es die Pflegebedingungen kontinuierlich zu verändern und zu verbessern – stattdessen formulieren die Pflegekräfte: „Die Pflege wird nicht laut, die Pflege wird krank“.

## Das Arbeits- und Politikfeld Pflege

Das Arbeitsfeld „Pflege“ stellt sich gleichwohl für die meisten Beschäftigten als sinngebender, aber oftmals prekärer Arbeitszusammenhang dar. Sinngebend insofern, als sowohl im direkten Kontakt mit den Patient\*innen als auch durch die gesellschaftliche Notwendigkeit der Versorgung von alten und kranken Menschen der unmittelbare Bedarf dieser Arbeit sicht- und erfahrbar wird. Dass trotzdem die Arbeitskontexte vielfach prekär sind und die Arbeit unzureichend entlohnt wird, obwohl in den letzten Jahren die Anforderungen an die Tätigkeiten und an die Flexibilität der Pflegekräfte überproportional gestiegen sind, erscheint kaum erklärbar. Auf Seiten der Beschäftigten führt dies zu einer hohen Arbeitsunzufriedenheit, die sich in vergleichsweise häufigen Berufswechseln und hohen Krankenständen äußert. Auf Seiten der Gesellschaft bedeutet dies, dass der wachsende Bedarf an Pflege und Betreuung unter diesen Bedingungen nur schwer zu bewältigen ist. Trotzdem halten sich die Strategien zur Erhöhung der Attraktivität des Berufs in engen Grenzen. Zudem generieren die unterschiedlichen Beschäftigungsfelder, Träger und rechtlichen Vorgaben unterschiedliche Arbeitsbedingungen und unterschiedliche Interessenslagen. Die daraus entstehenden Arbeitskonflikte lassen sich allerdings nicht wie in anderen Arbeitsbereichen austragen: die besondere Angewiesenheit der Pflegebedürftigen und die emotionalen Aspekte der Pflegebeziehungen erschweren die Umsetzung von z.B. Arbeitsniederlegungen und (längerfristigen) Streiks. Interessenvertretungen und

---

1 Vgl. z.B. die R+V-Studie: Die Ängste der Deutschen 2018 (<https://www.ruv.de/presse/aengste-der-deutschen/grafiken-die-aengste-der-deutschen>; Zugriff 15.4.2019) oder die Befragung zur Bundestagswahl 2017 (<https://interaktiv.morgenpost.de/probleme-bundestagswahl-2017/>; Zugriff 15.4.2019).

Berufsverbände stoßen hier an arbeitsspezifische und gesellschaftliche Grenzen, und kollektives Handeln für bessere Pflegebedingungen lässt sich bislang eher als *ein bisschen Aufruhr* und *wenig Widerstand* zusammenfassen.

Die Aushandlung von Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeit etc.) ist aus der Perspektive der Arbeitnehmer\*innen an die Gewerkschaften delegiert. Im Bereich der Pflegeberufe mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Trägern sind darüber hinaus kirchliche Interessenvertretungen von Bedeutung. Zudem bemühen sich unterschiedliche Berufsverbände um eine verbesserte gesellschaftliche Anerkennung von Pflegearbeit. Die Interessen von Pfleger\*innen in der privaten Pflege können bisher aufgrund der rechtlichen Lage kaum vertreten werden. Es gibt einige Studien zu ihrer Situation (vgl. z.B. Emunds/Schacher 2010; Lutz 2009), aber wenig konkrete Handlungsansätze. Hier sind marginal Gewerkschaften und NGOs aktiv. Es scheint, dass die Interessenvertretungen bisher kaum die Vergeschlechtlichungsmuster der Pflegearbeit und die zunehmende Ökonomisierung durchbrechen und den sich kontinuierlich verschlechterten Arbeitsbedingungen wenig entgegensetzen konnten.

## Fragestellungen

Hatte Kurz-Scherf (2013) noch konstatiert, dass die Arbeitsforschung und die Arbeitspolitik schon immer und weiterhin einem gender code folgten, indem sie ihre Analysen und Tätigkeiten v.a. auf die männlich konnotierten Arbeitswelten (Automobilindustrie!) richteten, scheint hier ein gravierender Wandel stattgefunden zu haben. Zumindest in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung konnten sich mittlerweile zahlreiche Projekte zu den Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit etablieren<sup>2</sup>.

Viele dieser Projekte und Studien haben sich zunächst mit einer Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von Pflegekräften beschäftigt: So befassen sich Hipp/Kelle (2015) mit der Entlohnung von Care-Arbeit, die gerade in Deutschland vergleichsweise gering ist und als Ergebnis der Geringschätzung von Fürsorgearbeit einzuordnen ist. Infolgedessen erstaunt die Charakterisierung der Situation von Pflegekräften in der Altenpflege als „(e)rschöpft, unterbezahlt und ohne Lobby“ (Kümmerling 2016) nicht wirklich. Becka u.a. (2016) kommen zu dem Schluss,

---

2 Vgl. die Tagung „Arbeitskonflikte und Geschlecht“ an der FAU Erlangen-Nürnberg im März 2019 und die dort präsentierten Projekte ([https://www.sozioologie.phil.fau.de/files/2018/12/Arbeitskonflikte\\_Gender\\_Folder\\_03.pdf](https://www.sozioologie.phil.fau.de/files/2018/12/Arbeitskonflikte_Gender_Folder_03.pdf); Zugriff: 6.4.2019) oder auch Artus u.a. 2017.

dass die hohe Teilzeitquote in der Pflege als eine Reaktion auf die schwierigen Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte zu interpretieren ist. Im DGB-Index Gute Arbeit (2018), der sich explizit mit der Situation in der Alten- und Krankenpflege befasst, werden sowohl die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen seitens der Pflegekräfte deutlich als auch der positive gesellschaftliche Nutzen, den die Pfleger\*innen für ihre Arbeit wahrnehmen. Ausgehend von diesen Situationsbeschreibungen, die auch für viele weitere Care-Berufe ähnlich gelten, haben sich eine Reihe von Forscher\*innen insbesondere mit der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Kontextualisierung von Care befasst, um die Hintergründe für die Abwertung und Prekarisierung von Fürsorge erfassen zu können. So analysiert bspw. Diana Auth (2017) die Ausdifferenzierung unterschiedlicher nationaler Fürsorge-, genauer Pflegepolitiken und forderte deren geschlechtergerechte Veränderungen, um sowohl ein Recht auf Caring als auch auf Care angemessen umsetzen zu können. Fraser (2017) ordnet die Sorgekrise als Teil der Krise der Kapitalismus ein und sieht die Notwendigkeit der Veränderung nicht nur bei der wirtschaftlichen, sondern auch bei der Geschlechterordnung. Ähnlich formuliert Gabriele Winker (2015) ebenfalls die Dringlichkeit einer Care-Revolution hin zu einer solidarischen Gesellschaft, die Sorge für sich und andere ermöglicht. Inwieweit Pflegekräfte selbst Akteur\*innen eines solchen Wandels, einer Care-Revolution sind bzw. sein können, steht im Zentrum der Studien, die sich mit den arbeitspolitischen Handlungsoptionen von Pflegenden befassen. Evans (2016) hält eine Stärkung der Arbeitsbeziehung in der Care-Arbeit für dringend geboten, um die Attraktivität der Care-Berufe zu erhöhen und damit dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Allerdings, dies zeigt Schroeder (2018), gibt es Bedingungen des Arbeitsfeldes, die eine wirkungsvolle Interessenvertretung erschweren, seien es die eher klein-betrieblichen Strukturen (in der Altenpflege) oder auch die Einstellungen der Beschäftigten zu kollektivem Handeln. Stattdessen, so Schmidt (2017), beschränken sich Pflegekräfte eher darauf, die unzureichenden Arbeitsbedingungen auf unterschiedliche Weise (individuell und im Team) zu kompensieren, so dass daraus eine Hürde für die kollektive Organisierung und Veränderung wird. Die Notwendigkeit der Verknüpfung von Geschlechter-, Care- und Migrationsregimen zeigt sich zumindest ansatzweise in vielen dieser Studien, wird aber besonders deutlich, wenn es um die Situation von migrantischen Pflegekräften geht, insbesondere wenn diese in Privathaushalten tätig sind. Lutz/Palenga-Möllenbeck (2010) haben nachdrücklich aufgezeigt, wie das Zusammenwirken dieser Regimes dazu führt, dass die Situation dieser Pflegekräfte kaum als gesellschaftliches und politisches Problem wahrgenommen wird und Schilliger/Schilling (2017) zeigen, dass

dies die Interessenvertretung der sog. 24h-Pflegekräfte ungleich komplizierter macht – aber auch, dass es, wie das Schweizer Beispiel zeigt, durchaus positive Ansatzpunkte gibt.

Diese Befunde nehmen wir als Ausgangspunkt der hier vorgestellten Analysen zu den Voraussetzungen, Akteuren und Handlungsebenen von Interessenvertretungen in der Care-Arbeit am Beispiel der Pflege. Obwohl *die Pflege* zwischen Politisierung und Marginalisierung schwankt und obwohl die Arbeitsbedingungen in der Pflege anhaltend prekär sind, melden sich die Pflegekräfte immer noch nur selten zu Wort und fordern in nur geringem Maße die Durchsetzung ihrer Interessen für bessere Arbeitsbedingungen ein. Dabei herrscht überwiegend Einigkeit darüber, was verändert werden müsste. Der Organisationsgrad bei den Pflegekräften ist aber gering (und liegt z.B. bei ca. 10 % Gewerkschaftsmitgliedschaft) und sie sind für Protestaktionen nur schwer mobilisierbar.

Um die Hintergründe dafür erfassen zu können, führen wir einen Perspektivwechsel durch, indem wir die Sicht der Pflegenden aufnehmen. Diese Sicht integrieren wir in die wohlfahrtsstaatlichen und arbeitspolitischen Analysen der Voraussetzungen, Barrieren und Hürden der Wahrnehmung von Interessen: Wie nehmen die Pflegenden selbst ihre Arbeitsbedingungen wahr und wie kann es aus ihrer Sicht zu einer Kollektivierung dieser Wahrnehmung bzw. der damit verbundenen Interessen kommen – und warum ist diese Kollektivierung so schwierig? Hier gilt es gleichermaßen die Beweggründe der Pflegenden, wie auch die Angebote und Barrieren der verschiedenen Interessenvertretungen zu thematisieren. Damit liegen die hier behandelten Fragestellungen an einer Schnittstelle von Arbeits-, Geschlechter- und Careforschung.

Ziel des Bandes ist es, durch die Zusammenführung theoretischer und konzeptioneller Befunde sowie politischer und praktischer Handlungsperspektiven die Debatte zur Pflege und vor allem zu den dort vorfindlichen Arbeitsbedingungen in einen gesellschaftlichen Zusammenhang zu stellen, d.h. insbesondere den Blick auf ökonomische und Geschlechterverhältnisse, sowie Migrationsprozesse und deren Auswirkungen zu lenken. Wir gehen davon aus, dass sich die derzeitige Situation in der Pflege nicht allein durch eine Analyse des Pflegesektors erklären lässt, sondern dass hier der Wandel der Geschlechterverhältnisse, die Ökonomisierung des Sozialen bzw. der Pflege sowie die transnationale Arbeitsmigration wirksam werden. Deshalb betten wir die konkreten Analysen von Interessenvertretung in der Kranken- und Altenpflege (Teil 2) und die Arbeits- und Politikbedingungen in der migrantischen Pflege im Privathaushalt (Teil 3) in die wohlfahrtsstaatliche Analyse von Care und Care-Arbeit ein (Teil 1).

Abschließend präsentieren wir Ansätze für konkrete Handlungsoptionen in und durch Care-Arbeit (Teil 4).

## Zu den Beiträgen

Im ersten Teil *Care-Arbeit und Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat* bearbeiten die Autorinnen einige grundlegende Fragestellungen zur wohlfahrtsstaatlichen Verankerung von Care im Kontext vergeschlechtlicher Arbeits- und Pflegeverhältnisse.

*Alexandra Scheele* geht in ihrem Beitrag von dem Befund aus, dass Care-Arbeit in den letzten Jahren im Fokus zahlreicher sozial- und familienpolitischer Reformen stand, wodurch Selbst- und Fürsorge(verhältnisse) mehr Anerkennung und mehr Gestaltungsmöglichkeiten erhielten. Da aber Care-Arbeit sich weiterhin der kapitalistischen Produktionslogik entzieht, unterliegen diese Tätigkeiten und die Arbeitsverhältnisse im Kontext anhaltend geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung weiterhin Abwertungsprozessen, was zu prekären Arbeitsbedingungen jenseits des sog. Normalarbeitsverhältnisses führt – geschlechtliche Ungleichheiten werden reproduziert. Positive Veränderungen könnten v.a. durch eine Vergesellschaftung von Care erzielt werden. Ob es aber eher zu einer Verschärfung der Unterordnung von Care unter die Bedingungen von Erwerbsarbeit kommt, hängt, so Scheele, auch von der Konfliktbereitschaft der verschiedenen politischen Akteure ab.

Auch *Annette Meussling-Sentpali* lenkt ihren Blick auf die Vergeschlechtlichung von Care, insbesondere von Pflege. Dabei macht sie darauf aufmerksam, dass Pflege nicht schon immer ein 'Frauenberuf' war. Vor allem durch die Biologisierung und die Ökonomisierung von Care hat eine Vergeschlechtlichung stattgefunden, die dann in der Verberuflichung von Fürsorge dazu geführt hat, dass Pflege fast ausschließlich durch Frauen erbracht wird. Dieses 'Erbe der Verberuflichung' führt auch heute dazu, dass in den Prozessen der Professionalisierung und Akademisierung immer noch ungleiche Geschlechterverhältnisse vorzufinden sind und die Berufsautonomie stark durch (Geschlechter)Hierarchien und Machtverhältnisse geprägt ist. Pflegearbeit und Pflegewissenschaft erfordern mithin weitere Emanzipationsprozesse in und durch Pflege, wobei das Spezifische von Fürsorge – und das scheint die große Herausforderung zu sein – erhalten bleiben muss.

Dass die Ökonomisierungsprozesse im Gesundheits- und Pflegesektor entscheidend für die Arbeitsbedingungen in der Pflege und für den sog. Pflegenotstand sind, stellt *Diana Auth* ins Zentrum ihrer Überlegungen. Pflege soll nicht nur effektiv und effizient, sondern auch möglichst billig sein. Entsprechend ist

die Pflegeversicherung in Deutschland konzipiert und entsprechend lassen sich auch die aktuellen Reformen im Pflegesektor analysieren. Die Folge davon sind die gesellschaftliche Anerkennung von und Verantwortung für Pflege, allerdings zu Lasten der Arbeitskräfte in der Pflege, insbesondere im Hinblick auf die Lohn- und Arbeitszeitentwicklung.

Die daraus resultierende Unzufriedenheit der Beschäftigten, so die Ausgangsüberlegungen von *Clarissa Rudolph* und *Katja Schmidt*, müssten nun eigentlich dazu führen, dass die Pflegekräfte auf die Barrikaden gehen und für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen eintreten. Die Gründe dafür, dass sich Unzufriedenheit nicht unmittelbar in arbeitspolitische Kämpfe in der Pflege übersetzen lässt, stand im Mittelpunkt des Forschungsprojekts „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften in Bayern“, dessen Ergebnisse die beiden Forscherinnen in ihrem Beitrag vorstellen. Das Politikfeld Pflege, die kollektiv-verbandlichen Handlungsmöglichkeiten und die individuelle Ebene der Pflegekräfte werden dabei in Beziehung gesetzt. Dabei diskutieren Rudolph und Schmidt sowohl die individuellen Bewältigungsmuster und Organisierungshürden der Beschäftigten als auch die spezifischen Bedingungen von Arbeitspolitik und Interessenvertretung im Politikfeld Pflege.

Insgesamt, so zeigt sich in diesem ersten Teil des Sammelbandes, greifen verschiedene gesellschaftliche Prozesse wie die wirtschaftliche Organisation und Vergesellschaftung eng ineinander und prägen das Arbeits- und Politikfeld der Pflege. Hieran schließen die Beiträge des zweiten Teils *Arbeitspolitik und Interessenvertretungen* direkt an, die sich alle mit Formen und Erfahrungen von Interessenvertretungen in verschiedenen Feldern der Care- und Pflegearbeit befassen.

Die Interessenvertretung von Arbeitnehmer\*innen schlechthin sind die Gewerkschaften, die in den korporativen Arbeitsbeziehungen die Gegenspieler zu den Verbänden der Arbeitgeber darstellen. Entstanden während der Ausdifferenzierung männlicher Industriearbeit sind Gewerkschaften heute nicht nur mit einem Wandel von Arbeit und Arbeitsverhältnissen, sondern auch von Geschlechterverhältnissen konfrontiert. *Judith Holland* untersucht, wie Gewerkschaften mit diesen Transformationsprozessen umgehen und wie sich gewerkschaftliche Geschlechterpolitik zu gewerkschaftlicher Klassenpolitik verhält. Anschließend an das Konzept des Geschlechterwissens von Angelika Wetterer kann Holland feststellen, dass es in den Gewerkschaften eine gewisse Konkurrenz zwischen Frauen- und Genderpolitik gibt; infolgedessen könnte die Aufnahme intersektionaler Perspektiven die Möglichkeit der Verknüpfung von frauenpolitischen, klassen- sowie migrationspolitischen Themen und Interessen sein.



Wie stellen sich nun Konzepte und Bedingungen der Interessenvertretung in der Pflege dar? *Wolfgang Schroeder* analysiert die Bedingungen, die die schwache Selbstorganisation einer Mehrheit der Beschäftigten in der Altenpflege prägen. Dabei geht er davon aus, dass eine bessere Selbstorganisation der Beschäftigten nicht nur konkret die Arbeitsbedingungen verbessern, sondern darüber hinaus die Qualität und Attraktivität der Berufsfeldes deutlich steigern könnte. Er beleuchtet dabei Handlungsspielräume und Hindernisse für verbesserte Bedingungen in der Altenpflege durch kollektives Handeln und Interessenvertretung und zeigt, dass sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Gewerkschaften Defizite bei den Erfahrungen, der Kommunikation und der Angebotsgestaltung ausgeglichen werden müssen.

Ähnlichen Fragen geht *Clarissa Rudolph* in ihrem Beitrag nach, in dem sie sich noch mal spezifischer mit den Bedingungen bei kirchlichen Pflegeeinrichtungen beschäftigt – schließlich sind die Kirchen die größten Anbieter von Pflege bei den gemeinnützigen Trägern. In diesen Einrichtungen gilt das kirchliche Arbeitsrecht, somit entfallen Organe der Interessenvertretungen wie z.B. Betriebsräte. Der sog. Dritte Weg setzt nicht nur auf konsensuale Wege des Interessenausgleichs, sondern verpflichtet die Beschäftigten als Teil einer Dienstgemeinschaft zu einer Orientierung an christlichen Werten der Fürsorge. Objektiv führt dies zu weniger Rechten bei der Interessenvertretung in den Betrieben, subjektiv werden diese Regelungen von den Beschäftigten durchaus ambivalent wahrgenommen. Insbesondere bei größeren Konflikten, so fasst Rudolph zusammen, wirken kirchlich-patriarchale Machtverhältnisse, die nicht nur das Ungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern, sondern auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten verfestigen.

Die Arbeitsbedingungen in öffentlichen Pflegeeinrichtungen sind – jenseits von der Trägerschaft und vom Pflegesektor – unzureichend und nicht nur die Situation der Pflegekräfte, sondern auch die der zu Pflegenden ist stark verbesserungsbedürftig. Ist also private Pflege die bessere Pflege? Und wie stellen sich Arbeits- und Pflegebedingungen in Privathaushalten dar? In den Privathaushalten existiert oftmals ein Pflegemix aus Angehörigenpflege, Unterstützung durch einen ambulanten Pflegedienst, sowie zunehmend aus der Übertragung von Pflegearbeit auf migrantische Pflegekräfte, den sog. 24h-Pflege\*rinnen. Mit deren *Arbeitsbedingungen unter den aktuellen Migrations- und Geschlechterregimen* befasst sich der dritte Teil des Sammelbandes. Sowohl *Aranka Benazha* und *Helma Lutz* als auch *Hildegard Theobald* bedienen sich intersektionaler Ansätze zur Analyse dieses komplizierten Arbeitsbereichs. Benazha und Lutz fokussieren dabei auf eine bisher wenig beachtete Akteursgruppe, nämlich die

Vermittlungsagenturen. Diese Agenturen vermitteln nicht nur zwischen den Bedarfen der Haushalte und den Pflegekräften aus Osteuropa beim Zustandekommen eines Pflegeverhältnisses, sondern dienen oftmals auch als Arbeitgeber in diesem internationalen Kontext. Dabei werden die Arbeits- und Lebensbedingungen der migrantischen Pflegekräfte oft unsichtbar: die Agenturen sind rechtlich die Arbeitgeber und die Haushalte können die Arbeitsbedingungen familiarisieren – eine hilfreiche Legitimation für eine unbegrenzte Arbeitszeit und einen sehr geringen Lohn.

Auch *Hildegard Theobald* fragt nach den Hintergründen der Arbeitsbedingungen der professionellen Pflegekräfte in Privathaushalten und fokussiert in einer international vergleichende Analyse die sich verändernden zentralen Politikfelder im Bereich der Altenpflege: Pflege-, Professionalisierungs- und Migrationspolitiken erweisen sich hier als notwendige Analyseperspektiven, um die Ungleichheitslagen der Pflegekräfte intersektional identifizieren und analysieren zu können. Dabei werden auch Muster von Stratifikationen innerhalb der Gruppe der migrantischen Pflegekräfte entlang der Herkunftsländer und der (nicht) vorhandenen Qualifikationen sichtbar. Ein internationaler Vergleich zeigt, dass diese Ungleichheiten in Deutschland auch von den politischen Rahmenbedingungen für Pflege beeinflusst werden.

Die Arbeitsbedingungen der sog. 24h-Pflegekräften fallen v.a. aufgrund des Ortes ihrer Tätigkeiten aus der klassischen Interessenvertretung weitgehend heraus. Es gibt aber erste Ansätze dazu, diese Marginalisierung zu verändern. *Christine Bomert* richtet deshalb ihren Blick in ihrem Beitrag auf die Ansätze und Herausforderungen der unterstützten Organisation von Care-Arbeiterinnen in der 24h-Pflege. Auf Grundlage ihrer qualitativen Studie fokussiert sie dabei die Rolle der freien Träger und Gewerkschaften anhand konkreter Unterstützungsangebote für die Initiierung von Begegnungskontexten osteuropäischer Care-Arbeiterinnen. Dabei zeigt sich, dass Organisation in diesem Kontext v.a. informelle Selbst-Organisation bedeutet und dass die wenigen darüber hinausgehenden (zivilgesellschaftlichen) Ansätze einer besseren Vernetzung bedürfen, um längerfristig und systematischer wirken zu können.

*Eva Kocher* schließlich fasst die rechtlichen Rahmenbedingungen der migrantischen Pflege in Privathaushalten zusammen. So wurde in Deutschland zwar das ILO-Abkommen zur menschenwürdigen Arbeit ratifiziert, allerdings haben die dafür benannten Ausnahmen unmittelbar Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse privater Pflege. Die Ermöglichung formaler Beschäftigungsverhältnisse hat den Schutz der sog. 24h-Kräfte nicht verbessert, wie die Bezeichnung *24h-Kräfte* schon deutlich macht. So stellt die Regulierung der Arbeitszeit eines der größten

Probleme in diesem Arbeitsfeld dar. Kocher fordert deshalb weitere Regelungen, die insbesondere die Arbeitszeit, aber auch Fragen der Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen zum Inhalt haben und somit die Schutzpflicht des Staates für Arbeitnehmer\*innen verwirklicht.

Im vierten Teil wenden sich die Autor\*innen – ausgehend von den bis hierher vorgenommenen Analysen aus wohlfahrtsstaatlichen, migrationspolitischen, arbeits- und interessenpolitischen Perspektiven – jeweils *konkreten Handlungspraxen und -möglichkeiten in und durch Care-Arbeit* zu. *Nausikaa Schirilla* befasst sich mit den Bedarfen und Unterstützungsmöglichkeiten für mittel- und osteuropäische Betreuungskräfte in Privathaushalten zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Sie nimmt dabei vorhandene bereits institutionalisierte und selbstorganisierte Strukturen wie auch Perspektiven und Handlungsempfehlungen in den Blick. Neben der Verbesserung der rechtlichen Situation, wie sie auch Eva Kocher gefordert hat, konzentriert sich Schirilla v.a. auf sehr konkrete Unterstützungsangebote wie Informationen und Beratung für die migrantischen Pfleger\*innen.

Auch *Gabriele Winker* und *Matthias Neumann* beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit konkreten politischen Handlungspraxen, insbesondere auf lokaler Ebene. Politisches Handeln, das menschliche Bedürfnisse ins Zentrum stellt, darf Sorgebeziehungen und die in ihnen angesprochenen Bedürfnisse nicht außer Acht lassen. Da Handlungsfähigkeit für die Autor\*innen ein zentrales menschliches Bedürfnis darstellt, sollte bedürfnisorientierte Politik gleichermaßen auf Solidarität als gemeinsame Erweiterung der Handlungsfähigkeit, wie auf eine Demokratisierung des Sorgebereichs, die erst Teilhabe ermöglicht, ausgerichtet sein. Solidarisches Handeln wird hier als verbindende Care-Politik gedacht, in der Menschen in unterschiedlichen Sorgepositionen sich gemeinsam für einen gesellschaftlichen Rahmen einsetzen, der die Bedürfnisse aller berücksichtigt. Einen Versuch einer solchen verbindenden Care-Politik auf lokaler Ebene stellen Winker und Neumann anhand des Care-Rats in Freiburg dar.

Daran anschließend und abschließend beleuchtet *Katja Schmidt* aktuelle Formen und Praxen der Auseinandersetzung mit Pflegebedingungen seitens korporativer und zivilgesellschaftlicher Akteure. Zugrunde gelegt wird hierbei ein gesamtgesellschaftliches Anliegen um Sorgebedingungen, das gegenwärtig nicht nur über gewerkschaftliche Arbeitskämpfe, sondern auch über politische Kämpfe organisiert und sichtbar gemacht wird. Dies, so argumentiert Katja Schmidt auf Basis der Forschungsarbeit zu „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften“, ermöglicht eine Perspektive auf Sorgearbeit, wie aus den unzureichenden wohlfahrtsstaatlichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen und daraus

resultierenden Ohnmachtsgefühlen von Pflegekräften, eine zentrale gestalt- und veränderbare gesellschaftliche Machtressource werden kann.

Allen Beiträgen dieses Sammelbands ist gemeinsam, dass sie Care und Carearbeit als Grundlage gesellschaftlichen Zusammenlebens betrachten und deshalb die gesellschaftliche Verantwortung für dieses Lebens-, Arbeits- und Politikfeld stärken wollen. Um dies erreichen zu können, ist die Verknüpfung vieler unterschiedlicher Politik- und Handlungsoptionen notwendig. Nicht ganz unwichtig sollten bei der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen die Interessen der dort Beschäftigten sein – zu oft erleben wir aber die Fremdbestimmung in der Pflege. Welche Faktoren und gesellschaftlichen Verhältnisse dazu führen, dass die Pflege oft nicht laut ist oder nicht gehört wird, haben die Autorinnen und Autoren aus unterschiedlichen Perspektiven und Disziplinen deutlich gemacht. In einem nächsten Schritt – oder in einem nächsten Forschungsprojekt – sollte dann noch stärker den Pflegebedürftigen Gehör verschafft werden.

## Bedankt!

Der Sammelband stellt den Abschluss unseres Forschungsprozesses im Rahmen des Forschungsprojektes „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften in Bayern“ dar, das wir an der OTH Regensburg an der Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften durchgeführt haben. Im Laufe der letzten vier Jahre haben wir so viel gelesen, gehört, diskutiert und formuliert, dass wir das Bedürfnis hatten, die vielen verschiedenen Stimmen in einem Buch zusammenzuführen. Allen Beteiligten an diesem Publikationsprojekt zum Ende des Forschungsprojektes sei gedankt, insbesondere den Autorinnen und Autoren des Bandes, die zügig und mit viel Geduld ihre Beiträge erstellt und unsere Überarbeitungsvorschläge verarbeitet haben.

Eine ganz besondere Unterstützung fanden wir in unseren studentischen Hilfskräften, die uns im Laufe des Projektes begleitet haben: Veronika Rösch, Annika Hrubesch, Wolfgang Keim und Felicia Franke haben Literatur recherchiert, Statistiken ausgewertet, Interviewpartner\*innen gesucht, Transkriptionen überarbeitet, Auswertungen unterstützt. Zur Fertigstellung des Bandes hat uns dann schließlich noch Barbara Steidl ihre Kompetenzen akribischer Korrektur und Durchsicht von Literaturverzeichnissen zur Verfügung gestellt. Anke Raue hat die Transkriptionen der Interviews sorgfältig verfasst. Euch allen sei herzlich gedankt.

Ohne die Interviewpartner\*innen aus der Pflege, die ja aus vielerlei Gründen immer ungenannt bleiben, hätten wir das Projekt nicht durchführen können.

Die Einblicke in die Pflegealltage unter deutschen Dächern gehen weit über das hinaus, was hier sichtbar wird. Auch die Expert\*innen aus den verschiedenen Verbänden und Organisationen, mit denen wir sprechen durften, haben unser Wissen und unsere Perspektiven auf Pflegepolitik erweitert. Danke an alle für ihre Offenheit und Kooperationsbereitschaft.

Das Projekt war angesiedelt im bayerischen Forschungsverbund „ForGenderCare“, der in zwölf Teilprojekten von 2015–2019 den Zusammenhang von Gender und Care theoretisch wie empirisch vor einem interdisziplinären Horizont untersuchte. Wir bedanken uns bei der Geschäftsführerin des Verbundes, Dr. Susanne Schmitt, für ihr engagierte Unterstützung, sowie den Sprecherinnen des Verbundes Prof. Dr. Barbara Thiessen und Prof. Dr. Paula-Irena Villa und den Kolleg\*innen aus den anderen Teilprojekten für die spannende und konstruktive Zusammenarbeit im Verbund. Dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst gilt der Dank für die Finanzierung.

### *Literatur*

- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.), 2017: *Sorgekämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg.
- Auth, Diana, 2017: *Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung. Wandel von Care-Regimen in Großbritannien, Schweden und Deutschland*. Münster.
- Becka, Denise/Evans, Michaela/Öz, Fikret, 2016: *Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege. Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufsvergleich*. IAT Forschung aktuell 4-2016. Gelsenkirchen.
- Emunds, Bernhard/Schacher, Uwe, 2012: *Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten*. Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, Heft 61 ([http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2009-253-4-1.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-253-4-1.pdf), Zugriff 17. Februar 2014).
- Evans, Michaela, 2016: *Über den Schatten springen. Arbeitsbeziehungen und Care-Arbeit*. *Wiso-direkt*, hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Evans, Michaela/Ludwig, Christine unter Mitarbeit von Jens Hermann, 2019: *Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung. Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ in der Altenpflege*. Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 128. Düsseldorf.
- Fraser, Nancy, 2017: *Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise*. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*. Teil 1: 4/2017, 105-113, Teil 2: 5/2017, 91-100.
- Gerhard, Ute, 2010: *Geschlechterverhältnisse im Wandel: Anforderungen unter globalem Anpassungsdruck am Beispiel fürsorglicher Praxis/Care*. In: Becke, Guido (Hg.): *Decent Work – arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt*. Wiesbaden, 221-230.

- Hipp, Lena/Kelle, Nadiya, 2015: Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Kümmerling, Angelika, 2016: Erschöpft, unterbezahlt und ohne Lobby. Beschäftigte in der Altenpflege. In: Haipeter, Thomas/Latniak, Erich/Lehndorff, Steffen (Hg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Wiesbaden, 141-167.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2013: Arbeitspolitik und Geschlecht. In: Arbeit, 22. Jg., H. 23, 167-186.
- Lutz, Helma, 2009: Who Cares? Migrantinnen in der Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten. In: Larsen, Christa/Joost, Angela/Heid, Sabine (Hg.): Illegale Beschäftigung in Europa. Die Situation in Privathaushalten älterer Personen. München/Mering, 41-52.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa, 2010: Care-Arbeit, Gender und Migration: Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In: Apitzsch, Ursula/Schmidbaur, Marianne (Hg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktion entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Opladen, 143-161.
- Schilliger, Sarah/Schilling, Katharina, 2017: Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen. In: In: Auth, Diana/Rudolph, Clarissa (Hg.): Care im (sozialinvestiven) Wohlfahrtsstaat. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* (2), 101-116.
- Schmidt, Katja, 2017: Who Cares? Strukturelle Ungleichheiten in den Arbeits- und Berufsbedingungen der Pflege. Empirische Ergebnisse zu den Deutungs- und Bewältigungsmustern von Pflegekräften. In: Diana Auth/Clarissa Rudolph (Hg.): Care im (sozialinvestiven) Wohlfahrtsstaat. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* (2), 89-101.
- Schroeder, Wolfgang, 2018: Interessenvertretung in der Altenpflege. Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation. Wiesbaden.
- Winker, Gabriele, 2015: Care-Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld.