

**Struktur- und Anforderungswandel im Erwerbsleben von Sozial-,
Erziehungs- und Pflegebeschäftigten und kollektive
Interessenorganisation:
eine exemplarisch-explorative Untersuchung**

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades des
Doktors der Philosophie (Dr. phil.)

eingereicht am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
am Institut für Soziologie
der Freien Universität Berlin

vorgelegt von

André Heinz

Berlin 2020

Erstgutachterin

Prof. Dr. Katharina Bluhm, Freie Universität Berlin

Zweitgutachterin

Prof. Dr. Julia Lepperhoff, Evangelische Hochschule Berlin

Tag der Disputation: 30.09.2020

Zusammenfassung

Die als SAGE-Sektor zusammengefassten Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung) waren in den vergangenen 20 bis 30 Jahren einem rasanten Struktur- und Anforderungswandel unterworfen. Gekennzeichnet sind die Entwicklungen durch einen starken quantitativen Beschäftigungszuwachs, eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und eine Steigerung der Arbeitsintensität. Zudem werfen sie die Frage nach dem System der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor auf: Inwiefern werden die Interessen der Beschäftigten, zu denen mehrheitlich Frauen gehören, in der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt?

Der Forschungsstand zeigt, dass die Herausbildung eines funktionierenden Systems der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor erst am Anfang steht und noch eine Vielzahl von Herausforderungen überwunden werden müssen. Für die Beschäftigten und die Gewerkschaften stellt dies in mehrfacher Hinsicht Neuland dar. Dennoch kam es – trotz vielfältiger Barrieren und Widerstände – in den vergangenen Jahren bereits zunehmend zu einem kollektiven Interessenhandeln im Rahmen von Arbeitskämpfen seitens der Beschäftigten im SAGE-Sektor. Wobei diese gewerkschaftlichen Mobilisierungserfolge durch das Anknüpfen an gesellschaftliche Aufwertungsprozesse im SAGE-Sektor sowie durch neue gewerkschaftliche Strategien und ein konflikthafte Erleben der Beschäftigten der Ökonomisierungsprozesse einerseits und der berufsethischen Ansprüche andererseits erklärt werden.

Der Forschungsstand rückt die subjektive Wahrnehmung für kollektives Interessenhandeln der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, Pflegebeschäftigten und Erzieher_innen in den Vordergrund, deren empirische Untersuchung (Mix-Method) den Gegenstand der vorliegenden Arbeit darstellt. Auf diesen Untersuchungsgegenstand werden gemäß der Forschungsheuristik dieser Arbeit die zentralen theoretischen Konzeptionen für kollektives Handeln angewendet und übertragen. Berücksichtigt werden dabei Aspekte der Rational Choice-Theorie nach Olson (1965), die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), der Framing-Ansatz nach Goffman (1974) sowie das Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady (1995).

Die Befunde der Untersuchung zeigen, dass erhebliche Mobilisierungspotenziale für kollektives Interessenhandeln im SAGE-Sektor bestehen. Denn die Mehrheit der Beschäftigten ist von der Notwendigkeit dieses kollektiven Handelns überzeugt und wäre bereit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Zentrale Handlungsfelder für die gewerkschaftliche Mobilisierung stellen jedoch die Kommunikation und die Herstellung egalitärer Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern innerhalb der gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen dar. Problematisch ist, dass die Mehrheit der Beschäftigten noch nie seitens der Gewerkschaften oder durch Kolleg_innen zu gewerkschaftlichen Themen angesprochen wurde und dass die zentrale Verantwortung für Verbesserungen der Arbeitsqualität bei dem Staat gesehen wird, sodass die Gewerkschaften de facto als kollektive Interessensakteur_innen im SAGE-Sektor kaum wahrgenommen werden.

Abstract

The professions in the social work, healthcare and early childhood education (SWHE) sector have undergone a rapid change in terms of structure and requirements in the last 20 to 30 years. These developments are characterised by a strong, quantitative rise in employment, greater flexibility in employment relationships and an increase in work intensity. They raise a question regarding the system of working relations in the SWHE sector. To what extent are the interests of workers – comprising women for the most part – considered in the arrangement of working conditions?

The current state of research shows that the emergence of a functioning system of working relations in the SWHE sector is still in an early stage and that a range of challenges need to be overcome. In many respects, this represents uncharted territory for the workers and unions. Despite the barriers and resistance, in recent years there has been increasing action in the collective interest within the context of labour disputes on the part of workers in the SWHE sector. The success in union mobilisation can be explained by the connection to societal gentrification processes in the SWHE sector as well as by new union strategies and conflictual experience on the part of workers between cost-cutting processes on the one hand and professional ethical standards on the other.

Research focuses on the subjective perception of collective action among social workers, social pedagogues, care workers and educators, whose empirical investigation (mix method) provides the subject of this paper. The research heuristic involves applying and transferring central theoretical concepts of collective action to the research subject. In this connection, the paper considers aspects of the Rational Choice Theory according to Olson (1965), the Mobilisation Theory by Kelly (1998), the Framing Approach according to Goffman (1974) as well as the Civil Voluntarism Model by Verba, Schlozman and Brady (1995).

The findings of the investigation show that significant mobilisation potential for collective action remains untouched in the SWHE sector. The majority of workers are convinced of the need for action in the collective interest and would be prepared to organise in union movements. Key areas of action for union mobilisation include communication and the establishment of egalitarian power relations between the genders within the union decision-making structures. The majority of workers have never been contacted by unions or colleagues on union issues. Moreover, the central responsibility for improving work quality is considered to lie with the state. In practice, the unions are scarcely perceived as representatives of collective interest in the SWHE sector.

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	8
TABELLENVERZEICHNIS	9
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	10
1 ERKENNTNISINTERESSE UND AUFBAU DER ARBEIT	11
1.1 ERKENNTNISINTERESSE UND EINGRENZUNG DER PROBLEMSTELLUNG.....	11
1.2 AUFBAU DER ARBEIT.....	16
2 VERMARKTLICHUNG UND PRIVATISIERUNG IM SAGE-SEKTOR	18
2.1 WENDEPUNKT – DIE WIRTSCHAFTSKRISEN IN DEN JAHREN 1973 UND 1979.....	18
2.1.1 <i>New Puplic Management</i>	20
2.1.2 <i>Aktivierungsparadigma</i>	22
2.2 KRISE UND TRANSFORMATION DES WOHLFAHRTSSTAATS.....	24
2.2.1 <i>Wandel der Familienpolitik</i>	26
2.2.2 <i>Umbau der Daseinsfürsorge</i>	27
2.2.3 <i>Entwicklung von Geschäftsfeldern durch Privatisierung</i>	28
2.2.4 <i>Weitere Dimensionen der Privatisierung</i>	29
2.2.5 <i>Aktivierung von Frauen zur Erwerbstätigkeit</i>	30
2.2.6 <i>Professionalisierung und Akademisierung im SAGE-Sektor</i>	32
2.3 KRISE UND TRANSFORMATION DER GEWERKSCHAFTEN	37
2.3.1 <i>Erosion der Mitgliederbasis und des flächendeckenden Tarifsystems</i>	39
2.3.2 <i>Erosion des Normalarbeitsverhältnisses</i>	41
2.3.3 <i>Auflösung flächendeckender Tarifverträge und Mitgliederschwund</i>	43
2.3.4 <i>Die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften und deren Folgen</i>	45
2.4 BEZIEHUNG ZWISCHEN WOHLFAHRTSSTAAT UND GEWERKSCHAFTEN	49
3 STRUKTUR- UND ANFORDERUNGSWANDEL IM SAGE-SEKTOR	53
3.1 ARBEITSMARKT IM SAGE-SEKTOR – PRIVATISIERUNG UND FLEXIBILISIERUNG.....	54
3.1.1 <i>Sozialarbeiter_innen</i>	54
3.1.2 <i>Pflegekräfte</i>	56
3.1.3 <i>Erzieher_innen</i>	64
3.2 ARBEITSQUALITÄT DER BESCHÄFTIGTEN IM SAGE-SEKTOR: BELASTUNG UND BELASTUNGSFOLGEN..	70
3.3 ARBEITSENTLOHNUNG IM SAGE-SEKTOR.....	74
3.3.1 <i>Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst</i>	76
4 ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITSKÄMPFE IM SAGE-SEKTOR	79
4.1 DER MACHTRESSOURCENANSATZ DER LABOR REVITALIZATION STUDIES	80
4.2 STRUKTUR UND HÜRDEN DES KOLLEKTIVEN INTERESSENHANDELNS IM SAGE-SEKTOREN.....	87
4.2.1 <i>Soziale Arbeit</i>	87
4.2.2 <i>Pflege</i>	89

4.2.3	<i>Erziehung</i>	91
4.2.4	<i>Kollektiver Widerstand im SAGE-Sektor</i>	94
4.3	STREIKS IM SAGE-SEKTOR - ORGANISIEREN IM KONFLIKT.....	96
4.3.1	<i>Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor - ein neues Phänomen</i>	96
4.3.2	<i>Die Bedeutung des Geschlechts in Streikprozessen</i>	101
5	DIE SUBJEKTIVEN VORAUSSETZUNGEN FÜR KOLLEKTIVES HANDELN	103
5.1	DIE LOGIK DES KOLLEKTIVEN HANDELNS NACH OLSON.....	103
5.2	DIE MOBILISIERUNGSTHEORIE VON KELLY.....	107
5.3	DER FRAMING-ANSATZ VON GOFFMAN.....	116
5.4	DAS CIVIC VOLUNTARISM MODELL VON VERBA, SCHLOZMAN UND BRADY.....	117
5.5	RELEVANZ DER THEORIEN FÜR DIE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG.....	120
6	UNTERSUCHUNGSKONZEPT UND -DESIGN	123
6.1	QUALITATIVE VORUNTERSUCHUNG: PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEWS MIT BESCHÄFTIGTEN.....	123
6.1.1	<i>Die Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung</i>	123
6.1.2	<i>Befunde der Voruntersuchung als Basis der Konzeption der Hauptuntersuchung</i>	125
6.2	OPERATIONALISIERUNG DER QUANTITATIVEN HAUPTUNTERSUCHUNG: DER FRAGEBOGEN.....	129
6.2.1	<i>Soziodemografische Angaben</i>	129
6.2.2	<i>Mobilisierungstheorie nach Kelly</i>	131
6.2.3	<i>Civic Voluntarism Modell</i>	144
6.2.4	<i>Gewerkschaftliches Framing</i>	147
6.3	DURCHFÜHRUNG DER QUANTITATIVEN HAUPTUNTERSUCHUNG.....	150
7	ERGEBNISSE UND DISKUSSION	152
7.1	STICHPROBENCHARAKTERISTIKA.....	152
7.1.1	<i>Repräsentativität der Stichprobe</i>	154
7.2	IM RAHMEN DER MOBILISIERUNGSTHEORIE BEDEUTSAME BEFUNDE.....	157
7.2.1	<i>Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten</i>	157
7.2.2	<i>Berufsbezogene Ungerechtigkeit nach dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise</i>	161
7.2.3	<i>Der subjektive Sozialstatus der Befragten</i>	172
7.2.4	<i>Die Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten</i>	173
7.3	IM RAHMEN DES CIVIC VOLUNTARISM MODELLS BEDEUTSAME BEFUNDE.....	177
7.3.1	<i>Die Ressourcen der Befragten</i>	177
7.3.2	<i>Die Bereitschaft der Befragten zur politischen Teilhabe</i>	179
7.3.3	<i>Die Ansprache der Befragten</i>	184
7.4	DIE MACHTRESSOURCEN DER BEFRAGTEN AUS DER PERSPEKTIVE DES MACHTRESSOURCENANSATZES 185	
7.4.1	<i>Die Organisationsmacht von Gewerkschaften und Berufsverbänden</i>	185
7.4.2	<i>Die Wahrnehmung der individuellen Marktmacht durch die Beschäftigten</i>	186
7.4.3	<i>Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Machtressourcen durch die Beschäftigten</i>	187
7.4.4	<i>Die Unwissenheit der Beschäftigten</i>	189

7.5	STREIK-EINSTELLUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN IM SAGE-SEKTOR	190
7.5.1	<i>Streikerfahrung und Streikbereitschaft</i>	190
7.5.2	<i>Streikbedenken – Lohnausfall, Repressalien, Zuneigungsgefangenschaft</i>	192
7.5.3	<i>Streikmotivation - qualitative oder quantitative Tarifpolitik</i>	193
7.5.4	<i>Die Wahrnehmung der Verhandlungsergebnisse durch die Beschäftigten</i>	195
7.6	FRAMING IM KONTEXT VON GEWERKSCHAFTEN	196
7.6.1	<i>Interessenvertretung</i>	198
7.6.2	<i>Sozialer Zusammenhalt</i>	200
7.6.3	<i>Selektive Anreizstrukturen für Gewerkschaftsmitglieder</i>	202
7.6.4	<i>Wahrnehmung männlicher Repräsentanz in Gewerkschaften</i>	203
7.6.5	<i>Problemlösekompetenz</i>	204
7.7	BEFUNDE HINSICHTLICH DER AKADEMISIERUNGSTHESE	206
8	ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT	210
8.1	ZENTRALE BEFUNDE DER UNTERSUCHUNG	213
8.1.1	<i>Mobilisierungstheorie</i>	213
8.1.2	<i>Civic Voluntarism Modell</i>	216
8.1.3	<i>Machtressourcen aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes</i>	218
8.1.4	<i>Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor</i>	220
8.1.5	<i>Framing im Kontext von Gewerkschaften</i>	221
8.1.6	<i>Akademisierungsthese</i>	224
8.2	STÄRKEN UND SCHWÄCHEN DER UNTERSUCHUNG	224
8.3	FORSCHUNGSLÜCKEN UND OFFENE FRAGEN	226
8.4	SCHLUSSFOLGERUNGEN	231
8.5	FAZIT	237
	LITERATURVERZEICHNIS	239
	ANHANG	257
	ANHANG 1 TRANSKRIPTION DER INTERVIEWS	257
	ANHANG 2 ÜBERSICHT DER FACEBOOK-GRUPPEN	277
	ANHANG 3 ERHEBUNGSINSTRUMENT	279
	ANHANG 4 EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	291

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BRD	Bundesrepublik Deutschland
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DRG	Diagnosis Related Groups
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IWF	Internationaler Währungsfonds
Kita	Kindertageseinrichtung
KLDB	Klassifizierung der Berufe
NAV	Normalarbeitsverhältnis
mPA	mittelbare pädagogische Arbeit
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PKV	Private Krankenversicherung
PpUGV	Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung
SAGE	Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung
SGB	Sozialgesetzbuch
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
TVöD	Tarifvertrag im öffentlichen Dienst
TV-L	Tarifvertrag der Länder
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Statistische Erfassung von Erzieher_innen nach KLDB 1988 und 2010.....	64
Tabelle 2	Übertragung des Personalschlüssels 2018 auf die Fachkraft-Kind-Relation	69
Tabelle 3	Erklärungsansätze für die geringe Entlohnung von Beschäftigten im SAGE-Sektor	75
Tabelle 4	Ergebnisse der qualitativen Voruntersuchung	127
Tabelle 5	Erklärungsansätze für hohe und relativ robuste Arbeitszufriedenheit	133
Tabelle 6	Konzeptualisierung von Arbeits(un)zufriedenheit von Bruggemann	136
Tabelle 7	Items zur Erfassung der Arbeits(un)zufriedenheit qua dem Modell von Bruggemann nach Fuchs	137
Tabelle 8	Operationalisierung der Bruggeman´schen Arbeits(un)zufriedenheitstypen von Fuchs	137
Tabelle 9	Im Rahmen der eigenen Studie verwendete Items zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit	138
Tabelle 10	Items zur Erhebung der ERI-Dimension ‚Aufwand‘	141
Tabelle 11	Items zur Ermittlung der ERI-Dimension ‚Belohnung‘.....	141
Tabelle 12	Items zur Ermittlung der ERI-Dimension ‚Übersteigerte Verausgabungsleistung‘.....	142
Tabelle 13	CVM-Einkommen und Zeit, Operationalisierung	145
Tabelle 14	Soziodemografische Merkmale der Stichprobe	153
Tabelle 15	Repräsentativität der Stichprobe	156
Tabelle 16	ERI-Dimension ‚Aufwand‘ - Scorewerte nach Berufsgruppen	164
Tabelle 17	ERI-Dimension ‚Belohnung‘ - Scorewerte nach Berufsgruppen.....	167
Tabelle 18	ERI-Quotienten nach Berufsgruppen.....	168
Tabelle 19	Ergebnisse der ERI-Dimension ‚übersteigerte Vorausgabungsleistung‘.....	171
Tabelle 20	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in den Gruppen mit und ohne einen akademischen Abschluss	207
Tabelle 21	Binärlogistisches Regressionsmodell zum Zusammenhang von akademischem Abschluss und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft	208

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften von 1950 bis 2018.....	40
Abbildung 2	Beschäftigungsgruppe 861 von 1999 und 2011	55
Abbildung 3	Anzahl der Sozialarbeiter_innen zwischen 2013 und 2018.....	55
Abbildung 4	Anzahl der Krankenhäuser von 1991-2016, differenziert nach Trägerart	57
Abbildung 5	Krankenhausstatistik, differenziert nach Ärzt_innen, Pflegepersonal und Fallzahlen .	58
Abbildung 6	Krankenhausstatistik, differenziert nach Vollkräften.....	59
Abbildung 7	Anzahl der Pflegebedürftigen in den Jahren 1999 bis 2017, differenziert nach der Art der Pflege.....	60
Abbildung 8	Anzahl ambulanter Pflegedienste im Zeitraum 1999-2017, differenziert nach Art der Trägerschaft.....	61
Abbildung 9	Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur des Pflegepersonals in der ambulanten Pflege im Zeitraum 1999-2017	62
Abbildung 10	Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in vollstationären Pflegeheimen im Zeitraum 1999-2017	63
Abbildung 11	Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur von Erzieher_innen, differenziert nach Geschlecht, Beschäftigtenanzahl und -umfang sowie akademischem Abschluss im Zeitraum 1999-2018	65
Abbildung 12	Die Entwicklung der Trägerlandschaft der Kindertageseinrichtungen im Zeitraum 2008-2017	66
Abbildung 13	Personalschlüssel in Kita-Gruppen mit unter-dreijährigen Kindern in den Jahren 2010-2018	68
Abbildung 14	Tarifrunden im öffentlichen Dienst seit der Wiedervereinigung	78
Abbildung 15	Die vier zentralen Komponenten des Machtressourcenansatzes	86
Abbildung 16	Streikstatistik von 1971 bis 2016	97
Abbildung 17	Die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998)	114
Abbildung 18	Das Civic Voluntarism Modell nach Verba, Schlozman und Brady (1995)	119
Abbildung 19	Typen der Arbeits(un)zufriedenheit nach dem Konzept von Bruggemann (1974)	135
Abbildung 20	Modifizierte Darstellung des ERI-Modells nach Siegrist (1996)	139
Abbildung 21	Anteile der Arbeitszufriedenheitstypen nach Bruggemann in der Stichprobe	159
Abbildung 22	Anteile der Arbeitszufriedenheitstypen nach Bruggemann in der Stichprobe, differenziert nach Berufsgruppen	160
Abbildung 23	Ergebnisse zur ERI-Dimension ‚Aufwand‘, differenziert nach Berufsgruppen	163
Abbildung 24	Ergebnisse zur Unterkategorie ‚Wertschätzung‘ der ERI-Dimension ‚Belohnung‘, differenziert nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung).....	165
Abbildung 25	Ergebnisse zur Unterkategorie ‚beruflicher Stand und Beförderung‘ der ERI-Dimension ‚Belohnung‘, differenziert nach Berufsgruppen	166
Abbildung 26	Ergebnisse zur Unterkategorie ‚Sicherheit‘ der ERI-Dimension ‚Belohnung‘, differenziert nach Berufsgruppen	167
Abbildung 27	Ergebnisse zur ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ nach Berufsgruppen	170
Abbildung 28	Die subjektive Sozialstatuskonsistenz der Befragten, differenziert nach Berufsgruppe	172
Abbildung 29	Die interne Wirksamkeitsüberzeugung der Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht.....	174
Abbildung 30	Die externe Wirksamkeitsüberzeugung der Befragten, differenziert nach Berufsgruppe	175
Abbildung 31	Die Bereitschaft der Befragten zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband.....	179
Abbildung 32	Die praktizierte politische Teilhabe der Beschäftigten.....	181
Abbildung 33	Die Mitgliedschaft der Befragten in politischen Organisationen	183
Abbildung 34	Bewertung der Streikergebnisse der letzten Jahre durch die Befragten	195
Abbildung 35	Bewertung der potentiellen Extraleistungen für Gewerkschaftsmitglieder durch die Befragten	202
Abbildung 36	Wahrnehmung der männlichen Repräsentanz in Gewerkschaften durch die Befragten	204
Abbildung 37	Zuständigkeitszuschreibungen für verbesserte Arbeitsbedingungen.....	205

1 Erkenntnisinteresse und Aufbau der Arbeit

Das Kapitel 1.1 gilt der Beschreibung des Forschungsgegenstandes und der Eingrenzung des analytischen Rahmens, genauso wie der Hervorhebung der Relevanz des Forschungsinteresses sowie der Forschungslücke hinsichtlich der kollektiven Interessenorganisation im SAGE-Sektor. Der Aufbau und die Struktur der Abhandlung werden im Kapitel 1.2 vorgestellt.

1.1 Erkenntnisinteresse und Eingrenzung der Problemstellung

Die Arbeitsfelder von Sozialarbeiter_innen, Erzieher_innen sowie Pflegebeschäftigten aus der Alten- und Krankenpflege werden heutzutage unter dem Begriff SAGE-Sektor subsumiert, wobei diese Begrifflichkeit ein Akronym ist, welches aus den jeweiligen Anfangsbuchstaben für Soziale Arbeit (SA), Gesundheit und Pflege (G) sowie Erziehung und Bildung (E) gebildet wird. Der Definitionsrahmen der SAGE-Berufe ist demnach eine eher unspezifische Sammelkategorie. Jedoch vereint diese Berufssegmente der Umstand, dass es sich mehrheitlich um sogenannte Frauenberufe handelt (Rose-Möhring 2016), da der Frauenanteil innerhalb der Berufsgruppen Sozialarbeiter_innen, Kranken- und Altenpfleger_innen, Erzieher_innen usw. aufgrund der nach wie vor rigiden Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes über 70 % der Beschäftigten ausmacht (Busch 2013). Im Gegensatz zu den Care-Berufen und der Care-Arbeit sind die SAGE-Berufe jedoch nicht nur durch die Stabilität des auf Ungleichheit beruhenden Geschlechterverhältnisses gekennzeichnet, sondern auch durch neue Professionalisierungsentwicklungen innerhalb der entlohnten Arbeitsbereiche.¹

Die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten im SAGE-Sektor haben sich in den letzten 20 bis 30 Jahren grundlegend verändert und zu einem radikalen Anforderungs- und Strukturwandel geführt. Dieser Wandel kann auf die gesellschaftlichen Umwälzungsprozesse infolge der Wirtschaftskrisen in den 1980er-Jahren zurückgeführt werden, die sowohl das Wohlfahrtsregime als auch die Gewerkschaften stark geprägt haben und bis heute bedeutsam sind, sodass Urban (2013: 27) in diesem Zusammenhang von einer "Schicksalsgemeinschaft" zwischen Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften spricht. Dabei waren es zwei zentrale Konzeptideen, die als Antwort auf die Wirtschaftskrise fungierten und als Leitkonzepte die Transformation des Wohlfahrtsstaats in Deutschland bestimmten: das 'New Public Management' und das 'Aktivierungsparadigma'. Konkret folgte der Umbau des Wohlfahrtsstaats auf der Basis dieser Leitkonzepte den Prinzipien Privatisierung, Vermarktlichung, Austerität und wirtschaftliche Governance und ging mit der Erosion der

¹ Der Definitionsrahmen des Begriffes „SAGE“ grenzt sich zudem von den Begrifflichkeiten „Care-Arbeit“ und „soziale Dienstleistungen“ ab, da diese sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeitsanteile umfassen, während der Begriff „SAGE“ ausschließlich auf die entlohnte Arbeit durch die Beschäftigten im SAGE-Sektor fokussiert.

Mitgliederbasis von Gewerkschaften und dem Rückgang des flächendeckenden Tarifsystems einher – bedingt durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes aufgrund der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Polarisierung bzw. Dualisierung der Arbeitnehmer_innen (Insider-Outsider-Dynamik).

Zu den Folgen des Aktivierungsparadigmas und der wirtschaftlichen Governance durch den Staat gehörte auch die Steigerung der Erwerbstätigkeitsquote von Frauen, die, bedingt durch die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, dazu führte, dass die wirtschaftliche Relevanz der "Frauenberufe" stark zunahm und diese nun zu den großen Zukunftsbranchen gehören. Notwendig und gefördert wurde dies durch den demografischen Wandel der Gesellschaft, den wohlfahrtsstaatlichen Ausbau der Kinderbetreuung sowie durch private Unternehmen, die gewinnorientierte Ziele verfolgten und verfolgen. Für die Beschäftigten in dem SAGE-Sektor waren und sind diese Umbrüche in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung und haben innerhalb einer verhältnismäßig kurzen Zeitspanne zu einem einzigartigen Anforderungs- und Strukturwandel geführt. Die sehr hohen Arbeitsanforderungen dieses Sektors, die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die unterdurchschnittliche Entlohnung der in diesem Arbeitssegment geleisteten Lohnarbeit lassen es lohnend erscheinen, sich mit dem System der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor und deren kollektiven Interessenorganisation – in Zeiten geschwächter Gewerkschaften – näher zu beschäftigen.

Hierbei gilt es zunächst zu beachten, dass der Anforderungswandel im SAGE-Sektor, bedingt durch gesellschaftlich gestiegene Erwartungen und die an Behandlungskomplexität zunehmenden Fälle sowie durch die neue wirtschaftliche Zielsetzung der Produktivitätssteigerung der Beschäftigten, parallel zu den oben beschriebenen Veränderungen dazu geführt haben, dass die Professionalisierung und Akademisierung des SAGE-Sektors deutlich zugenommen hat – und weiterhin zunehmen wird. So wurden aus den Wohlfahrtspfleger_innen die Profession Soziale Arbeit, aus dem christlichen Liebesdienst die Pflegewissenschaft und aus den Kindergärtner_innen frühpädagogische Fachkräfte. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass es trotz der geschwächten Gewerkschaften und der strukturell-institutionellen "Ordnung der Machtlosigkeit" (Evans/Kerber-Clasen: 183) infolge des dysfunktionalen Systems der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor in den Jahren 2009 und 2015 zu einem neuen sozialen Phänomen kam: den Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor. Durch den wiederholten und jeweils langwierigen der Erzieher_innen und Krankenpfleger_innen wurden diese Berufsgruppen in der öffentlichen Wahrnehmung „als neue Prototypen von kämpferischem Aktivismus im gewerkschaftlichen Bewusstsein etabliert" (Artus 2019: 20). Oder, wie es Dribbusch (2019: 119) ausdrückt: „Strikes have taken place in areas where such action was formerly seen as inconceivable".

Trotz des Arbeitskampfes ist das System der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor jedoch noch immer deutlich unterentwickelt und steht in keinem Verhältnis zum durch das quantitative Wachstum der Beschäftigtenzahlen sowie die rasante Ökonomisierung angestoßenen Bedeutungsgewinn der letzten Jahre (Schroeder 2017: 189), sodass Nowak (2017: 187) im Bereich der Altenpflege sogar von einem „weißen Fleck“ im gewerkschaftlichen Diskurs und der Industrial-Relations-Forschung spricht. Festzuhalten ist darüber hinaus, dass das gegenwärtige System der industriellen Arbeitsbeziehungen noch immer im Wesentlichen auf fordistischen Arbeitsverhältnissen beruht und aufgrund der strukturell-institutionellen Ordnung im sozialen Dienstleistungsbereich mit der Notwendigkeit konfrontiert ist, sich reorganisieren zu müssen, wenn es bestehen will (Blank 2017: 178). Sowohl für die Beschäftigten als auch für die Gewerkschaften handelt es sich insofern um ein „gewerkschaftliches Neuland“ (Rakowitz/Schoppengerd 2017: 68), das mit neuen Fragen der Tarifierbarkeit der Personalbemessung und mit sozialpolitischen Verteilungsfragen verbunden ist (Rakowitz/Schoppengerd 2017). Da alle Akteur_innen des SAGE-Sektors daher Neuland betreten, ist anzunehmen, dass die Gewerkschaften gezwungen sein werden, ein großes „Laboratorium innovativer gewerkschaftlicher Praktiken“ (Becker/Kutlu/Schmalz 2017: 273) anzuwenden.

Da der SAGE-Sektor, wie dargelegt, vergeschlechtlicht ist, ist zudem der Blick auf das Geschlechterverhältnis bedeutsam. Hierzu ist zunächst festzuhalten, dass derzeit von einem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Frauen gesprochen werden muss, was als gesellschaftliches Erbe eines konservativen Wohlfahrtsstaatsmodells anzusehen ist (Schröder 2018: 46). Denn die gewerkschaftlichen Strukturen in Deutschland sind aus einer geschlechterdifferenten Arbeitsteilung erwachsen, welche aufgrund des Modells des männlichen Familienernährers die Erwerbsbeteiligung von Frauen - und damit verknüpft deren Machtposition auf dem Arbeitsmarkt - zur Nebensache machte. Ausgelöst durch die Wirtschaftskrise in den 1980er-Jahren fand allerdings ein Umbau des konservativen Wohlfahrtsstaats statt, welcher zunehmend unter einer wirtschaftsstützenden Zielstellung agierte, wobei die Neustrukturierung damit einherging, dass ab Mitte der 80er-Jahre die Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmend zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit der Haushalte wurde, da das männliche Familienernährermodell unter wirtschaftlichem Druck zunehmend aufgelöst wurde. Die Erwerbsquote von Frauen ist seitdem kontinuierlich gestiegen und ist inzwischen ähnlich hoch wie die Erwerbsquote von Männern: Von den knapp 33 Mio. sozial-versicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2017 46 % Frauen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019). Die zentrale Forderung der zweiten Frauenbewegung nach entlohnter Erwerbsbeteiligung von Frauen wurde somit zumindest teilweise erfüllt. Hinsichtlich des Lohnniveaus bestehen jedoch noch immer bedeutsame Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Für die patriarchalen Strukturen der Gesellschaft und Gewerkschaften bedeutet(e) die zunehmende wirtschaftliche Beteiligung von Frauen eine Verschiebung der Machtverhältnisse. So wurde und wird von der männerdominierten Interessenspolitik der Gewerkschaften ein Pfadwechsel verlangt, der inzwischen zu deren Existenz- und Zukunftsfrage geworden ist. Allerdings steht diesem notwendigen Wandlungsprozess ein Festhalten an traditionellen Strukturen entgegen, weshalb Schroeder (2018: 45) in diesem Zusammenhang von einer negativen Pfadabhängigkeit spricht, die den anstehenden Pfadwechsel erschwert. Den Pfadwechsel im Bereich des SAGE-Sektors zu beleuchten, ist deshalb von besonderem wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse, zumal die sozialen Dienstleistungen in den kommenden Jahren die größte Wachstumsbranche darstellen werden: Die sozial Dienstleistenden haben derzeit einen Arbeitsmarktanteil von etwa 18 %, prognostiziert wird jedoch ein Anstieg bis auf ca. 30 % (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017: 63). Gleichzeitig zeigt sich bei der Betrachtung der Mitgliederzahlen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW), dass es ihnen trotz der starken Beschäftigungszunahme in diesen Bereichen bislang nicht gelungen ist, die „Frauenberufe“ des SAGE-Sektors gewerkschaftlich zu organisieren.

Seit der Gründung von ver.di im Jahr 2001 gingen die Mitgliederzahlen dieser Gewerkschaft bis zum Jahr 2011 von ca. 2.800.000 auf ca. 2.000.000 zurück und verbleiben seitdem auf diesem relativ konstanten Niveau von ca. 2.000.000 Beschäftigten - und zwar trotz des quantitativen Wachstums der Beschäftigtenzahlen im SAGE-Sektor (DGB 2019). Und auch bei der GEW stieg die Mitgliederzahl nicht, wie es zu erwarten gewesen wäre, sondern sie gingen zunächst vom Jahr 1994 bis zum Jahr 2007 von ca. 320.000 auf ca. 250.000 zurück. Seit dem Jahr 2008 stieg die Zahl dann zunächst leicht an, verbleibt aber seit dem Jahr 2015 auf einem konstanten Niveau von ca. 280.000 Mitgliedern (DGB 2019). Das heißt: Die Zukunft der Gewerkschaften hängt auch davon ab, ob diese die negative Pfadabhängigkeit, welche durch die nach wie vor unzureichende Repräsentanz von Frauen charakterisiert wird (Kap. 2.3.4), überwinden (Schroeder 2018). Vor diesem Hintergrund ist die kollektive Interessenorganisation im SAGE-Sektor sowohl für die Beschäftigten (angesichts der dysfunktionalen Arbeitsbeziehungen) als auch für die Gewerkschaften selbst von großer Bedeutung.

Wichtig ist hier vor allem, dass es trotz der deutlichen Auswirkungen der wohlfahrtsstaatlichen Transformation auf die Arbeitsqualität der Beschäftigten und der Folgen für die Adressat_innen in den vergangenen Jahren in diesem Arbeitssegment eher wenig kollektiven Widerstand seitens der Beschäftigten gab (Neubert 2017), was mit der geringen gewerkschaftlichen Organisation der Berufstätigen korreliert. Das Erkenntnisinteresse dieser Untersuchung besteht daher darin, die Gründe für den geringen kollektiven Widerstand zu

eruiieren. Gefragt wird nach den subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln auf der Mikroebene der Beschäftigten im SAGE-Sektor und nach den mobilisierenden Faktoren für die kollektive Interessenorganisation. Dabei liegt der Fragestellung die, auf dem aktuellen Forschungsstand beruhende, forschungsleitende Annahme zugrunde, dass die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009 und 2015 neben neuen gewerkschaftlichen Mobilisierungsstrategien auch auf subjektiven Deutungsveränderungen seitens der Beschäftigten zurückzuführen sind. Diese besser zu verstehen ist das Anliegen der Untersuchung. Die forschungsleitende Fragestellung lautet daher: *Inwieweit sind die subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln unter den Beschäftigten im SAGE-Sektor - unter Verwendung der konzeptionellen Ansätze der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), dem Civic Voluntarism Modell von Verba und anderen (1995) sowie dem gewerkschaftlichen Framing-Ansatz nach Entman (1993) - erfüllt bzw. nicht erfüllt?*

Da es zurzeit nur wenige Forschungserkenntnisse zu den subjektiven Wahrnehmungsprozessen der Beschäftigten gibt, was spezifisch das Gebiet der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor betrifft, hat die Untersuchung einen stark explorativen Charakter. Denn was das Forschungsfeld der industriellen Beziehungen betrifft, so wurde der Forschungsgegenstand ‚Care-Arbeit‘ bislang weitestgehend ausgeblendet (Evans/Kerber-Clasen 2017: 170). Durch das Narrativ der ‚Industriention Deutschland‘ wurde das alleinige Augenmerk vielmehr auf die Industrieproduktion gelegt, sodass das Feld des Gesundheits- und Sozialwesens weitestgehend unbeleuchtet blieb. Zwar wurde der Bedeutungsverlust der klassischen Industriezweige wie z.B. der Automobilindustrie wahrgenommen und als Erosion des ‚Industriearbeitermodells‘ thematisiert, aber der Bedeutungsgewinn des durch einen hohen Frauenanteil charakterisierten SAGE-Sektors wurde nicht wahrgenommen (Evans 2018: 174). Da die radikale Vermarktlichung des SAGE-Sektors bislang nicht zu einem funktionierenden Institutionensystem der Arbeitsbeziehungen geführt hat, ist auch danach zu fragen, wie seine traditionsbedingte Sonderstellung überwunden werden kann (Blank/Schulz/Voss 2017). Darüber hinaus wirft auch die „neue Militanz im sozialen Dienstleistungsbereich“ (Dribbusch 2019: 95) neue Fragen auf. Denn zwar ist das Arbeitskämpfungsmittel des Streiks bereits relativ intensiv erforscht worden, jedoch sind diese Untersuchungen größtenteils „geschlechtsblind“ (Artus/Pflüger 2017: 281).

1.2 Aufbau der Arbeit

Um die Umwälzungsprozesse im SAGE-Sektor verstehen zu können, wird im *Kapitel 2* die Ausgangslage, also die Zeitspanne ab den Wirtschaftskrisen in den 1980er-Jahren und die Transformation des Wohlfahrtsstaats beleuchtet. Dabei werden der Erörterung die Leitkonzepte ‚New Public Management‘ und das Aktivierungsparadigma zugrunde gelegt, um die Situation der Gewerkschaften und ihre gegenseitige Interdependenz aufzuzeigen. Im *Kapitel 3* werden die Folgen der Transformationsprozesse für die Beschäftigten im SAGE-Sektor thematisiert, welche durch einen rasanten Struktur- und Anforderungswandel gekennzeichnet sind, der an Veränderungen des Arbeitsmarkts, der Trägerlandschaft und der Beschäftigungsstruktur sowie an Veränderungen der Arbeitsqualität durch Arbeitsintensivierung und pathologische Belastungsfolgen bei gleichzeitig relativ konstant bleibender Arbeitsentlohnung deutlich wird. Die Betrachtung der wirtschaftlichen und politischen Ursachen sowie der Folgen für die Beschäftigten in den SAGE-Berufen wirft die Frage nach den Arbeitsbeziehungen und der kollektiven Interessenorganisation auf. Daher werden im *Kapitel 4* unter Verwendung der Forschungsheuristik des Machtressourcenansatzes die aktuellen Forschungserkenntnisse zu den Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor zusammengetragen, welche schließlich zu der Frage nach den subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln auf der Mikroebene der Beschäftigten führen. Beleuchtet wird die Frage, warum Beschäftigte, anstatt individuelle Exit-Strategien zu wählen, zu kollektiv handelnden Akteur_innen werden, im *Kapitel 5*, und zwar durch den Rückgriff auf a) die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), b) das Civic Voluntarism Modell von Verba und anderen (1995) sowie c) den gewerkschaftlichen Framing-Ansatz nach Entman (1993), wobei diese drei Konzepte die Grundlage für das Untersuchungskonzept und -design darstellen. Für die Bearbeitung der Fragestellung und zur Bewertung der Akademisierungsthese (Kap. 4.2.4) dieser Arbeit wurde ein ‚Mixed Method‘-Forschungsansatz gewählt, der sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden umfasst. Im Rahmen einer qualitativen Voruntersuchung wurde der von Kelly (1998) als relevant hervorgehobene Mikro-Mobilisierungskontext von streikenden Beschäftigten im SAGE-Sektor mittels der qualitativen Forschungsmethode des problemzentrierten Interviews nach Witzel untersucht. Die im Rahmen dieser Befragung gewonnenen Befunde flossen dann in die Konzipierung der quantitativen Hauptuntersuchung ein und wurden entsprechend operationalisiert - so wie auch die forschungsrelevanten Aspekte der drei Konzepte zum kollektiven Handeln von Beschäftigten. All dies wird im *Kapitel 6* dargelegt. Das darauffolgende *Kapitel 7* beinhaltet die Ergebnisse der quantitativen Erhebung, an der 1.062 Beschäftigte aus dem SAGE-Sektor teilgenommen haben, sowie die Reflexion und Einordnung der Befunde vor dem Hintergrund a) der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), b) dem Civic Voluntarism

Modell von Verba und anderen (1995) sowie c) dem gewerkschaftlichen Framing-Ansatz nach Entman (1993). Und auch die Bewertung der aufgestellten Akademisierungsthese ist Gegenstand dieses Kapitels. Die zusammenfassende Bewertung der Untersuchungsergebnisse vor dem Hintergrund der Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor im *Kapitel 8* ermöglicht schließlich Rückschlüsse auf die kollektive Interessenorganisation und wirft neue Frage auf, die das Forschungsgebiet der industriellen Beziehungen und die Gewerkschaftsforschung tangieren. Ein Ausblick auf dringend zu bearbeitende Fragestellungen runden die Untersuchung ab und legen den Grundstein für neue Forschungsvorhaben.

2 Vermarktlichung und Privatisierung im SAGE-Sektor

In diesem Kapitel wird kursorisch skizziert, wie das Sozial- und Gesundheitswesen in Deutschland zu einem „ökonomisch hochbrisanten Battleground“ (Soiland 2017: 20) werden konnte. Dörre (2019: 6) spricht in diesem Zusammenhang - unter Verwendung des Theorems von Rosa Luxemburg - auch von der ‚kapitalistischen Landnahme‘, welche auf die ständige Erweiterung und Besetzung von „neuem Land“ angewiesen sei. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die umfassenden Reformen in den Wohlfahrtsstaaten der meisten EU-Länder ab den 1980er-Jahren zu verstehen, und zwar vor dem Hintergrund ihrer Bedeutung für die politischen Sphären der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie deren Implikationen für die industriellen Beziehungen (Weishaupt 2011).

Gegenstand dieses Kapitels ist der Wendepunkt in der Wirtschaftspolitik der 1980er-Jahre, welcher den SAGE-Sektor durch das ‚New Public Management‘ und das Aktivierungsparadigma als Leitkonzepte fundamental verändert hat (Kap. 2.1). Die Implikationen dieser Konzepte für den Wohlfahrtsstaat werden anhand der charakteristischen Veränderungen der Familienpolitik und Daseinsfürsorge sowie der strukturellen Veränderungen durch die Privatisierung und Vermarktlichung des Sozial- und Gesundheitswesens deutlich, zu denen auch die Professionalisierung und Akademisierung im SAGE-Sektor sowie die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen gehören (Kap. 2.2). Die aus der Krise und Transformation des Wohlfahrtsstaats resultierenden Folgen für die Gewerkschaften in Deutschland werden anhand der prozessualen Erosion der Mitgliederbasis und der flächendeckenden Tarifverträge deutlich, wobei auch hier die unzureichende Repräsentanz von Frauen eine bedeutende Rolle spielte (Kap. 2.3). Abgeschlossen wird das Kapitel durch ein eigenständiges Unterkapitel zur Beziehung zwischen Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat (Kap. 2.4).

2.1 Wendepunkt – die Wirtschaftskrisen in den Jahren 1973 und 1979

Seit der Industrialisierung und Urbanisierung kam es in Europa immer wieder zu Wirtschaftskrisen, gefolgt von einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen in Form einer Massenarbeitslosigkeit: Die große Depression in den 1930er-Jahren, die Ölpreiskrise in den Jahren 1973 und 1979 sowie der Zusammenbruch der politischen Systemkonkurrenz im Jahr 1989 waren solche Krisen, in deren Rahmen die politischen Entscheidungsträger_innen die wirtschaftlichen, politischen und sozialen Herausforderungen mit neuen Konzepten zu bewältigen versuchten (Weishaupt 2011: 21). Die wirtschaftlichen Krisen der Jahre 1973 und 1979 wurden ausgelöst durch die Verknappung und Verteuerung des zentralen Rohstoffs für die Industrie: des Öls. Die wirtschaftlichen Folgen trafen alle westlichen kapitalistischen Länder in ähnlicher Weise: Es kam zu einer wirtschaftlichen Stagnation bei gleichzeitiger

Geldentwertung (Inflation), wofür der Begriff ‚Stagflation‘ geprägt wurde. Die Wirtschaftskrisen durch den Ölpreisschock lösten verstärkte Zweifel an der bis dahin vorherrschenden keynesianisch orientierten Wirtschaftspolitik aus (Weishaupt 2011; Herrmann 2017), und die Stagflation wurde als Indiz angesehen, dass das keynesianische Wirtschaftsmodell nicht länger funktionierte (Schmidt 2019).

Dabei beschreibt der Keynesianismus eine spezifische Wirtschaftslogik, die von dem Wirtschaftswissenschaftler John Maynard Keynes begründet wurde. Im Zentrum seiner Gedanken zur Überwindung von Wirtschaftskrisen und konjunkturellen Rezessionen steht die Aufrechterhaltung der Nachfrage an wirtschaftlichen Gütern und Dienstleistungen. Die Vollbeschäftigung wird im Keynesianismus als Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg angesehen, da die wirtschaftliche Entwicklung des Binnenmarktes von der Nachfrage an Konsumgütern abhängt. Die Einkommen der Beschäftigten seien für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes daher von zentraler Bedeutung. Zur Regulation der Nachfrage steht laut dieser Wirtschaftsauffassung der Staat in der Verantwortung, mittels einer antizyklischen Wirtschaftspolitik zu reagieren: Im wirtschaftlichen Abschwung soll der Staat durch Investitionen die gesamtwirtschaftliche Nachfrage ankurbeln, und im Aufschwung soll er die Investitionen drosseln und im Rahmen der Fiskalpolitik Mehreinnahmen erzielen. Diese Form der politischen Ökonomie wurde in den westlichen kapitalistischen Ländern ab der Nachkriegszeit bis zur Wirtschaftskrise in den 1970er-Jahren angewandt (Bundeszentrale für politische Bildung 2016).

Nach dieser Zeitspanne wurde angesichts einer rasant zunehmenden Anzahl an Arbeitslosen, wachsender Sozialausgaben und steigender Inflation nach und nach ein wirtschafts- und sozialpolitischer Kurswechsel vollzogen, der geprägt war von ordoliberalen Vorstellungen (Soiland 2017), wobei der Ordoliberalismus wie folgt zu verstehen ist:

„Der Ordoliberalismus als deutsche Ausprägung des internationalen Neoliberalismus und das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft als Leitbild der westdeutschen Wirtschaftsordnung bilden einen gemeinsamen historischen Pfad. Trotz vorhandener Spannungen und Differenzen besteht zwischen beiden Ebenen ein komplementäres Verhältnis zwischen theoretischer Basis und politischer Handlungsorientierung: Ohne den Ordoliberalismus als theoretische Grundlage hätte es die Soziale Marktwirtschaft nicht gegeben, wie umgekehrt der Ordoliberalismus wohl ohne bedeutenden gesellschaftlichen Einfluß geblieben wäre, wenn nicht mit der Sozialen Marktwirtschaft eine auf die gesellschaftliche Praxis zielende Konzeption vorgelegen hätte.“ (Ptak 2004: 289)

Die wirtschaftswissenschaftlichen Überzeugungen des Ordoliberalismus basieren auf den Arbeiten von Adam Smith und weiteren Vertreter_innen der klassischen Nationalökonomie und werden zurzeit am deutlichsten von Walter Eucken und Franz Böhm vertreten (Suntum 2005: 263). Die Idee des Ordoliberalismus beruht im Gegensatz zu den Ideen des Neo-Liberalismus nicht auf der Vorstellung von weniger bis keinen staatlichen Eingriffen sondern auf der Idee der Sinnhaftigkeit anderer, dennoch starker, staatlicher Eingriffe (Broschinski 2017).

Gleichzeitig zu den ordoliberalen Vorstellungen gewann auch die politische Denkrichtung des Ökonomen Milton Friedman und anderer Ökonom_innen der ‚Chicago-Schule‘ an Bedeutung (Weishaupt 2011: 297). Für Stütze (2018: 503) begann daher in der Zeit ab den Wirtschaftskrisen der 1970er-Jahre die „ideologische Wende“ unter den neoklassischen und monetaristischen Vorsätzen. Das ökonomische Wachstum basiere seit dieser Wende auf einem „Dreiklang“ (ebd.), der letztlich zur Kostenreduzierung des Kapitals führe. Dazu gehörten dem Autor zufolge erstens die Senkung der Lohnstückkosten zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit, zweitens die Haushaltsdisziplin u.a. durch Austeritätspolitik und drittens eine institutionelle Rahmung durch überstaatliche Instanzen wie z.B. dem Internationalen Währungsfonds (IWF), die den „westlichen Werten“ (Alt Vater 2005: 47) Geltung verschaffen.

Parallel wurde im Jahr 1973 das Abkommen von Bretton Woods aufgelöst, welches bis dahin feste Wechselkurse festgeschrieben und im Europa der Nachkriegszeit für wirtschaftliche Stabilität gesorgt hatte. Geplant war, dadurch einen Abwertungswettlauf (einen sogenannten Währungskrieg) zwischen den Industrieländern zu verhindern, wie er zwischen dem Ersten und Zweiten Weltkrieg geführt worden war (Welfens 2008: 351). Das Aufkündigen des Abkommens von Bretton Woods beförderte mit der Abkehr von festen Wechselkursen nun den internationalen Finanzmarktkapitalismus. Die faktische Aufhebung des Goldstandards sowie die Abkehr von der Leitwährung des US-Dollars machten den Finanzmarkt autonom und hoben die bis dato bestehende Beziehung zwischen Finanzmarkt und Realwirtschaft auf (Hetzl 2017).

Insgesamt handelt sich bei den neuen, als alternativlos propagierten Anpassungsprozessen um Deregulierungsmaßnahmen sowie um auf die Haushaltskonsolidierung und Privatisierung abzielende Maßnahmen, die dem ideologischen Kern des ‚Washingtoner Konsens‘ von IWF und Weltbank folgen (Heise 2019).

2.1.1 New Public Management

Ausgehend von der politischen Einschätzung, dass zur Bewältigung der Krisen ein neues Sozialstaatsverständnis und eine Verwaltungsmodernisierung des öffentlichen Sektors notwendig waren, wurde Anfang der 1980er-Jahre in Deutschland - sowie in fast allen anderen krisengeprägten kapitalistischen Ländern - mit der Einführung des neuen Steuerungsmodells ‚New Public Management‘ begonnen, durch das die Prinzipien des ordoliberalen Gedankenguts auf den öffentlichen Sektor in Deutschland übertragen und ein neues Verständnis des Sozialstaats zum Ausdruck gebracht wurde (Oschmiansky 2010). Erste praktische Umsetzungen dieser neuen Ideen erfolgten durch die Einführung des neuen Steuerungsmodells in der öffentlichen Verwaltung. Ursprünglich wurde dies bereits in den 1980er-Jahren im Vereinigten Königreich als New Public Management (NPM) umgesetzt und zielte im Kern auf die Simulation privatwirtschaftlicher Praktiken ab (Weishaupt 2011: 26).

Das Ziel des NPM-Konzeptes ist die Steigerung der Effektivität, Effizienz und Wirtschaftlichkeit. Erreicht werden soll diese auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung (einschließlich der öffentlichen Daseinsfürsorge) durch die Übertragung von mehr Verantwortung auf die Individuen, durch Managementmethoden der Privatwirtschaft (also das Berichtswesen und Controlling) sowie durch die Simulation des Wettbewerbs (Krems 2014). Die Veränderungen durch das New Public Management, von Wolf (2011) als Ökonomisierung bezeichnet, betreffen dabei drei Ebenen: Auf der *Makroebene* vollzieht sich eine Vermarktlichung nach außen, indem sich der Sozialsektor zum Markt hin öffnet. Bei den dabei entstehenden wettbewerbsförmigen und -strukturierten Wohlfahrtsmärkten handelt es sich allerdings nur um Scheinmärkte, da diese weiterhin hauptsächlich vom Staat subventioniert werden. Im Ergebnis unterbieten sich die Unternehmen daher selbst im staatlich diktierten Preis-Leistungs-Verhältnis. Auf der *Mesoebene* vollzieht sich die Vermarktlichung aufgrund der Internalisierung von Marktmechanismen hingegen nach innen: Da die Unternehmen und der Staat zunehmend Methoden der Betriebswirtschaftslehre anwenden, kommt es dabei durch die Anwendung vielzähliger struktureller und prozessualer Instrumente zu einem Prozess der Verbetriebswirtschaftlichung, was an verschiedenen Aspekten wie z.B. den Budgetvorgaben, Kosten-Nutzen-Analysen, dem Monitoring oder Controlling deutlich wird. Auf der *Mikroebene* vollzieht sich die Vermarktlichung auf der subjekt- und verhaltensbezogenen Dimension. Hierbei kommt es zu einer „Erziehung der Individuen zu marktkonformem Verhalten“ (Wolf 2011: 74) – und zwar sowohl aufseiten der Beschäftigten in den sozialen Berufen als auch bei den Adressat_innen der Dienstleistungen. Mit diesem Denken und Handeln rückt die eigene professionelle Identität der Beschäftigten im sozialen Bereich immer weiter in den Hintergrund, bis sich diese ganz aufgelöst hat (Wolf 2011).

Die Einführung des neuen Steuerungsmodells stellte durch die Abkehr von der Kostenerstattung und die Einführung von Leistungs- und Entgeltvereinbarungen, Pauschalvergütungen und öffentlichen Ausschreibungen in erster Linie eine Reduktion der fiskalischen Belastungen dar. Die neue Wettbewerbssituation mit der primären Ausrichtung auf Effizienz und Effektivität führten zum Abbau der privilegierten Stellung der Freien Wohlfahrtspflege (AWO, Caritas, Diakonie, DRK, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband etc.), während privatwirtschaftliche Leistungsanbieter deutlich an Einfluss auf den deutschen Wohlfahrtskorporatismus gewannen. Die Wohlfahrtsverbände hätten zwar die Möglichkeit zur Regulierung der Wohlfahrtsmärkte gehabt, lehnten diese jedoch aus einer Blockadehaltung gegenüber der Ökonomisierung lange Zeit ab (Lange 2019).

Zu den wichtigsten Charakteristika dieses neuen "Dienstleistungsmodells" der öffentlichen Verwaltung gehören nach Weishaupt (2011: 26): die Anwendung eines Managements, das auf Ziele und Ergebnisse fokussiert ist (indirekte Steuerung), die rigorose Konsolidierung in der Arbeitsmarktpolitik und deren umfassende Evaluierung, die Zusammenlegung und engere

Zusammenarbeit zwischen den Systemen der Sozialhilfe und Arbeitslosenunterstützung, wettbewerbsorientierte Ausschreibungen für die Erbringung von Dienstleistungen, die Aufhebung der Beschränkungen privater Arbeitsvermittlungsagenturen sowie der Ausbau der Selbsthilfedienste und des individuellen Fallmanagements. Dabei handelt es sich bei dem neuen Steuerungsmodell, wie Oschmiansky (2010) betont, um kein kohärentes Theoriegebäude, obwohl strukturierende Grundelemente verankert sind. Dazu gehören u.a. die „Stärkung der Marktorientierung sowie Einführung von Wettbewerbselementen; Übernahme privatwirtschaftlicher Managementmethoden; Privatisierung und Deregulierung; Einführung von Kontraktmanagement; Dezentrale Ressourcen- und persönliche Ergebnisverantwortung; Ergebnisorientierte Steuerung“ (ebd.: 3f.). Krems (2014) resümiert, dass die Einführung des neuen Steuerungsmodells in Deutschland zu einem kulturellen Wandel geführt habe. Der höhere Kosten- und Leistungsdruck habe die Produktivität und Arbeitsintensität gesteigert

2.1.2 Aktivierungsparadigma

Der deutsche Arbeitsmarkt der 1990er-Jahre galt als „kranker Mann Europas“ (Zenzen/Wilhelm/Dorenkamp 2013: 9). Denn seit Beginn der 1990er-Jahre verfestigte sich die Arbeitslosigkeit zunehmend, was auch eine Folge der Wiedervereinigung war (Jørgensen/Schulze 2018: 628). Mitte der 1990er-Jahre begannen die OECD sowie die EU daher mit der Artikulation eines Sets von neuen Ideen, welche die Wohlfahrtsstaaten und Arbeitsmärkte betrafen. Ihr zentraler Grundgedanke kann als Aktivierungsparadigma beschrieben werden. Die Erwerbstätigkeit wurde so zur neuen Norm erhoben, welche die konservative Norm der De-Kommodifizierung obsolet machen sollte. Sie wurde nun als die beste Form der Absicherung von sozialen Risiken erachtet (Weishaupt 2011: 26), was am Slogan „Sozial ist, was Arbeit schafft“ der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) verdeutlicht werden kann (Scholz 2014). Dabei stand jedoch nicht die Abkehr von der keynesianischen Wirtschaftspolitik mit einer nachfrageorientierten Strategie der Vollbeschäftigung im Mittelpunkt der Reformen, sondern es standen Maßnahmen im Fokus, die darauf abzielten, die Angebotsseite zu verändern. Vor allem sollte die Bereitschaft und Motivation zur Arbeitsaufnahme aufseiten der Beschäftigten gefördert werden (Jørgensen/Schulze 2018: 629). Weishaupt (2011) fasst diese Art der aktivierenden Politiken zusammen unter dem Begriff ‚Aktivierungsparadigma‘.

Festgemacht werden kann die Implementierung des Aktivierungsparadigmas beispielhaft an einigen gesetzlichen Reformen ab Mitte der 1990er-Jahre: Im Jahr 1994 wurde das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit abgeschafft, wodurch auch private Arbeitsvermittler_innen in diesem neuen Dienstleistungsbereich wirtschaften konnten. Im Jahr 1996 fanden erste umfangreiche Flexibilisierungsmaßnahmen statt. So wurden der

Kündigungsschutz begrenzt und die sachgrundlose Befristung von 18 auf 24 Monate ausgeweitet. Die Integration des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) in das SGB III im Jahr 1998 führte zur Steigerung der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer_innen bei gleichzeitiger Verschärfung der Zumutbarkeitsgrenze und Sanktionen. Denn das Ziel der Kohl-Ära war es, Erwerbslosen auch Arbeitsverhältnisse jenseits des Normalarbeitsverhältnisses zu ermöglichen (Jørgensen/Schulze 2018: 631). Deutschlands heutiger wirtschaftlicher Erfolg beruht nach Weishaupt (2011) zum Teil aus der (im Vergleich zu anderen EU-Ländern) frühzeitigen Konstruktion des Aktivierungsparadigmas.

Mit der Forderung von Gegenleistungen für den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen durch das Individuum wurde der Wandel von der Verhältnis- zur Verhaltenspolitik eingeläutet. Die zunehmende Verbreitung der „Varieties of behavioral public policy“ (Straßheim 2018: 776) zielte auf Verhaltensänderungen der Individuen, wobei dieser Strategie Erkenntnisse der Verhaltensökonomie und Psychologie zugrunde lagen: das sogenannte Nudging (ebd.: 777). Beim Nudging werden Personen durch subtile Anreiz- und Bestrafungsmechanismen zu Verhaltensänderungen „geschubst“. Die Sozialpolitik und -forschung nahm so eine Mikrofokussierung vor, welche potentiell mit einer Vernachlässigung struktureller Verhältnisse einhergehen kann (Straßheim 2018).

Der "alte" bismarck'sche Sozialstaat beruhte auf dem Prinzip der Dekommodifizierung durch Abschwächung des Arbeitszwangs. Im Gegensatz dazu zielt das Aktivierungsparadigma auf eine stärkere Re-Kommodifizierung bei paralleler Stärkung der individuellen Eigenverantwortung. Besonders deutlich wird dies durch die damalige Implementierung des Work-First-Ansatzes, der im Wesentlichen durch die Hartz-Reformen, also durch Gesetze zur modernen Dienstleistung, umfassend umgesetzt wurde. Der Ansatz zielt im Kern auf zwei Ebenen ab: die Verhaltens- und Verhältnisebene (Broschinski 2017). Zur *Verhältnisebene* des Aktivierungsparadigmas gehört die (Re-)Integration von Erwerbslosen durch Hartz I und II (z.B. durch die Aufhebung des Synchronisationsverbotes in der Zeitarbeit) sowie durch die Ausweitung von geringfügiger Beschäftigung mittels der Einführung von Minijobs und der Gewinnung von Individuen für die Selbstständigkeit (durch z.B. den Existenzgründungszuschuss). Genauso gehören die gemeinnützig orientierte Arbeitsgelegenheiten (AGH), die sog. Ein-Euro-Jobs, zu diesen Maßnahmen. Auf die *Verhaltensebene* des Aktivierungsparadigmas zielt primär die vierte Reform der Hartz-Gesetze ab. Zu diesen Gesetzen zur modernen Dienstleistung gehören die Neuerungen: erschwerte Bedingungen zur Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld I, Verkürzung der Bezugsdauer von 32 auf 18 Monate, Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (faktisch wurde die einkommensorientierte Arbeitslosenhilfe abgeschafft) und ein neues Verständnis von Bedarfsgemeinschaft. So besteht automatisch

kein Anspruch auf Sozialleistungen, wenn in dem Haushalt, in dem die Individuen leben, keine Bedürftigkeit vorliegt (Broschinski 2017: 10f.).

Wie Broschinski (2017) resümiert, ist die umfassende Anwendung des Aktivierungsparadigmas in Deutschland gekennzeichnet durch die Ausweitung der flexiblen Arbeitsverhältnisse, der geringfügigen Beschäftigung, der Zeitarbeit und der Selbstständigkeit. Die Folge dieser Aktivierungspolitik war die verstärkte Segmentierung und Dualisierung des Arbeitsmarktes und eine deutliche Zunahme der atypischen Beschäftigung und damit verknüpft ein deutlicher Anstieg der sozialen Risiken (ebd.: 45). Insofern fand eine Verschiebung der Armutrisiken statt (Buhr 2004), die zurzeit im Rahmen der Working-Poor-Debatte verhandelt wird. Denn aus dem Problem „Armut ohne Arbeit“ wurde so für viele Beschäftigte eine „Armut trotz Arbeit“ (ebd.: 31). Insofern kann in diesem Zusammenhang auch von einem Wandel vom „Welfare- zum Workfare-System“ (Wohlfahrt 2009: 8) gesprochen und das Aktivierungsparadigma als Auslagerung der staatlichen Risikoverantwortung auf das Individuum beschrieben (Hoppenstedt 2014: 5) werden. Denn durch die gesteigerte Selbstverantwortung, Flexibilität und Mobilität und durch die stärker notwendige Eigeninitiative soll sich das Individuum in Eigenverantwortung den Risiken des Lebens stellen – zum Wohle der wirtschaftlichen Stabilität. Der wohlfahrtsstaatliche Umbau ist insofern gekennzeichnet durch die Abkehr vom bedingungslosen bismarck'schen Versorgungsprinzip und den Wandel hin zu einem neuen Prinzip der eisernen Beteiligungs- und Mitwirkungspflicht der Individuen, welche als Gegenleistung für wohlfahrtsstaatliche Leistungen verstanden wird und der Bereitstellung der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt dient.

2.2 Krise und Transformation des Wohlfahrtsstaats

Der Wohlfahrtsstaat in Deutschland funktioniert auf der Grundlage von zwei Systemen: zum einen direkte staatliche Transferleistungen und Sozialversicherungen (individuelle Gratifikations- und Schutzfunktionen) und zum anderen soziale Institutionen als Bestandteil der öffentlichen Daseinsfürsorge (Kindertagesstätten, Schulen, Krankenhäuser und sonstige Pflegeeinrichtungen). Die Transferleistungen und Sozialversicherungen können wiederum in die drei Gestaltungsprinzipien Fürsorge-, Versorgungs- und Versicherungsprinzip unterteilt werden. *Fürsorgeleistungen* werden nach dem Bedürftigkeitsprinzip gewährt, dies betrifft z.B. das Arbeitslosengeld II, das Wohngeld sowie die Grundsicherung. *Versorgungsleistungen* dienen der monetären Unterstützung besonderer sozialer Gruppen, hierunter fallen bspw. die Entschädigungszahlungen für Hinterbliebene oder auch das Kindergeld. *Versicherungsleistungen* bieten eine Absicherung im Falle einer Erwerbsunfähigkeit z.B. wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Invalidität. Finanziert werden die Fürsorge- und Versorgungsleistungen durch Steuereinnahmen. Die Versicherungsleistungen werden hingegen zu ca. zwei Drittel aus den Beiträgen der Beschäftigten selbst (in Abhängigkeit von

deren Löhnen) und zu ca. einem Drittel ebenfalls aus Steuereinnahmen finanziert (Winker 2015: 32). Die Re-Finanzierung der Transferleistungen sowie die öffentliche Daseinsfürsorge setzten die BRD im Zuge der Massenarbeitslosigkeit unter großen wirtschaftlichen Druck. So begann die Transformation der Wohlfahrtsstaats etwa ab Mitte der 1970er-Jahre mit den Kürzungen in der Sozialpolitik. Beide Systeme sind seitdem von einem tiefgreifenden Umbau betroffen, was sowohl Abbau- als auch Ausbaumaßnahmen umfasst (Winker 2015: 33), weshalb Henninger (2008: 27) auch von einer „dual transformation“ spricht. Folgte der Umbau ab Mitte der 1975er-Jahre noch den bismarck'schen Konstruktionsprinzipien, so ist mit der Agenda 2010 unter der rot-grünen Bundesregierung ein deutlicher sozialstaatlicher Paradigmenwechsel zu erkennen (ebd.: 37).

Die Ausrichtung dieser Transformationsprozesse erfolgten entlang des Austeritätsprinzips² sowie wirtschaftlicher Rationalisierungslogiken. Die Prozesse beinhalteten den Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen zur Steigerung der Erwerbsfähigkeit von Frauen und die Auslagerung vormals gesellschaftlicher Aufgaben auf Individuen oder Familien (Winker 2015: 34). Dabei wurde auf der Ebene der EU-Länder bei der Bewältigung der Wirtschaftskrise immer gleichen Mustern gefolgt: Es kam zur Reduktion von sozial-staatlicher Verantwortung (zur Kostenreduzierung), zur Stärkung der individuellen Verantwortung (durch Sanktionen), zur Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes durch den Abbau von Arbeitnehmer_innenrechten (z.B. Kündigungsschutz, Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Anhebung des Renteneintrittsalters etc.) sowie zur Schwächung der Marktmacht der Beschäftigten. Insofern bestätigt dies die Globalisierungshypothese (Weishaupt 2011: 24), da diese stets ähnlichen Politikrezepte zu einer Konvergenz der Arbeitsmarktregime führten, die mit einem institutionellen Pfadwechsel verbunden waren, um gemeinsame neoliberale Zielvorstellungen zu verfolgen.

Verstärkt ist die Transformation des Wohlfahrtsregimes in Deutschland seit der Umsetzung der Hartz-Gesetze zu beobachten. Denn die Hartz-Reformen schränkten, wie bereits angeklungen ist, durch die Einführung der Grundsicherung die Ansprüche von Erwerbslosen dadurch ein, dass die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I gekürzt wurde und die Arbeitssuchenden gleichzeitig durch Sanktionen gezwungen werden, unabhängig von ihren Qualifikationen und der Lohnhöhe jede Lohnarbeit anzunehmen (Winker 2015: 35). Mit dem Ziel, die staatlichen Ausgaben zu reduzieren und das wirtschaftliche Wachstum zu fördern, wurden dementsprechend die Funktionsbereiche des Wohlfahrtsregimes so umgebaut, dass nun die umfassende Erwerbstätigkeit der Individuen im Zentrum steht –

² Das Austeritätsprinzip meint die rigide Sparpolitik der BRD, welche das Sparen von Haushaltsmitteln (öffentlichen Geldern) zum Leitprinzip erklärt. In der Finanzpolitik wird so das Ziel eines ausgeglichenen öffentlichen Haushalts verfolgt („Schwarze Null“). Staatliche Finanzausgaben müssen nach diesem Prinzip stets wieder zu Einnahmen an anderer Stelle führen.

gestützt von einer Familienpolitik, welche die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern möchte und sich gleichzeitig aus allen Bereichen der gesellschaftlich notwendigen Reproduktionsarbeit, die nicht unmittelbar arbeitsmarktrelevant sind, zurückzieht (Winker 2015: 44).

2.2.1 Wandel der Familienpolitik

Die Veränderungen der Familienpolitik in Deutschland ist als Teil der Wirtschaftspolitik zu begreifen (Winker 2015: 36), denn Familien werden primär dann unterstützt, wenn es der Reproduktion von Arbeitskräften dient. Konkret betrifft dies Maßnahmen zur Steigerung der Geburtenrate und der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Auch dem Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Leistungen (z.B. der Ausbau von Kindertagesstätten und des Elterngeldes) liegt diese Zielstellung zugrunde – bei gleichzeitiger Beibehaltung des Austeritätsprinzips. In der Konsequenz führt dies zu einer systematischen Unterscheidung zwischen Leistungsträger_innen und Leistungsempfänger_innen, was am Beispiel von Kindergeld und Elterngeld verdeutlicht werden kann: So nehmen mit steigendem Einkommen der Eltern auch die wohlfahrtsstaatlichen Unterstützungsleistungen zu. Das Kindergeld wird z.B. im Falle der Erwerbslosigkeit der Eltern mit dem Arbeitslosengeld II verrechnet und im Falle der Erwerbstätigkeit der Eltern als Unterstützungsleistung ausgezahlt. Die o.g. Zielstellung wird auch am Beispiel des im Jahr 2007 verabschiedeten Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) deutlich. Denn das Elterngeld wird, wenn die Eltern das Arbeitslosengeld II beziehen, mit der Grundsicherung verrechnet, bei gut verdienenden Eltern jedoch in einer Höhe von bis zu 1.800 Euro ausgezahlt. Dass die Auszahlung gemäß dem Prinzip einer Sozialversicherung vom Lohn der Erwerbstätigen abhängt, das Elterngeld jedoch vollständig aus Steuereinnahmen finanziert wird, stellt einen Bruch mit den bisherigen wohlfahrtsstaatlichen Konstruktionsprinzipien dar. Denn die Verknüpfung der wohlfahrtsstaatlichen Förderungswürdigkeit mit der Eigenverantwortlichkeit der Eltern bzw. der Beschäftigten stellt eine zentrale Verschiebung in der Transformation des Wohlfahrtsstaats dar (vgl. ebd.).

Für die Beschreibung eines solch umfassenden Umbaus des Wohlfahrtsstaats stellt die Theorie des Humankapitals das geeignete wirtschaftstheoretische Konstrukt dar. Die Humankapitaltheorie beschreibt, dass Bildung - konzipiert als eine Form von Kapital - den Wert eines Individuums durch die Steigerung dessen Leistungsfähigkeit und Produktivität erhöht. Ein Wissens- und Kompetenzerwerb steigert so dessen Wert. Dabei besteht die Grundannahme dieser Theorie darin, dass es im Kontext des meritokratischen Leistungsprinzips infolge der Investitionen in das Humankapital zu einem sozio-ökonomischen Aufstieg kommt, der sich in einem höheren Sozialstatus und Einkommen abbildet. Insofern besteht nach dieser Theorie ein kausaler Zusammenhang zwischen Bildung und Einkommen, verstanden als Bildungsrendite (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2013; Prausa

2017). Es ist also aus dieser Perspektive logisch, dass zurzeit unter der Zielsetzung des wirtschaftlichen Wachstums Strategien zur besseren frühkindlichen Versorgung und Bildung verfolgt werden. Als Teil dieser Strategien können der Ausbau von Kindertagesstätten und die Bildungsoffensiven in diesem Bereich (vgl. z.B. das Berliner Bildungsprogramm³ etc.) begriffen werden. Die schnellere Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Geburt des Kindes und die Bildungsprogramme für Kinder können so als Humankapitalinvestitionen verstanden werden. Und die Bildungsoffensive in der frühkindlichen Bildung kann insofern als gesellschaftliches Humankapitalrenditeobjekt angesehen werden. Bei der Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch den gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuung und den Ausbau der Kindertagesstätten handelt sich aus Sicht der Humankapitaltheorie um eine Verkürzung der Humankapitalabschreibung (Winker 2015: 36f.). Die systematische Differenzierung zwischen Leistungsträger_innen und Leistungsempfänger_innen zeigt sich im Übrigen auch hier, da erwerbstätige Eltern bei der Vergabe von freien Plätzen in der Kindertageseinrichtung den Vorrang haben (§24 SGB 8).

2.2.2 Umbau der Daseinsfürsorge

Der Umbau der öffentlichen Daseinsfürsorge begann in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre durch die Öffnung für private Dienstleistungsunternehmen. Besonders deutlich wird dies anhand der im Jahr 1995 eingeführten Pflegeversicherung, deren Konstruktionsprinzipien nach wirtschaftlichen Rationalisierungslogiken ausgerichtet sind. So standen effizienzorientierte Maßnahmen zur Senkung der Kosten im Vordergrund, und es wurde eine Wettbewerbssituation geschaffen, in der öffentliche Träger mit neuen privaten Trägern konkurrieren (Winker 2015: 45). Als weiteres Beispiel für den Umbau der öffentlichen Daseinsfürsorge kann die Einführung der Diagnosis Related Groups (DRGs) im Jahr 2004 zur Steigerung der Effizienz von und der Wettbewerbssituation in Krankenhäusern herangezogen werden. Denn mit dieser Reform wurde ein neues Abrechnungssystem eingeführt, bei dem die Leistungen in Krankenhäusern nicht länger nach Pflegetagen der Patient_innen abgerechnet werden, sondern nach sogenannten Fallpauschalen. Diese Art der Abrechnung bedeutet, dass die Behandlungsfälle kostenmäßig standardisiert und auf dieser Grundlage beim Kostenträger zum Pauschalpreis abgerechnet werden. Die Krankenkassen bezahlen so nicht länger nach Behandlungsaufwand, sondern nur noch pauschal nach Art der Erkrankung bzw. Operation. Die eingesetzten Personalmittelkosten mussten die Kliniken somit seit dem Jahr 2004 selbst tragen, sodass die Krankenhäuser anfangen, massiv am Pflegepersonal einzusparen (Bühler 2017).

³ Bei dem Berliner Bildungsprogramm handelt es sich um die Grundlage für die frühpädagogischen Ziele in Berliner Kindertageseinrichtungen (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft 2014).

2.2.3 Entwicklung von Geschäftsfeldern durch Privatisierung

Der durch die Öffnung für privatwirtschaftliche Profitinteressen verursachte Wandel vom Sozial- und Gesundheitswesen zu Sozial- und Gesundheitsmärkten hat dazu geführt, dass es sich bei diesem Marktsegment zunehmend um einen kapitalistischen „Battleground“ (Soiland 2017: 20) handelt, der zu den großen wirtschaftlichen Zukunftsmärkten gehört. Denn sowohl im Sozialwesen als auch im Gesundheitswesen werden in den nächsten Jahren wirtschaftlich prosperierende Entwicklungen erwartet. Im Sozialwesen gehen die Analysen davon aus, dass sich die Umsätze von 7,8 Mrd. Euro im Jahr 2007 auf 18,3 Mrd. Euro bis zum Jahr 2022 erhöhen werden (Statista 2018). Und im Gesundheitswesen wird davon ausgegangen, dass sich die Umsätze in der Zeitspanne 2006 bis 2023 von 38,4 Mrd. Euro auf 98,5 Mrd. Euro erhöhen werden (Statista 2019). Treiberinnen für diese Entwicklungen sind die stark ausgeweitete Nachfrage infolge der alternden Gesellschaft in allen Ländern der EU und zunehmende Konflikte in der Organisation von Pflegetätigkeiten in den Familien. Diese Entwicklungen führen zu einer sehr hohen Arbeitsintensität der Beschäftigten und werden begleitet von einem unterdurchschnittlichen Lohnniveau, wobei die geringe Entlohnung auf eine gering bemessene Produktivität in diesen Bereichen zurückzuführen ist: Im europäischen Vergleich sind die Lohnniveaus besonders in Deutschland gering (Brenke/Schlaak/Ringwald 2018).

Die Kommerzialisierung des Sozial- und Gesundheitswesens durch die Einführung von Marktmechanismen hat(te) dementsprechend deutliche Auswirkungen auf die Beschäftigten in den SAGE-Berufen und ihre Zielgruppe. Das Geschäftsfeld unterscheidet sich jedoch deutlich von den Produktionsregimen anderer Bereiche, wobei es vor allem problematisch ist, dass zwischenmenschliche Interaktionen zwar integraler Bestandteil aller sozialen Dienstleistungen sind, sich jedoch ökonomisch nur schlecht verwerten lassen. Unter anderem in der Altenpflege ist die Kommerzialisierung daher besonders brisant: Mit der Einführung der Pflegeversicherung wurde die Vermarktlichung durch die Pflegemärkte etabliert. Die marktliberale Wettbewerbssituation folgt einer profitmaximierenden Rationalisierungslogik, welche den Lohnstückkostenpreis zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil erhebt. Bis dato herrschte in der Branche Konsens darüber, den Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) entweder direkt oder nur mit leichter Abwandlung zu folgen. Und die freien Wohlfahrtsverbände hatten keinerlei Motivation, diese Lohnstandards zu unterschreiten. Das Anreizsystem veränderte sich jedoch mit der neu geschaffenen Konkurrenzsituation rasant, vor allem durch die rechtliche Deregulierung, dass auch private Anbieter_innen Leistungen der öffentlichen Daseinsfürsorge übernehmen dürfen. Das Ausschreibungsverfahren stellt diesbezüglich einen entscheidenden Hebel dar, denn das Outsourcing und die Vergabe an Tochtergesellschaften im Kontext der allgemeinen

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes führten im Bereich der Altenpflege zu einer erheblichen Schwächung der Interessensvertretung der Beschäftigten. Die Tarifbindung und der Organisationsgrad der Interessensvertretung sind in der Altenpflege daher zurzeit äußerst gering (Bühler 2017).

2.2.4 Weitere Dimensionen der Privatisierung

Bei der angesprochenen Privatisierungstendenz handelt es sich nicht nur um eine einfache, der Kostenreduktion dienende "Verschlankung" des Wohlfahrtsstaats im Bereich der Fürsorge und der öffentlichen Daseinsfürsorge durch privat-wirtschaftliche Akteur_innen, sondern um eine doppelte. Denn die Austeritätspolitik führt durch den Rückzug aus der Finanzierung der benötigten Infrastruktur (z.B. von Schulen) sowie durch den Prozess, aus hoheitlichen Leistungen kostenpflichtige zu machen, zu einer Verschlankung, welche z.B. private Bildungsinstitutionen attraktiver macht und dadurch zu einer Mehrbelastung privater Haushalte führt, indem die Familien versuchen durch private Ausgaben die Kinder bestmöglich zu fördern. Darüber hinaus steigt durch den Rückzug aus der öffentlichen Daseinsfürsorge die Verantwortung der Familien, nach anderen Lösungen zu suchen. Vor diesem Hintergrund kann daher auch von einer Re-Familialisierung gesprochen werden. Wichtig hervorzuheben ist hier allerdings, dass die aus den Veränderungen resultierende Mehrarbeit sowie der Verzicht auf Freizeit und Konsum in erster Linie Frauen betrifft.

In der zweiten Privatisierungsdimension zeigen sich die ordoliberalen Wurzeln. Die wohlfahrtstaatlichen Transformationsprozesse sind nicht darauf ausgerichtet, sich aus allen Bereichen zurückzuziehen, sondern beschreiben eher eine Verschiebung zur Aufrechterhaltung profitabler kapitalistischer Reproduktionsbedingungen. Die Simulation von freien Märkten in den wohlfahrtsstaatlichen Leistungen unter Erhaltung des Wettbewerbsprinzips mit größtmöglicher wirtschaftlicher Effektivität und Effizienz bilden die ökonomisch-soziale Ausrichtung (Beisecker et al. 2007: 30f.).

Die Erweiterung der Vermarktlichung und die Privatisierungstendenz können allerdings darüber hinaus auch in Hinblick auf eine dritte Privatisierungsdimension beschrieben werden, bspw. beschreibt Haubner (2019) eine dritte Dimension der bürgerschaftlichen Sorgedienstleistungen. Kampagnen wie Lesepat_innen, Stadteilkümmern_innen oder auch Jugendbetreuer_innen zielen ihr zufolge darauf ab, ehrenamtliche Tätigkeit als Ersatz für kommunale Versorgungsdefizite kostengünstig zu nutzen. Die privatwirtschaftliche Organisation von SAGE-Dienstleistungen und unzureichende staatliche Versorgungsangebote führen aus dieser Perspektive vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, schrumpfender Sorgekapazitäten durch die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen und wachsender sozialer Ungleichheit zu einem Ausbau kostengünstiger, flexibler und niedrighwelliger Leistungen in der Grauzone der

pluralistischen Wohlfahrtsmärkte. Dies kann nach Haubner als ein weiterer eigenständiger Privatisierungsprozess angesehen werden. Der Wohlfahrtsstaat übernimmt so zunehmend die Rolle eines Managers von institutionellen Arrangements, welche, sich auf das gesellschaftliche Selbstregulierungspotenzial konzentrierend, der Entlastung des staatlichen Haushalts dienen.

2.2.5 Aktivierung von Frauen zur Erwerbstätigkeit

Zu den neuen politischen Pfaden der Schröder-Ära⁴ vor dem Hintergrund des Aktivierungsparadigmas gehört auch der Ausbau von Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, zu denen die Schaffung von mehr Kinderbetreuungsplätzen zählt (Weishaupt 2011: 272). Ein wichtiger politischer Hebel für die Umsetzung dieser Maßnahme waren die sogenannten Barcelona-Ziele der EU und OECD, die die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation als wichtiges Kernelement und nachhaltiges Mittel zum Wirtschaftswachstum ausmachen (European Commission for Justice 2013).

Schon zu Beginn der 2000er-Jahre hatte ein politischer Reformprozess eingesetzt, der die familienpolitische Orientierung auf das Modell eines Familienernährers durch die Ausrichtung auf ein Doppelverdiener_innenmodell ablöste. Während Deutschland über viele Jahrzehnte als Prototyp des konservativen Wohlfahrtsstaats (Blome 2018: 454) gegolten hatte, änderte sich dies also zu Beginn des neuen Jahrtausends durch die veränderte politische Zielstellung des schnelleren beruflichen Wiedereinstiegs von Müttern. Dabei stellt der Ausbau von Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwar auf den ersten Blick einen Widerspruch zum sonstigen Austeritätsregime dar, kann aber vor dem Hintergrund der Humankapitaltheorien als Verkürzung der Humankapitalabschreibung interpretiert werden (Winker 2015: 36).

Die Nachkriegszeit in Westdeutschland war geprägt von einer Politik, die auf die Unterstützung des männlichen Familienernährermodells ausgerichtet war. Die Familienpolitik konzentrierte sich durch Leistungen wie z.B. dem Kindergeld oder Kinderfreibeträge auf monetäre Transferleistungen, während skandinavische Länder oder auch Ostdeutschland den Fokus auf infrastrukturelle Leistungen legten und bspw. den Ausbau von Kindertageseinrichtungen vorantrieben. Weitere Beispiele, welche politisch das männliche Familienernährermodell stützten, waren (bzw. sind immer noch, was einen Widerspruch zu dem Ziel der Erwerbstätigkeit von Müttern darstellt) die Mitversicherung erwerbsloser Ehefrauen in verschiedenen Sozialversicherungen über den Ehemann, das Erziehungsgeld oder auch das Ehegattensplittung. Eine direkte Entlohnung der Pflege- und Betreuungsarbeit gab und gibt es nicht und damit verbunden auch keine eigene Absicherung ausschließlich

⁴ Gerhard Schröder war im Zeitraum 1998 - 2005 Bundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland.

Pflege- und Betreuungsarbeit leistender Ehefrauen in den Sozialversicherungen (Blome 2018).

Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als ein neues soziales Risiko, wurde Anfang der 2000er-Jahre zu einem wichtigen politischen Thema. Die CDU/CSU erreichte mit ihren konservativen Vorstellungen bei Wahlen zunehmend weniger ihrer Kernwähler_innen, die angesichts des Wandels vom männlichen Familienernährer- zum Doppelverdiener_innenmodell unter zunehmenden wirtschaftlichen Druck gerieten und neue politische Lösungen einforderten. Dieser Druck hatte zur Folge, dass zu Beginn der 2000er-Jahre die dominante Idee des männlichen Ernährers mit einer Reihe von politischen Reformen entkräftet wurde. Deutlich wird dies anhand der politischen Bestrebungen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Verteilung von sowohl der Produktions- als auch der Reproduktionsarbeit (ebd.: 457). In der Konsequenz haben sowohl die Erwerbsneigung als auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen, bzw. die Erwerbsbeteiligung wurde nicht länger im bekannten Ausmaß durch strukturelle Verhinderungsmechanismen beeinträchtigt.⁵ Die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland liegt inzwischen deutlich über dem europäischen Durchschnitt.

Die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen aus den alten Bundesländern hat sich seit der Wiedervereinigung der Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen in den neuen Bundesländern angenähert, trotzdem sind Frauen aus Ostdeutschland nach wie vor wesentlich häufiger berufstätig als westdeutsche Frauen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019). Die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland ist zurückzuführen auf einen wesentlich stärkeren Ausbau an Kindertageseinrichtungen. Die institutionelle Betreuung von Kindern war in der DDR wesentlich verbreiteter und ist es auch heute noch. D.h., zwar waren auch in der DDR Frauen großenteils verantwortlich für die Reproduktionsarbeit, aber ihre Erwerbstätigkeit wurde durch einen wesentlich stärkeren Ausbau an Kindertageseinrichtungen gestützt. Konkret in Zahlen übersetzt heißt das: Die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen betrug in Westdeutschland im Jahr 1960 gerundet 47 % und blieb bis zum Jahr 1980 in etwa konstant (48 %). Ab dem Jahr 1990 wurde auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland in die statistischen Berechnungen einbezogen und die Quote stieg von 54 % im Jahr 1990 auf 65 % im Jahr 2009 (Bundeszentrale für politische Bildung 2011). Für das Jahr 2017 weist die Bundesagentur für Arbeit eine Erwerbstätigenquote von Frauen von 72 % aus. Zum Vergleich: Die Quote betrug im selben Jahr bei Männern 79 %. Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat demnach seit den 1980er-Jahren stark zugenommen und wird sich wahrscheinlich weiter der

⁵ In Westdeutschland durften Ehefrauen bis in die 1970er-Jahre hinein überhaupt nur mit der Zustimmung des Ehemanns arbeiten. Die Erwerbsneigung war also vielleicht auch schon früher vorhanden, nur wurden die Frauen daran gehindert, sie umzusetzen.

Erwerbstätigenquote von Männern annähern (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019). Die Bundesagentur für Arbeit geht auf Grundlage des demografischen Wandels allerdings davon aus, dass die Zahl der Erwerbsarbeit Leistenden in Deutschland langfristig deutlich zurückgehen wird. Denn die Zuwanderung von Arbeitskräften wird den Alterungsprozess der Gesellschaft nicht ausreichend kompensieren können, was den Fachkräftemangel verschärfen wird. Als eine wichtige Ressource, um diesem Wandel entgegenzuwirken, werden die noch unerschöpften Potenziale in den Arbeitszeitvolumen von Frauen gesehen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der BRD ist allerdings zurzeit durch Teilzeittätigkeit im tertiären Berufssektor geprägt, was zu einem Großteil darauf zurückzuführen ist, dass Frauen parallel immer noch fast vollständig für die Familien-, Haus- und Sorgearbeit zuständig sind und sie immer noch fast allein mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert sind, da Männer durchschnittlich deutlich mehr verdienen als Frauen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019: 8) selbst benennt die familiären Verpflichtungen von Frauen als eine wesentliche Ursache für die hohe Teilzeitquote. Die von der Bundesagentur für Arbeit empfohlene bzw. geforderte Umwandlung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung als eine zentrale Empfehlung der verkennt diesen Umstand jedoch bzw. ignoriert ihn. Denn solange die Care-Arbeit nicht geschlechtergerecht verteilt ist, stehen Frauen und Mütter weiterhin – weitestgehend alleine – vor der Herausforderung, die eigentlich unvereinbaren Arbeitssegmente mit ihren sich widersprechenden Ansprüchen miteinander vereinen zu müssen.

Die nach wie vor stark ausgeprägte horizontale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt führt, wesentlich beeinflusst durch die gesellschaftliche Geschlechtersozialisation (Busch 2013), zudem dazu, dass die gesteigerte Erwerbstätigkeit von Frauen vornehmlich in Bereichen des SAGE-Sektor zu verzeichnen ist.

2.2.6 Professionalisierung und Akademisierung im SAGE-Sektor

Teil des ökonomischen und soziokulturellen Wandels der Gesellschaft ist der „Modernisierungsprozess“ (Friese 2018: 20) im Bereich des SAGE-Sektors. Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen und die gestiegene Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen haben in diesem Bereich zu einem dynamischen Wachstumsanstieg geführt, der neben dem quantitativen Wachstum der Beschäftigtenzahlen auch die fachlichen Anforderungen zunehmend gesteigert hat (Friese 2018). Im Pflegebereich begründen sich die veränderten Anforderungen u.a. durch den komplexer werdenden Versorgungsbedarf: Chronische Krankheiten werden häufiger, die Zahl multimorbider Patient_innen (gleichzeitiges Bestehen mehrerer Krankheiten bei einer einzelnen Person) steigt und der medizinische und technologische Fortschritt fordert ein hohes Maß an Arbeitsintensität (Darmann-Finck/Reuschenbach 2019). Die gestiegenen Qualifikationsanforderungen sind sowohl Teil

des Ausbaus hochqualifizierter Arbeitsplätze (Prausa 2017: 53) als auch Teil der gestiegenen gesellschaftlichen Ansprüche und Erwartungen an die Professionsvertreter_innen (exemplarisch: Reiber/Weyland/Wittmann 2019; Sickau/Thiele 2017).

Die notwendige Professionalisierung des SAGE-Sektors zeigt sich in seiner Akademisierung: Erkennbar ist eine kontinuierliche Verlagerung der Ausbildungsbestandteile von Berufs- und Fachschulen zu Hochschulen und Universitäten. Dabei ist die Akademisierung im SAGE-Sektor eingebettet in die allgemeine gesellschaftliche Entwicklung der verstärkten Ausbildung an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Die Akademisierung als Prozess breiter gesellschaftlicher Höherqualifizierung lässt sich im Wesentlichen auf zwei Erklärungsansätze zurückzuführen:

Erstens ist sie vor dem Hintergrund der Humankapitaltheorie zu verstehen. Laut dieser Theorie handelt es sich bei der Akademisierung um einen zentralen Faktor des langfristigen Wirtschaftswachstums, so die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Diese postuliert einen Zusammenhang zwischen dem Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichen Wohlstand und empfiehlt zur Steigerung des Wirtschaftswachstums ein hohes Bildungsniveau. Die Bundesregierung ist seit Mitte der 1990er-Jahre dieser Empfehlung nachgekommen, indem sie den kontinuierlichen Ausbau des Hochschulsektors gefördert hat, was sich in steigenden Studierendenzahlen spiegelt: In den 1960er-Jahren haben etwa 10 % eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium aufgenommen, im Jahr 2011 waren es hingegen über 50 %. Im EU-Vergleich liegt Deutschland allerdings noch immer hinter den Empfehlungen der OECD.

Zweitens bilden die Reformen im Rahmen des Bologna-Prozesses im Jahr 1999, die ebenfalls als Teil des Aktivierungsparadigmas (Kap. 2.1.2) gesehen werden können, einen weiteren Erklärungsansatz. Denn die Standardisierung der Stratifizierung der Hochschulsysteme, die Verpflichtung zur Gewährung von Studieninteressen (wenn die Kapazitäten nicht erschöpft sind) sowie die Ausdifferenzierung der Studieninhalte in Form von spezialisierten Studiengängen haben dazu beigetragen, die Studieninhalte stärker an die Interessen der Wirtschaft anzupassen sowie durch die verkürzte Studiendauer die frühere Beschäftigung der Absolvent_innen zu ermöglichen (Prausa 2017: 46f.).

Darüber hinaus können die Weiterbildungs- und Akademisierungsprozesse auch als Teilstrategie zur Beseitigung von Erwerbsblockaden und zur Steigerung der Produktivität der Erwerbstätigen angesehen werden (Weishaupt 2011; Broschinski 2017). Diskutiert wird die Akademisierung auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im SAGE-Sektor. Neue Hürden hinsichtlich der Voraussetzungen werden kritisch eingeschätzt, aber insgesamt wird aufgrund des Wandels des Berufsbildes auf wissenschaftlicher Basis eher eine Attraktivitätszunahme angenommen, genauso wie eine höhere Gleichberechtigung mit

anderen Berufen und ein Mehr an Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, was weiter vorangetrieben wird (Darmann-Finck/Reuschenbach 2019).

2.2.6.1 Soziale Arbeit - Von der Wohlfahrtspflege zur Profession Soziale Arbeit

Aus historischer Perspektive kann auf eine über 100-jährige Professionsgeschichte der Sozialen Arbeit geblickt werden. Dabei haben vor allem soziale Bewegungen und der gesellschaftliche Wandel diese Geschichte nachhaltig geprägt. Gewachsen ist die heutige Profession Soziale Arbeit aus den zwei zunächst streng getrennten Traditionslinien der Sozialarbeit und der Sozialpädagogik. Erstere hatte, bedingt durch die Wurzeln in der Ausbildung zur Wohlfahrtspflegekraft, eher einen Bezug zur einfachen Fürsorge und Unterstützungstätigkeit, während die Ursprünge der Sozialpädagogik in der Ausbildung zu Jugendleiter_innen liegen (Prausa 2017: 53). Die Zusammenlegung beider Fachdisziplinen erfolgte im Zuge der Überführung der Lehre an Fachhochschulen und Universitäten zu Beginn der 1970er-Jahre (Bartosch 2013). Mit der Etablierung an den Hochschulen begann auch die "realistische Wende", durch die sich das Selbstverständnis von einer Geisteswissenschaft hin zu einer auf Empirie basierenden Sozialwissenschaft gewandelt hat.

In Deutschland gilt der Bachelorabschluss in der Sozialen Arbeit als berufsqualifizierend und berechtigt zur Ausübung der Tätigkeit als Sozialarbeiter_in oder Sozialpädagog_in. Der Masterabschluss stellt einen relativ neuen Abschluss des Studiums der Sozialen Arbeit da, welcher auf dem Arbeitsmarkt derzeit noch um eine eigenständige Positionierung ringt (Prausa 2017: 56). Darüber hinaus wird in der jüngeren Zeit auch über ein eigenständiges Promotionsrecht an den Hochschulen für Soziale Arbeit verhandelt (Schmitt 2020).

2.2.6.2 Pflege - Vom christlichen Liebesdienst zur Pflegewissenschaft

Pflegeberufe haben eine Vorreiterfunktion in der Akademisierung, was sich unter anderem daran zeigt, dass die Verbreitung und Repräsentanz der Pflegewissenschaft in unterschiedlichen Studienangeboten deutlich stärker ausgeprägt ist als in anderen Gesundheitsberufen (Reiber/Weyland/Wittmann 2019). Die Professionsgeschichte der Pflege kann ebenfalls auf eine über 100-jährige Vergangenheit zurückblicken. Die traditionellen Wurzeln können als christlicher Liebesdienst charakterisiert werden, der trotz des Wandels zur modernen Pflegewissenschaft nach wie vor von Relevanz für die Profession ist. Die kirchliche Prägung im Sinne von Demut, Gehorsamkeit und Selbstaufgabe blockierten allerdings lange Zeit die Weiterentwicklung der Profession. Ein erster Schritt zur Professionalisierung wurde daher erst im Jahr 1963 vorgenommen, als die Ausbildungsdauer zur Krankenpflegehilfe von anderthalb auf drei Jahre verlängert wurde. Neben der Krankenpflege etablierte sich in den 1960er-Jahren auch die Altenpflege mit einer Ausbildungszeit von zwei Jahren. Erst im Jahr 2003 wurden allerdings für die Altenpflege verbindliche und länderübergreifende

Mindeststandards festgelegt, die im Altenpflegegesetz (AltPflG) festgeschrieben wurden und eine bundesweite Ausbildungs- und Prüfungsverordnung beinhalteten. Die inhaltliche Differenz zur Krankenpflege wurde durch stärkere Anteile an psychosozialen und pädagogischen Aspekten in der Altenpflegeausbildung fortgeschrieben.

Wieder entgegen den Widerständen von Kirchen, Ärzt_innenvereinigungen und Ministerien zeigten sich in den 1980er-Jahren erste Tendenzen zur Verwissenschaftlichung der Kranken- und Altenpflege, da Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von eigenen Berufsverbänden etabliert wurden. Da die öffentliche Debatte um den Pflegenotstand im Jahr 1988/89 einen Teil des Notstandes auf die fehlenden Karrieremöglichkeiten zurückführte, entstand im Jahr 1991 der erste Diplomstudiengang ‚Pflegermanagement‘ an der neu gegründeten Fachschule Osnabrück. In akademischer Hinsicht löste auch die Wiedervereinigung von BRD und DDR eine neue Debatte aus, denn in der DDR gab es bereits seit dem Jahr 1963 das Universitätsstudium der Medizinpädagogik und seit dem Jahr 1982 das Studium der Krankenpflege an der Humboldt Universität Berlin, sodass die Notwendigkeit bestand, die beiden Bildungssysteme zu vereinen. Dies führte dazu, dass sich der Wissenschafts- und Sachverständigenrat im Jahr 1991 für eine weitere Akademisierung der Pflege aussprach. Ein weiterer Schritt in die Akademisierung erfolgte mit der Verabschiedung des Krankenpflegegesetzes (KrPflG), das seit dem Jahr 2004 eine akademische Qualifikation der Lehrkräfte in der Pflege vorschreibt. Die Bologna-Reform ermöglichte zudem neue Zugangsmöglichkeiten zum Pflegestudium, da nun das duale Studium ohne eine vorherige Berufsausbildung möglich wurde (Prausa 2017: 62f.). Ein weiterer bedeutsamer Schritt in Richtung Akademisierung erfolgte im Jahr 2017, als das Pflegeberufegesetz (PflBG 2017) verabschiedet wurde. Denn durch dieses wird ab dem Jahr 2020 eine hochschulische Erstausbildung als zweiter Regelzugang etabliert, der zur direkten Berufszulassung qualifiziert (Darmann-Finck/Reuschenbach 2019).

Gleichzeitig lassen sich auch in dieser Gesetzesreform des Pflegeberufegesetzes Elemente des Aktivierungsparadigmas erkennen, denn im Rahmen der Reformierung wurde eine generalistische Pflegausbildung durch die Zusammenlegung der drei Berufsausbildungen a) Gesundheits- und Krankenpfleger_in, b) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger_in sowie c) Altenpfleger_in verankert (Kälble/Pundt 2016). Durch diese generalistische Ausbildung wurde die Beschäftigungsfähigkeit der zukünftigen Fachkräfte deutlich erhöht, welche auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt allerdings in einer Konkurrenzsituation stehen werden.

Für die Pflegewissenschaften bietet die Akademisierung neue Chancen. So wird davon ausgegangen, dass die Akademisierung zukunftsweisend ist und die Profession nur so gesellschaftlich weiterentwickelt werden kann. Ein leitender Gedanke dabei ist, dass die Fachkräfte befähigt werden - anders als es an Berufsschulen möglich wäre - ihre eigenen Methoden und Therapien wissenschaftlich zu überprüfen, damit sie diese - kritisch reflektiert -

weiterentwickeln können. Die Akademisierung steht in diesem Bereich jedoch noch in ihren Anfängen. Erste primärqualifizierende Fachhochschulangebote bestehen bereits, z.B. das Studium der Interprofessionellen Gesundheitsversorgung mit dem Abschluss Bachelor of Science (Alice Salomon Hochschule 2019), stellen jedoch bislang noch Pilot- bzw. Modellstudiengänge dar (Gerber-Grote 2019). Im europäischen Vergleich steht Deutschland hinsichtlich der Akademisierung zudem in diesem Bereich zurück, ganz besonders im Vergleich zu den USA (Friedrichs/Schaub 2011). Hier besteht dementsprechend Nachholbedarf, zudem Schwinger (2016) in der Akademisierung des SAGE-Sektors eine reelle Chance sieht, die Care-Arbeit gesellschaftlich aufzuwerten und so eine neue Legitimationsressource für bessere Arbeitsbedingungen zu erschließen.

2.2.6.3 Erziehung - Von der Kindergärtnerin zur Profession Frühpädagogische Bildung

Die Professionalisierung der Erzieher_innen hat bereits mit der "Bildungskatastrophe" in den 1960er-Jahren in der BRD eingesetzt. Vor dem Hintergrund einer heterogenen Ausbildungslandschaft beschloss die Kultusministerkonferenz (KMK) daraufhin im Jahr 1967 eine Rahmenvereinbarung mit einer dreijährigen Berufsausbildung zur*zum staatlich anerkannten Erzieher_in. Die vorher existierenden Berufsausbildungen zur*zum Kindergärtner_in und Hortner_in sowie der Jugend- und Heimerziehung wurden zusammengelegt. Die Bildungsreformen der 1970er-Jahre führten in der BRD zudem zu ersten Akademisierungstendenzen unter den Erzieher_innen. Denn der Deutsche Bildungsrat empfahl im Jahr 1970, den Elementarbereich, der seit der Weimarer Republik rechtlich dem Fürsorge- und Wohlfahrtssystem zugeordnet war, in das Bildungswesen zu integrieren und im Zuge dessen das Ausbildungsniveau auf Fachhochschulniveau anzuheben. Das blieb allerdings zunächst ohne Folgen, obwohl weitere wissenschaftliche Anstöße folgten, z.B. durch das Deutsche Jugendinstitut. Im Jahr 1982 beschloss die KMK schließlich eine neue Rahmenvereinbarung mit weiteren Anforderungssteigerungen, blieb jedoch weiterhin auf dem Niveau von Fachschulen. Die eigentliche Akademisierung von Erzieher_innen hat dementsprechend vergleichsweise spät eingesetzt. Ausgelöst durch die Debatten um den "PISA-Schock" zu Beginn der 2000er-Jahre trug eine erneute Diskussion der Anhebung der Qualitätsstandards in der frühkindlichen Bildung dazu bei, dass es seit dem Jahr 2004 erste Studiengänge im Bereich der Kindheitspädagogik gibt (Blank/Schulz/Voss 2017). Erst im Jahr 2000 betonte die KMK also den Auftrag der Förderung frühkindlicher Bildungsprozesse und erhöhte die qualitativen Anforderungen (z.B. Inklusion, die Förderung von Kindern unter drei Jahren und von Sprachkompetenzen, Diagnostik, Erkennen von Kindeswohlgefährdung, Elternarbeit, Kompetenzen der MINT-Berufe etc.). Diese waren zwar bereits mit dem Jugendhilfegesetz von 1990/91 vorgeschrieben gewesen, aber erst mit der ersten PISA-Studie im Jahr 2001 wurden die Diskussionen um eine erneute Anhebung des Anforderungsniveaus

verstärkt geführt und zeigten nun auch Ergebnisse: Zwischen den Jahren 2002 und 2006 wurden bundesweit einheitliche Bildungspläne eingeführt, mit denen die Notwendigkeit von akademischem Personal immer eklatanter wurde. Zusätzlich verstärkten der internationale Anpassungsdruck und die Bemühungen der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft den Druck zur Anpassung auf ein akademisches Niveau. Schließlich wurde im Wintersemester 2004/2005 an der Alice Salomon Hochschule Berlin der erste Bachelorstudiengang für Erziehung und Bildung im Kindesalter eingeführt. Und die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) sprach sich im Jahr 2011 für die bundesweit einheitliche Studienrichtung ‚staatlich anerkannte_r Kindheitspädagog_in‘ aus (Prausa 2017: 68-70). Inzwischen existieren deutschlandweit etwa hundert Studiengänge für Kindheitspädagogik (Grüling 2019).

2.3 Krise und Transformation der Gewerkschaften

In der gesamten Nachkriegszeit hatte die konsensuale Sozialpartner_innenschaft zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen Bestand (Weishaupt 2011: 256f.). Somit existierte in den Jahren bis zu den Wirtschaftskrisen in den 1980er-Jahren ein „Klassenkompromiss“ (Schröder 2000). Die technischen Produktivitätssteigerungen der Industrie unter Bedingungen der Fordismus bildeten nun die Grundlage für die gesteigerte Verteilungsmasse, aus der der Wohlfahrtsstaat finanziert wurde. Dies wiederum bildete die Basis für die hohe ökonomisch-soziale Stabilität in Westdeutschland. Zudem entstand durch die politische Blockkonfrontation bis zum Zusammenbruch im Jahr 1989 eine gewisse Notwendigkeit, im „besseren System“ (Altvater 2005: 66) die sozialen Konflikte nicht eskalieren zu lassen. Nach dem Ausfall der politischen Systemkonkurrenz konnte sich die Globalisierung, die bereits in den 1970er-Jahren begann, fortan ungehindert weiterentwickeln, sodass eine neue globale Konkurrenzsituation der Arbeiter_innen entstand (ebd.: 59f.).

Kleine Wirtschaftskrisen sind gekennzeichnet durch Regulationen in der Lohnhöhe und durch Prozesse der Umverteilung (Stützle 2018). Große Krisen sind hingegen durch Umbrüche in der gesellschaftlichen Form der Lohnfindung charakterisiert, womit Veränderungen des komplexen Systems industrieller Beziehungen gemeint sind, die mit einer neuen ökonomischen Sachzwanglogik konfrontiert sind. Die kausale Kette funktioniert nach Stützle (ebd.), der sich wiederum auf den Arbeiten von Altvater (exemplarisch: 2005) bezieht, wie folgt: Die Reduktion der Lohnstückkosten wird mit dem Argument der Wettbewerbsfähigkeit erreicht, die letztlich zu einer Umverteilung der Produktivitätszuwächse zugunsten des Kapitals führt. Flankiert wird dies mit einer neuen Politik des Sparens, welche die Verwertungsbedingungen des Kapitals verbessert und die Marktmacht der Arbeiter_innen schwächt. Die wirtschaftlichen Rezepte sind dabei stets gleich: Unter anderem gibt es Steuererleichterungen für Unternehmen mit hohem Einkommen, eine Erhöhung der

Verbrauchersteuer, eine staatliche Subventionierung von Lohnkosten sowie Senkungen der Sozialleistungen zur Verringerung des Kollektivlohns. Gesteuert und verankert wird das System durch internationale Institutionen. Zusammengenommen stellen diese Politiken nach Stützle (2018) alle materiellen und politischen Errungenschaften der Arbeiter_innenbewegung infrage, denn solidarische Ökonomie war immer die Errungenschaft von sozialen Bewegungen (Altvater 2005: 197)

Die Suche nach Antworten auf die steigende Arbeitslosigkeit führte ab Mitte der 1990er-Jahre zu einer Reihe von Konflikten zwischen den Sozialpartner_innen. Auf der Seite der Gewerkschaften wurde die Organisationsmacht durch den Mitgliederrückgang geschwächt, und die zunehmende Spaltung zwischen Insider_innen und Outsider_innen führte innerhalb der Gewerkschaften zu Meinungsverschiedenheiten über den zukünftigen Weg der Gewerkschaftsbewegung. Auf der Seite der Arbeitgeber_innen beklagten die klein- und mittelständischen Unternehmen die Entwicklung der Lohnnebenkosten und die Höhe der Lohnabschlüsse, während die großen Unternehmen bereit waren, im Austausch für friedliche Arbeitsbeziehungen die Kompromisse in den industriellen Beziehungen aufrecht zu erhalten.

Die zentralen Verbände, zwischen denen die Kompromisse der Arbeitnehmer_innen und -geber_innen in den Jahrzehnten des Fordismus ausgehandelt worden waren, gerieten daher zunehmend in Konflikt. Die im Rahmen der Reformierung des dritten Sozialgesetzbuchs geforderten Reformen des Jahres 1996, die Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung tangierten, gingen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zu weit und dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) nicht weit genug. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) konnte in jener Zeit nicht erfolgreich zwischen den Positionen vermitteln, was eine neue Qualität der sozialpartner_innenschaftlichen Beziehungen darstellte. In der politischen Ära von Helmut Kohl (1982-1998) kam es unter der Prämisse des Aktivierungsparadigmas auf diese Weise zu ersten deutlichen Einschnitten im Wohlfahrtsstaat. Denn trotz massiver Demonstrationen und des deutlichen Widerspruchs der Gewerkschaften und Sozialdemokrat_innen trat im Jahr 1998 das SGB III mit deutlichen Kürzungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, einer Erhöhung des Rentenalters für Frauen und einer Lockerung des deutschen Arbeitsschutzstandards in Kraft (Weishaupt 2011: 256). Es ist dementsprechend zu konstatieren, dass die Kohl-Ära zu erheblichen Einschnitten im bismarck'schen Wohlfahrtsstaat führte, wie es Weishaupt (ebd.: 258) herausstellt. Sowohl das Versicherungsprinzip, welches vorsah, dass Arbeitnehmer_innen, die Beiträge zum Versicherungssystem geleistet hatten, bestimmte Privilegien wie z.B. den Zugang zu hochwertigen aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen genießen konnten, als auch das Äquivalenzprinzip, welches die Erhaltung des sozialen Status im Falle von Arbeitslosigkeit vorsah, gerieten unter Druck. Die fortschreitende Aufkündigung des Klassenkompromisses führte zwar zunächst zu offenen Konfrontationen mit der Arbeiter_innenbewegung, wurde aber

schließlich zur politisch akzeptablen Realität. Die CDU/CSU-FDP-Koalitionsregierung verfolgte politische Ziele, die den freien Marktkräften in allen politischen Belangen Vorrang einräumten. Dementsprechend wurden atypische und prekäre Beschäftigungsmöglichkeiten gefördert, die Anspruchsberechtigung und Großzügigkeit der Leistungen eingeschränkt und eine wachsende Zahl von Arbeitssuchenden in die Sozialhilfe verlagert, die wiederum zunehmend mit Arbeitsverpflichtungen verbunden war. Zusammengenommen stellten diese Politiken rückblickend jedoch nur eine erste Weichenstellung dar, denn die substanzielle Umgestaltung erfolgte in der Arbeitsmarktpolitik der Schröder-Ära (1998 bis 2005) (Weishaupt 2011: 272).

2.3.1 Erosion der Mitgliederbasis und des flächendeckenden Tarifsystems

Seit der Wirtschaftskrise durch den Ölpreisschock in den Jahren 1973 und 1979 befinden sich die Gewerkschaften in allen westlichen kapitalistischen Ländern in der Defensive (Urban 2019; Milkman 2018). Deutlich wird dies anhand des Rückgangs der Mitgliederzahlen bei den DGB-Gewerkschaften und der sinkenden Tarifvertragsquote. Beides setzt die Gewerkschaften unter existentiellen Druck. Dabei ist der Mitgliederschwund auf folgenden Sachverhalt zurückzuführen: Parallel zum Umbau des Wohlfahrtsstaats seit den 1980er-Jahren erodierte auch die Mitgliederbasis der Gewerkschaften in Deutschland. Durch die Vereinnahmung der Gewerkschaft in Ostdeutschland (FDGB) kam es kurzfristig zu einem starken Mitgliederzuwachs von ca. vier Mio. Beschäftigten bei den DGB-Mitgliedsgewerkschaften (Schröder 2000), dieser Zuwachs schwand jedoch innerhalb eines Jahrzehnts parallel zum wirtschaftlichen Abbau in Ostdeutschland. Dabei wurde die abnehmende Zahl der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder in Ostdeutschland als ein spezifischer Sonderfall angesehen und nicht als Hinweis auf eine tiefergehende gewerkschaftliche Krise (Ebbinghaus/Göbel 2014: 207). Aus heutiger Perspektive stehen die Gewerkschaften in ganz Europa jedoch vor großen Herausforderungen, und zwar bedingt durch atypische Beschäftigungsverhältnisse (Moen 2017). Denn diese bedeuten für die Gewerkschaften einen Verlust von Organisationsmacht, die auf einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad basiert, mit dem die Gewerkschaft ihre gesellschaftliche Legitimation darstellt bzw. den politischen Vertretungsanspruch erhebt. Zudem sind Arbeitskämpfe auf eine starke Mobilisierungsbasis angewiesen (Ebbinghaus/Göbel 2014: 208). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist insofern also ein wichtiger Indikator für die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften. Er beeinflusst die finanziellen Ressourcen der Gewerkschaften und gibt Aufschluss über deren Mobilisierungsfähigkeiten.

Der Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften hatte zu Beginn der 1980er-Jahre seinen Höhepunkt mit einem Anteil von ca. 40 %. Infolge der Wirtschaftskrise und der damit einsetzenden Massenarbeitslosigkeit setzte jedoch die beschriebene negative Entwicklung

der Mitgliederzahlen ein (Ebbinghaus/Göbel 2014: 215). Im Jahr 2016 lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften bei nur noch knapp 17 % und somit deutlich unter dem Durchschnitt vieler anderer Länder der Europäischen Union. Im Vergleich dazu ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in denjenigen Ländern überdurchschnittlich hoch, in denen die Gewerkschaften hoheitliche Funktionen im Bereich der Arbeitslosenversicherung übernommen haben. Dazu gehören Belgien (51 %), Schweden (74 %), Finnland (74 %) und Dänemark (64 %). Interessant ist zudem, dass in diesen Ländern der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen auch meistens über dem der Männer liegt. Insgesamt lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Europäischen Union im Jahr 2016 im Durchschnitt bei knapp 33 % (Hassel/Schroeder 2018). Aktuell sind etwas unter sechs Millionen Beschäftigte in DGB-Gewerkschaften organisiert (DGB 2019).

Wie Ebbinghaus und Göbel (2014: 237) zurecht konstatieren, stehen die deutschen Gewerkschaften angesichts des Mitgliederschwundes vor dem Dilemma, sich neue soziale Gruppen erschließen zu müssen, während gleichzeitig strukturell erschwerende Rahmenbedingungen vorliegen und die noch gewerkschaftlich mobilisierten Mitgliedergruppen interessenspolitisch angemessen vertreten werden müssen.

2.3.1.1 Gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung ab den Jahr 1949

Wie in der Abbildung 1 zu sehen ist, nahm die Zahl der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften bis zum Jahr 1982 kontinuierlich zu und blieb in den 1980er-Jahren in etwa konstant bei ungefähr ca. acht Mio. Gewerkschaftsmitgliedern.

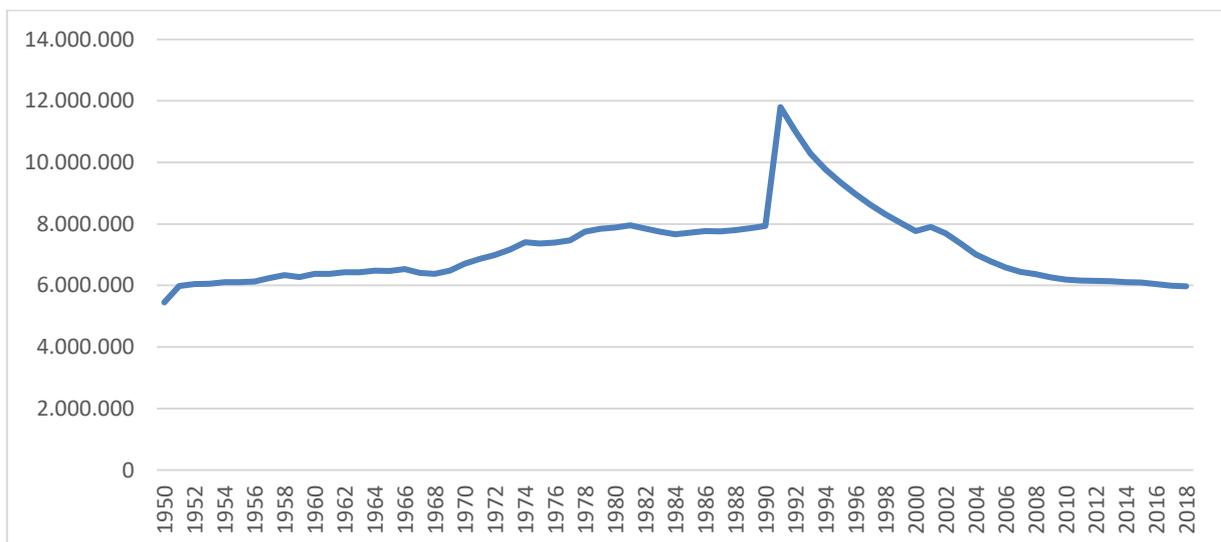


Abbildung 1 Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften von 1950 bis 2018 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus dem Jahr 2019)

Durch das Ende der DDR und die Wiedervereinigung in den Jahren 1989/90 kam es jedoch zu einem drastischen Anstieg der Mitgliederzahlen, der auf den Zusammenschluss der DGB-Gewerkschaften und des FDGB zurückzuführen ist. Sowohl für den DGB als auch für den

FDGB warf dieser Zusammenschluss allerdings Integrationsfragen auf: Für den DGB handelte es sich bei der FDGB um eine der Sozialistischen Einheitspartei Deutschland (SED) untergeordnete Massenorganisation mit Zwangsmitgliedschaft, also um keine „echte“ (Scheider 2000: 408) Gewerkschaft. Vorbehalte existierten jedoch auch seitens des FDGB, und zwar hinsichtlich der sozialen und strukturellen Probleme des westdeutschen Modells, welche in der DDR so nicht existiert hatten: Dazu gehörten vor allem „das Problem der Arbeitslosigkeit, die Lücken in der Kinderhortbetreuung oder auch die Schwächen der Mitbestimmungsregelung“ (Schneider 2000: 405). Allerdings führte erst der anhaltende Rückgang der Mitgliederzahlen ab den 2000er-Jahren zu gewerkschaftlichen Reformbemühungen. Ungefähr ab dem Jahr 2008 begann sich der Trend deutlich zu verlangsamen, und die Zahl der gewerkschaftlichen Mitglieder bleibt etwa seit dem Jahr 2010 konstant bei ca. sechs Mio. Die Mitgliederzahlen haben sich insofern beinahe den Zahlen ab der Nachkriegszeit angenähert.

2.3.2 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Seit Mitte der 1980er-Jahre setzte in Deutschland eine zunehmende Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) ein, wodurch auch die spezifische Verknüpfung von abhängiger Beschäftigung und sozialer Sicherung von einem stetigen Rückgang betroffen war. Das soziale Sicherungssystem in Deutschland beruht(e) jedoch weiterhin ganz wesentlich auf dieser Norm der Nachkriegszeit (Mayer-Ahuja 2019: 167), denn an dem Prinzip „Wer weniger in die Rentenversicherung einzahlt, erwirbt ein entsprechend geringeres Rentenniveau.“ hat sich bis heute nichts Grundlegendes verändert - was insbesondere Frauen benachteiligt (trotz der inzwischen verbesserten Anrechnung von Kindererziehungszeiten).

Die Begrifflichkeit ‚Normalarbeit‘ entstand erst Mitte der 1980er-Jahre, als diese Arbeitsform durch die Etablierung neuer Arbeitsverhältnisse zunehmend aufgelöst wurde. Das Normalarbeitsverhältnis hatte seit der Nachkriegszeit nicht nur im globalen Norden (Europa, Japan und den USA) bestanden, sondern auch teilweise im globalen Süden. Seit den 1980er-Jahren ging diese spezifische Form des Arbeitsverhältnisses jedoch kontinuierlich zurück, zugunsten von anderen Formen, die mit erhöhten sozialen Risiken verbunden sind. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses vor allem Männer betraf. Denn für Frauen hatte es zu keiner Zeit in gleichem Maße gegolten, da sie - und gerade Mütter - schon immer deutlich eher atypisch beschäftigt waren.

Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse wie z.B. befristete Arbeit, Leiharbeit, Teilzeit, Minijob oder Selbstständigkeit nahmen und nehmen seitdem zu. Und auch der Niedriglohnsektor wächst: Er betrug im Jahr 2017 etwa 23 %, das entspricht jeder*jedem vierten Beschäftigten in Deutschland. Dabei weisen insbesondere die Minijobs ohne Arbeitsverträge, die in privaten Haushalten zunehmen, starke Parallelen zu der informellen

Arbeit in anderen Regionen der Welt auf (Mayer-Ahuja 2019: 166). Wobei davon ausgegangen werden kann, dass die tatsächliche Quote an atypisch Beschäftigten noch höher ist, als es in der amtlichen Statistik ausgewiesen wird.

Was nun wiederum konkret das Normalarbeitsverhältnis betrifft, so wurden die Kriterien, die beschreiben, was diesem Verhältnis entspricht, sukzessive ausgeweitet. Auf diese Weise blieben wichtige Kriterien, wie die angemessene Entlohnung oder eine kollektive Interessenorganisation, unberücksichtigt. Eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 20 Stunden pro Woche gilt in der Statistik nun als ein Normalarbeitsverhältnis. So arbeitet eine Person aus der Gastronomie, die 21 Wochenstunden zum Mindestlohn, in sehr flexiblen Schichtzeiten und ohne eine Form der Mitarbeiter_innenvertretung arbeitet und dabei von ständiger Kündigung bedroht ist, per Definition als Beschäftigte_r im Normalarbeitsverhältnis (Mayer-Ahuja 2019: 175). Dementsprechend kann bezüglich des neuen Verständnisses von dem, was als normale Arbeit gilt, von einer signifikanten Unterschätzung der neuen sozialen Risiken⁶ ausgegangen werden.

Historisch betrachtet zeigten sich erste Deregulierungen der Arbeit ab Mitte der 1980er-Jahre. Verstärkt sind diese jedoch seit dem Ausfall der politischen Systemkonkurrenz zu beobachten, denn mit der Wiedervereinigung beider deutscher Staaten wurden im Rahmen der Privatisierung etwa ein Drittel der Arbeitsplätze in Ostdeutschland abgebaut. Die rechtlichen Deregulierungen der Leiharbeit und die Befristung von Arbeitsverträgen wurden im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 erweitert. Und auch das Recht, auf den vorübergehenden Verkauf der eigenen Arbeitskraft zu verzichten, wurde immer stärker eingegrenzt (ebd.: 176).

Der Rückgang des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses ging mit einer deutlichen Verschlechterung der Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit einher. Die Bereitschaft für Zugeständnisse durch die Arbeitnehmer_innen wurden durch die Charakteristika der atypischen Beschäftigungsverhältnisse gefordert und letztlich aufgrund des Zwangs deutlich erhöht, da sich deren Verhandlungsposition stark geschwächt hatte. Dies wiederum erhöht(e) auch den Druck auf die Beschäftigten in einem traditionellen Normalarbeitsverhältnis, die so ebenfalls zu deutlichen Zugeständnissen gezwungen wurden und werden. Die ontologische Unsicherheit der Beschäftigten führt(e) nun bspw. dazu, dass viele bis zur Erschöpfung arbeiten (ebd.: 180), was mit einer Zunahme an Burn-Out, Depressionen und Angsterkrankungen einhergeht (Knieps et al. 2019). Trotz dieser zunehmend arbeiter_innenunfreundlichen Bedingungen liegt jedoch eine Chance in der Konvergenz der

⁶ Zu den neuen sozialen Risiken, die ab etwa der 1980er-Jahre entstanden, können die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Arbeit und Privatem, Unterbrechungen der Erwerbsbiografie oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Hintergrund dieser neuen Armutsrisiken ist der Wandel der Arbeitsmärkte und parallel der Wandel von Familienstrukturen (Bonoli 2007: 498-501).

Arbeitsbedingungen, denn diese löst alte Spaltungslinien auf, z.B. die rigide Trennung von Angestellten und Arbeiter_innen oder der Kern- und Randbelegschaft. Daraus lassen sich neue gewerkschaftliche Möglichkeiten zur thematischen Bearbeitung gewinnen. Der Inbegriff der ‚guten Arbeit‘ ist für viele jedoch noch immer das traditionelle Normalarbeitsverhältnis. Mayer-Ahuja (2019: 185) konstatiert infolge dessen, dass es trotz aller Veränderungen in der Arbeitswelt seit Mitte der 1980er-Jahren nicht gelungen sei, den Konsens der Beschäftigten darüber, dass Lohnarbeit einen Anspruch auf soziale Absicherung begründen muss, zu gefährden. Dieser breite Konsens sollte daher ihrer Ansicht nach stärker in der gewerkschaftlichen Kampagnenarbeit herausgestellt werden, da dieser auch sonst sehr heterogene Beschäftigtengruppen miteinander ins Gespräch bringen und zu deren Mobilisierung beitragen könne (ebd.: 183).

Das Normalarbeitsverhältnis und das Modell des männlichen Familienernährers im Fordismus waren geprägt durch eine geringe Lohnkonkurrenz. Die Hartz-Reformen, und insbesondere die vierte dieser Reformen, bewirkte jedoch eine starke Rekommodifizierung. Die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit, welche im Zuge des verstärkten Arbeitszwangs und der verschärften Zumutbarkeitsregelungen erzwungen wurde, führte dazu, dass Arbeitssuchende nun auch Arbeitsverhältnisse akzeptieren mussten, die geprägt sind von niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen. Die starke Zunahme an atypischen Beschäftigungsverhältnissen hatte daher eine ausgeprägte Lohnkonkurrenz zur Folge, welche in eine Polarisierung und Dualisierung des Arbeitsmarkts mündete. Denn die dadurch entstandene Konkurrenzsituation der Beschäftigten führte zu einer Insider-Outsider-Dynamik. Als 'Insider' können die Beschäftigten mit traditionellen Normalarbeitsverhältnissen und Mitglieder der Kernbelegschaft angesehen werden und als 'Outsider' atypisch Beschäftigte mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen. Die Wettbewerbssituation erhöhte jedoch auch den Druck auf die 'Insider', die zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit mit Lohnanpassungen konfrontiert waren. Diese Dynamik hatte deutliche destruktive Effekte auf die Arbeiter_innen-Solidarität (Broschinski 2017:19).

2.3.3 Auflösung flächendeckender Tarifverträge und Mitgliederschwund

Der Anteil an Beschäftigten, die von Tarifverträgen profitieren, ist seit Mitte der 1990er-Jahre rückläufig. Laut dem IAB-Betriebspanel ist ihr Anteil von 1996 bis 2017 von 79 % auf 55 % gesunken. Ebenso ist der Anteil an Beschäftigten, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, gesunken: Während es im Jahr 1993 noch ca. 32 % waren, waren es im Jahr 2016 nur noch 17 % (Schulten 2019: 14-16). Zwischen flächendeckenden Tarifverträgen und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad besteht jedoch nicht zwangsläufig ein kausaler Zusammenhang - wie der EU-Vergleich zeigt. In Frankreich z.B. betrug der gewerkschaftliche

Organisationsgrad 8 %, aber für 99 % der Beschäftigten galten flächendeckende Tarifverträge (ebd.: 21).

Der Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft kann nach Hassel und Schröder (2018) auf Veränderungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Kontextfaktoren zurückgeführt werden, wobei sie vier Dimensionen als zentrale Erklärungsansätze benennen. In der *ersten Dimension* der Sozialstruktur der Beschäftigten kam es ihnen zufolge in den vergangenen Dekaden zu einer Erosion und Emanzipation der sozialen Milieus. Gemeint sind Prozesse der Individualisierung, Tendenzen zu einem stärkeren Nutzenkalkül und der Verlust der Bindung an gesellschaftspolitische Institutionen. Beckmann, Likaj, Steimer und Stöckel (2019) benennen ergänzend die Prekarisierung (z.B. durch den Niedriglohnbereich) als weiteren Grund für die Erosion der kollektiven Solidarität unter den Beschäftigten, denn im Fordismus stellte diese eine der bedeutsamsten Voraussetzungen für kollektives Interessenhandeln dar. Die *zweite Dimension* betrifft die ökonomischen Vorteile durch die Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Diese werden den Autor_innen zufolge immer häufiger als nicht existent bzw. als zu gering wahrgenommen, um noch eine Anreizfunktion darzustellen. Die *dritte Dimension* betrifft die politische Bereitschaft der Beschäftigten. Die Autor_innen konstatieren, dass das Interesse an der politischen Teilhabe an innerbetrieblichen Willensbildungsprozessen zur Bearbeitung organisatorischer Entscheidungen deutlich nachgelassen habe. Das Partizipationsinteresse der Beschäftigten an organisationalen Entwicklungen sei, unter den Voraussetzungen eines hohen zeitlichen Aufwands und der notwendigen ausgeprägten Identifikation mit dem Unternehmen, in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Neben dem strukturellen, ökonomischen und politischen Erklärungsansatz auf Seiten der Beschäftigten haben gemäß der *vierten Dimension* jedoch auch die Arbeitgeber_innen zunehmend das Interesse - oder die Notwendigkeit - verloren, die Gewerkschaften als Ordnungsfaktor und damit auch die Mitgliedschaft in dieser zu fördern. Erst die Wirtschaftskrise 2008/2009 führte dazu, die Gewerkschaften als gesellschaftliche Ordnungsmacht wieder politisch stärker zu integrieren (sog. „Revitalisierung“) und die Sozialpartnerschaft wieder zu fördern.

2.3.3.1 Gewerkschaftliche Strategien, um dem Mitgliederschwund zu begegnen

Auf die Mitgliederkrise und die damit verbundenen Machtdefizite reagierten die Gewerkschaften nach Hassel und Schröder (2018) im Wesentlichen mit fünf unterschiedlichen Strategien. *Erstens* reagierten sie mit Gewerkschaftsfusionen: Nach dem zweiten Weltkrieg existierten 17 Mitgliedsgewerkschaften, seit dem Jahr 2001 sind es jedoch nur noch acht Gewerkschaften, von denen die IG Metall und ver.di als die zwei größten Gewerkschaften ca. 70 % der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften stellen. *Zweitens* reagierten sie mit Kostenminimierung, d.h. mit Einsparungen bzw. dem Abbau von Personal sowie der

Reduktion von Wissens- und Dienstleistungsapparaten sowie Bürokratie. Der Umbau führte darüber hinaus dazu, dass die Gewerkschaften sich nun stärker auf Ballungszentren konzentrieren und zunehmend weniger in der Fläche verteilt sind. *Drittens* reagierten sie in der Schwerpunktsetzung: Thematisch wird sich nun auf das "Kerngeschäft", definiert als die monetäre und qualitative Tarifpolitik, konzentriert, während die politischen Aktivitäten der Gewerkschaften früher vielfältiger waren. *Viertens* reagierten sie mit der Staatszentrierung: Die Gewerkschaften fokussieren sich nun stärker auf staatliche Interventionen (z.B. auf die Einführung des Mindestlohns), da die eigenen Einflusssphären erheblich erodiert sind. Und *fünftens* reagierten sie mit einer Politik der Mitgliedergewinnung: Seit den 1990er-Jahren ist zu beobachten, dass gezielte Rekrutierungs- und Anwerbungsversuche in schwach organisierten Beschäftigtengruppen erfolgen, so z.B. bei Zeitarbeiter_innen oder Ingenieur_innen. Gestützt wird diese Politik mit der zunehmenden Bereitstellung eigener Ressourcen und dem strukturellen Umbau innerhalb der Gewerkschaften. Bei der Umstrukturierung kann darüber hinaus beobachtet werden, dass zunehmend neue Instrumente der gewerkschaftlichen Demokratisierung eingesetzt werden: Beschäftigten- und Mitgliederbefragungen zu den Anliegen und Wünschen (z.B. die Arbeitszeit betreffend) gehören zunehmend zu den Praktiken der Gewerkschaften. So führte die IG Metall im Jahr 2017 eine Befragung durch, an der sich 680.000 Menschen beteiligten (IG Metall 2017).

Die Wirtschaftskrise 2008/2009 trug dazu bei, dass das Vertrauen der Bundesregierung in die Selbstregulation der Märkte erschüttert wurde (Jordan/Maccarrone/Erne 2020: 18). Die Gewerkschaften wurden daraufhin dazu aufgerufen, gesellschaftlich stabilisierend zu wirken, und zwar in Form eines „Krisenkorporatismus“ (Urban 2013: 198). Für die Gewerkschaften stellte das neue Interesse an einer funktionierenden Sozialpartner_innenschaft einen wichtigen Impuls der gewerkschaftlichen Revitalisierung dar (Artus/Behrens 2014). Dabei lässt die Rückbesinnung auf die Sozialpartner_innenschaft eine Reihe neuer staatlicher Regulierungen der Arbeit erkennen. Dazu gehört die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 (was durch die direkten staatlichen Eingriffe in den Markt dem Prinzip des Ordoliberalismus widerspricht), die Reformen des Elterngelds, die Einführung von Pflegezeiten sowie die Brückenteilzeit und das Qualifizierungschancengesetz (Mohr/Smolenski 2019: 30).

2.3.4 Die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften und deren Folgen

Wie in dem Kapitel 2.2.5 gezeigt wurde, sind knapp die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland Frauen, denn 72 % aller Frauen und 76 % aller Männer im erwerbsfähigen Alter gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Dennoch sind Frauen in den DGB-Gewerkschaften nur mit etwa einem Drittel vertreten, denn seit 25 Jahren stagniert der Frauenanteil in den Gewerkschaften etwa bei 34 % – trotz der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen

(Hassel/Schroeder 2018). Der oben beschriebene Mitgliederrückgang betrifft insofern wesentlich häufiger Männer als Frauen. Eine Erklärung dafür ist, dass das Normalarbeitsverhältnis, wie bereits dargelegt wurde, i.d.R. nur für Männer galt, während es nie in dem Maße für Frauen gegolten hatte.

Der Frauenanteil fällt innerhalb der verschiedenen DGB-Gewerkschaften sehr unterschiedlich aus. In der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) beträgt er knapp 72 %, bei ver.di sind es etwas über 52 % und bei der NGG knapp 42 %. Bei der IG BAU und GdP sind es ca. ein Viertel und bei der EVG sowie der IG-BCE sind es gerundet 22 %. Den geringsten Frauenanteil verzeichnet die IG Metall mit 18 % (Pfahl/Hobler/Horvath 2018). Diese Zahlen bilden gleichzeitig das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Berufsbranchen mit der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ab.

Die allgemeine Repräsentanzlücke, gekennzeichnet durch den geringeren Frauenanteil in den Gewerkschaften (bis auf ver.di und GEW), hat nach Schröder (2018) mehrere Ursachen. Eine zentrale Ursache sieht Schröder darin, dass Frauen überproportional häufig in betriebsrats- und gewerkschaftsfreien Kleinbetrieben und Unternehmen arbeiten und proportional häufiger in prekären Anstellungsverhältnissen. Dass die Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft stark beeinflusst, zeigen Hassel und Schroeder (2018) mit den Befunden ihrer Untersuchung: Bei Betrieben unter 100 Beschäftigten lag der Organisationsgrad im Jahr 2016 bei 10 % (gerundet), bei Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten lag er bei 19 % und bei Betrieben mit mehr als 499 Beschäftigten bei 27 %. Zu erklären ist dies, wird die Social-Custom-Theorie zugrunde gelegt, durch soziale Aspekte der Ansprache und Kenntnisnahme. So ist die Wahrscheinlichkeit, mit Betriebsräten, Vertrauensleuten oder Gewerkschaftsmitgliedern in Kontakt zu kommen, in größeren Betrieben eher gegeben als in kleinen. Im öffentlichen Dienstleistungssektor, der ebenfalls durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet ist, ist das jedoch anders: Dort sind die Arbeitsverhältnisse deutlich seltener prekär, und die Beschäftigten sind aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen leichter gewerkschaftlich zu organisieren. In anderen Ländern gehört der öffentliche Dienstleistungssektor mit seinem sehr hohen Frauenanteil sogar zu den stärksten gewerkschaftlich organisierten Bereichen (Hassel/Schroeder 2018).

Schröder (2018) verweist zudem darauf, dass die Repräsentanzlücke von Frauen eine doppelte Problematik beinhaltet. So sei bspw. das Interesse an Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematik von Berufs- und Privatleben geschlechterdifferent. Die Orientierung an einer Organisationspolitik, welche primär aus der Perspektive von männlichen Beschäftigten erfolgt, führe so zunehmend zu strategischen Problemen, welche die Problematik der Mitgliederkrise verschärfen. Darüber hinaus führe die mangelnde Repräsentanz von atypisch und prekär Beschäftigten – und somit von vielen Frauen und mehr Frauen als Männer – zu deren Nicht-Berücksichtigung in der gewerkschaftlichen

Interessenvertretung. Jansen und Lehr (2019) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Verschiebung der gewerkschaftlichen Interessensvertretung zu Gunsten der 'Insider', also von Beschäftigten mit stabilen und gut entlohnenden Arbeitsplätzen, und einer daraus folgenden Vernachlässigung der 'Outsider', also von Beschäftigten mit unsicheren und schlecht entlohnenden Arbeitsplätzen. Ihre Analyse zeigt, dass es vor allem die prekäre Beschäftigungssituation ist, welche die Beschäftigten von einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft abhält. Die gewerkschaftliche Interessenspolitik steht dementsprechend vor dem Dilemma, einerseits zunehmend die Interessen von 'Insidern' zu repräsentieren und andererseits auch die Interessen von 'Outsidern' verfolgen zu müssen, wenn die Gewerkschaften ihren Fortbestand sichern wollen. Die Insider-Outsider-Problematik ist, aufgrund der stärkeren Verbreitung atypischer Beschäftigung bei Frauen, insofern auch mit einer spezifischen Geschlechterproblematik verknüpft.

Wie Meise (2014: 34f.) konstatiert, haben sich Gewerkschaften lange Zeit schwer damit getan, sich nicht nur ausschließlich in männerdominierten Berufssektoren zu engagieren. Die männliche Hegemonie in der Interessensvertretung habe vielmehr dazu geführt, dass frauendominierte Berufssektoren über viele Jahre ausgeblendet wurden. Spezifische Themen wie z.B. die Vereinbarkeit von bezahlter Produktion- und unbezahlter Reproduktionsarbeit und die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich Entlohnung und Position im Betrieb seien so kaum oder gar nicht bearbeitet worden. Dementsprechend kann es im Sinne der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter als äußerst wichtig angesehen werden, dass die innergewerkschaftliche Teilhabe von Frauen erhöht wird. Denn nur eine stärkere Präsenz von Frauen in Gewerkschaften begünstigt deren Vertretungsrechte, eine egalitäre Machtausübung sowie ein gewerkschaftliches Agenda-Setting, das die Vereinbarkeitsproblematik für Männer und Frauen gleichermaßen berücksichtigt. Denn die Präsenz von Frauen in Gremien, Betriebs- und Personalräten sollte sich durch die Integration von Vereinbarkeitsthemen positiv auf den Mitgliedschaft von Frauen auswirken.

Von einer geschlechtergerechten Teilhabe an Entscheidungsstrukturen innerhalb der Gewerkschaften ist zurzeit jedoch nicht zu sprechen. So kam Schambach-Hardtke (2005), die den Fusionsprozess der Gewerkschaften ÖTV, HBV, DAG, DPG und IG Medien zur vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Jahr 2001 analysierte, zu dem Ergebnis, dass es eine deutliche Kluft zwischen a) den formalen Erfolgen der Gewerkschaftsfrauen durch den Prozess der Vereinigung und b) den substantiellen Partizipationsmöglichkeiten für Frauen gibt. Die Autorin beschreibt, dass die vertikale und horizontale Geschlechtersegregation - trotz der Hoffnungen auf einen Neuanfang durch den Fusionsprozess - innerhalb der Gewerkschaft fortgeschrieben wurde.

Die Gründe, warum das auf Ungleichheit basierende Geschlechterverhältnis in den Gewerkschaften reproduziert wurde und die egalitären Machtbestrebungen der Frauen nicht

in Erfüllung gegangen sind, waren und sind vielfältig: Zum einen wurden die Bestrebungen der Gewerkschaftsfrauen stets von Misstrauen der Gewerkschaftsmänner begleitet, was wahrscheinlich damit zu tun hatte, dass diese Verlustängste in Hinblick auf eigene Machtpositionen hatten. Darüber hinaus zeigten sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der thematischen Bearbeitungsinteressen: Vereinbarkeitsthemen, welche die Zuständigkeit für die Reproduktionsarbeit berücksichtigen, wurden von den Gewerkschaftsmännern nicht als ihr Zuständigkeitsbereich empfunden. Desinteresse an Themen der Care-Arbeit waren die Folge. Die Machtverhältnisse blieben insofern wegen der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation und vorherrschenden Geschlechterstereotypen innerhalb der Gewerkschaften persistent. Die Karrierewege von Frauen in Gewerkschaften sind demnach noch immer durch informelle Barrieren deutlich erschwert. Als weiteren Aspekt konstatiert die Autorin, neben weiten sozialen Schießungsmechanismen (wie auch Blaschke im Jahr 2008) eine geringere Kompetenzüberzeugung von Funktionärinnen, die in Kombination mit den durch die primäre Pflege- und Erziehungsverantwortung geringeren zeitlichen Ressourcen dazu führte, dass leitende Funktionen nicht übernommen wurden. Stattdessen konzentrierten sich die Bestrebungen der Frauen auf die Erweiterung der gewerkschaftlichen Netzwerke und auf zukünftige interne Möglichkeiten zur Partizipation, um Machtinteressen durchzusetzen und in der Hierarchie aufzusteigen.

Des Weiteren hat Schambach-Hardtke (2005) herausgearbeitet, dass die Reproduktion der unterprivilegierten Machtposition von Frauen in Gewerkschaften sich auch anhand ihres ‚Spielverhaltens‘ zeigt und fortsetzt. Bei ihrer Analyse der organisationalen „Spielregeln“ (ebd.: 262) fand sie heraus, dass die Gewerkschaftsmänner situativ entschieden, ob sie sich an die Entscheidungen ihrer Organisationen halten oder eigene treffen. Von den Gewerkschaftsfrauen wurden diese jedoch stets als verbindlich verstanden. Im „Verhandlungsspiel“ (ebd.: 263) waren somit die Strategien der Männer denen der Frauen stets überlegen. Denn das Aufstellen von neuen ‚Spielregeln‘ war stets eine Handlungsoption, welche die Gewerkschaftsfrauen nicht nutzten. Dies führte dazu, dass die Frauen die eigenen Interessen unterordneten, um den Erfolg der Gewerkschaftsinteressen zu gewährleisten. Während die Gewerkschaftsfrauen also den Gesamtprozess als primäres Ziel verfolgten, verfolgten die Gewerkschaftsmänner neben diesem auch eigene Machtinteressen. Ihre Verweigerungstaktik, sich dem gesamtgewerkschaftlichen Interesse unterzuordnen, nutzten sie zur Durchsetzung eigener Machtinteressen – und wurden teils mit Erfolg belohnt. Die Unterordnung der eigenen Interessen durch die Frauen führte hingegen nach dem Fusionsprozess zu keinem substanziellen Gewinn, woraus Schambach-Hardtke schlussfolgert, dass die Reproduktion der hegemonialen Machtverhältnisse innerhalb der Gewerkschaften nur überwunden werden kann, wenn sich die Gewerkschaftsfrauen an den

Prinzipien des männlichen Machtspiels beteiligen. Das Ausklammern führe hingegen zu einer systematischen Reproduktion der Unterordnung (ebd.: 259-265).

Die Untersuchung von Ideler (2017) zeigt ebenfalls auf, dass es bei ver.di nach wie vor einer gewerkschaftspolitischen Debatte zum Thema Geschlechtergerechtigkeit bedarf, denn es bestehe eine deutliche Kluft zwischen egalitärem Anspruch, rhetorischer Gleichheit und faktischer Ungleichheit. Die Autorin stellt zudem heraus, dass die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit bei der Gründung von ver.di und in den Anfangsjahren bereits weiterentwickelter waren als aktuell. Und auch Schönhöft-Dickgreber (2019) kommt zu dem Schluss, dass die Gewerkschaften noch immer vor großen Herausforderungen bei der Wahrnehmung der Interessen von Frauen stehen, auch wenn sich neue gewerkschaftlich engagierte Diskussionsstränge konstatieren lassen.

2.4 Beziehung zwischen Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften

Die vorherigen Ausführungen haben bereits angedeutet, dass eine enge Verbindung zwischen dem aktivierenden Wohlfahrtsregime und der gewerkschaftlichen Organisationsmacht existiert, die laut Dörre und Schmalz (2014: 221) beschrieben werden kann als „Wechselspiel von De- und Rekommodifizierungen, wie es sich in langen Perioden kapitalistischer Entwicklung vollzieht“, und welche durch Machtverhältnisse in den politischen Arenen sowie auf der Mikroebene von Beschäftigten (z.B. bei Vertragsverhandlungen) gesteuert wird.

Die Gewerkschaften als institutionalisierte Form der Arbeiter_innenbewegung haben den Wohlfahrtsstaat maßgeblich mitgeprägt, was deutlich wird an den Regelungen zur Umverteilung zwischen Kapital und Arbeit, den Standards für die Regulierung von Arbeit, den tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zur Absicherung von sozialen Risiken sowie der Organisation der Beschäftigteninteressen auch im Hinblick auf qualitative Sachverhalte. Die Ausgangslage des Wohlfahrtsstaats stellte im Fordismus das Normalarbeitsverhältnis dar, das, wie bereits dargelegt wurde, seit den 1990er- Jahren erodierte, wodurch die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen gestellt wurden: Erstens sind die Arbeitsverhältnisse vielfältiger geworden (atypische Beschäftigung, Teilzeit, Befristung sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse) und zweitens sinkt die Verbreitung der Tarifverträge kontinuierlich (Mohr/Smolenski 2019: 28-30).

In diesem Kontext ist es wichtig, herauszustellen, dass die Machtposition der Gewerkschaften maßgeblich das Leistungsniveau und die institutionelle Ausprägung des Wohlfahrtsstaats bestimmt und dass die Regulierungen des Arbeitsmarkts umgekehrt die strukturelle, institutionelle und organisationale Macht der Gewerkschaften prägen. So geht die Deregulierung des Arbeitsmarkts und der Abbau wohlfahrtstaatlicher Leistungen mit einem deutlichen Machtverlust der Arbeiter_innenparteien einher, was beispielhaft am Verlust an

Wähler_innenstimmen der SPD deutlich wird. Und dies wiederum führt zu einer zunehmenden Entfremdung zwischen Politik und Gewerkschaften und schwächt deren Einfluss zusätzlich.

Vor dem Hintergrund dieser Parallelen zwischen dem Umbau des Wohlfahrtsstaats und der Krise der Gewerkschaften ist die These der Downsizing-Spirale relevant, deren Grundannahme es ist, dass eine Korrelation zwischen dem marktorientierten Rück- und Umbau in Wohlfahrtsregimen und der Zersetzung gewerkschaftlicher Ressourcen besteht. Als Bestätigung dieser These können die rekommodifizierenden Arbeitsmarktreformen in Deutschland im direkten Zusammenhang mit den Verlusten der gewerkschaftlichen Organisationsmacht gesehen werden (Urban 2010, 2013). Aus einer globalen Perspektive beschreibt dies Silver (2005) folgendermaßen: Unter dem Druck der Globalisierung wurde die Organisationsmacht der Gewerkschaften zersetzt, indem die staatliche Souveränität geschwächt wurde. Mit dem Abbau wohlfahrtstaatlicher Leistungen wurde die Marktmacht der Arbeiter_innen erheblich beeinträchtigt. Während das soziale Sicherungsnetz ursprünglich verhindert hatte, dass die Arbeiter_innen ihre Arbeitskraft um jeden Preis verkaufen mussten, und die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt auf diese Weise gezügelt war, schwächte die neue, globale Konkurrenzsituation die Marktmacht der Arbeiter_innen, die mit dem Argument der Wettbewerbsfähigkeit nun zu erheblichen Konzessionen gezwungen wurden und werden. Aus dieser Schwächung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht und der Marktmacht der Arbeiter_innen entstand eine gegenseitig begünstigende Abwärtsspirale. Wobei die Gewerkschaften für die negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Sozialpolitik verantwortlich gemacht wurden und infolge dessen vor einem Legitimationsproblem standen, was wiederum zu einem Rückgang ihrer Durchsetzungsmacht in Form von sinkenden Mitgliederzahlen führte und somit den negativen Kreislauf verstärkte (vgl. ebd. 32-34).

Ein weiterer Beleg für die enge Verbindung zwischen Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften zeigt sich im Rahmen des Gent-Versicherungssystems, mit dem sich Leonardi (2006) auseinandergesetzt hat. Der Autor weist darauf hin, dass der Rückgang der Anzahl gewerkschaftlich organisierter Mitglieder seit den 1980er-Jahren viele kapitalistische Industrieländer betrifft, während die Mitgliederzahlen in den skandinavischen Ländern Dänemark, Schweden und Finnland sowie in Belgien jedoch stabil waren bzw. teilweise sogar Zuwächse in der Organisationsquote zu verzeichnen waren. Im gleichen Zeitraum, als in vielen anderen Industrieländern (USA, Japan, Deutschland etc.) erhebliche Verluste der gewerkschaftlichen Organisationsmacht zu verzeichnen waren, zeigten sich also in den skandinavischen Ländern und in Belgien deutliche Zuwächse bzw. stabile Verhältnisse. In Schweden stieg im Zeitraum zwischen 1980 und 1998 der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 78 % auf 88 % und in Finnland von 69 % auf 79 %. Stabil blieb der Organisationsgrad in Dänemark bei ca. 77 % und in Belgien bei etwa 54 %. Diese

vergleichsweise überdurchschnittliche Organisationsquote kann durch das spezifische Gent-Versicherungssystem erklärt werden, durch das die Arbeitnehmer_innen mittels der Gewerkschaften in direkter Form vor sozialen Risiken geschützt werden. Die stärkere institutionelle Verbindung zwischen den neo-korporatistischen Wohlfahrtsregimen in den skandinavischen Ländern und dem Bismarck'schen Kontinental-Modell in Belgien unterscheiden sich zum Teil zwar erheblich, aber dennoch eint sie die institutionelle Verschränkung zwischen dem Wohlfahrtsregime und den industriellen Beziehungen durch dieses spezifische Versicherungssystem. Das Gent-System basiert auf der Beteiligung der Gewerkschaften bei der Verwaltung und Gestaltung der Arbeitslosenversicherung als elementares Instrument des Sozialstaats und beruht auf der freiwilligen Mitgliedschaft in einem gewerkschaftlichen Fond, der im Falle von sozialen Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Tod zu Ansprüchen führt. Die Finanzierung erfolgt hauptsächlich aus staatlichen Finanzmitteln (hauptsächlich der Einkommenssteuer) und den Mitgliedsbeiträgen der Arbeitnehmer_innen. In Belgien hat zwar der Staat die formelle Aufsicht über die Arbeitslosenversicherung, aber den Gewerkschaften obliegt durch einen Sozialpakt, der im Vorfeld geschlossen wurde, die direkte Verwaltung der Dienstleistungen und die Verwaltung von Zuschüssen für die Erwerbslosen. Infolge der Aktivierungspolitiken sind seit den 1990er-Jahren die Leistungen in den drei skandinavischen Ländern allerdings ebenfalls zunehmend an Vorbedingungen geknüpft worden und es kam zu Verschiebungen hinsichtlich der Zumutbarkeitsregelungen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sowie der Absenkung im Leistungsniveau. Aber dennoch gehören diese Länder im weltweiten Vergleich immer noch zu den großzügigsten Sozialstaaten.

Den Gewerkschaften verschafft das die vorteilhafte Situation, dass sie von den durch die Flexibilisierungen des Arbeitsmarkts bedingten Unsicherheiten in direkter Weise profitieren. Denn mit dem zunehmenden Risiko der Arbeitslosigkeit steigt auch die Bereitschaft, sich einem gewerkschaftlichen Versicherungsfond anzuschließen, was an den Beispielen Finnland und Schweden veranschaulicht werden kann: In Finnland kam es innerhalb im Zeitraum 1990 - 1993 zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit von 3,6 % auf 18 %. In der gleichen Zeit stieg der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 72 auf 80 %. Ähnlich hat es sich in Schweden verhalten. Dort stieg der Anteil des Organisationsgrades unter den Erwerbslosen auf ein ähnliches Niveau wie unter den Erwerbstätigen, was auf zusätzliche Unsicherheiten durch z.B. Befristung, Leiharbeit oder andere Formen der atypischen Beschäftigung zurückzuführen ist.

Die Befunde zeigen, dass die gewerkschaftliche Machtposition im Gent-System durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gestärkt wird, während Versicherungssysteme wie das deutsche dadurch geschwächt werden. Dabei wurden und werden die gestärkten finanziellen Ressourcen der Gewerkschaften in den skandinavischen Ländern zur Machterhaltung

genutzt, also bspw. für die starke Kontrolle der Tarifverhandlungen und die flächendeckende Präsenz in Betrieben, genauso wie für die Erweiterung der Interessensvertretung auf Gruppen, die bislang schlecht organisiert waren, was z.B. auf junge Menschen und Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen zutrifft. Zum anderen stützen die Befunde die Annahme von Urban (2010, 2013), wonach die Revitalisierung der Gewerkschaften, in Anbetracht der engen Verbindung bzw. Beziehung zwischen Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften, in Deutschland nur mit de-kommodifizierenden Reformen des Wohlfahrtsstaats gelingen kann. Für die Gewerkschaften würde dies bedeuten, sich verstärkt auf sozialpolitische Themen fokussieren zu müssen.

3 Struktur- und Anforderungswandel im SAGE-Sektor

Die im Kapitel 2 geschilderten Umwälzungen hatten weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigten im SAGE-Sektor, da sie zu einem rasanten Struktur- und Anforderungswandel geführt haben. Zu den zentralen Merkmalen der Veränderungen gehören u.a. der Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten atypischer Beschäftigungsformen, die zunehmende Befristung von Arbeitsverhältnissen (besonders von jungen Beschäftigten), der Abbau von Vollzeitstellen, die Zunahme von Teilzeitarbeit und Minijobs, die Entgrenzung der Arbeitssphären in vormals private Bereiche, Erwartungen an permanente Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung, Zeitdruck sowie pathologische Belastungsfolgen durch chronischen Stress (Jurczyk/Rerrich 2015). Gleichzeitig stellen die sozialen Dienstleistungen zurzeit die größte Wachstumsbranche dar, was auch für die kommenden Jahre gelten wird. Die Beschäftigten in dem Segment der sozialen Dienstleistungen haben derzeit einen Arbeitsmarktanteil von etwa 18 %, prognostiziert wird jedoch ein Anstieg bis auf ca. 30 % (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017: 63). Diese Beschäftigungsexpansion ist jedoch gekennzeichnet durch die Ambiguität, dass es sich einerseits um soziale Risikoberufe und gleichzeitig um Zukunftsberufe handelt (Beher/Fuchs-Rechlin 2013).

Um dem Forschungsanliegen dieser Arbeit gerecht zu werden, ist es notwendig, die durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und den Paradigmenwechsel des Wohlfahrtsstaats bedingten Veränderungen anhand konkreter Zahlen hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeittätigkeit, Befristung, Akademisierung, Frauenanteil) zu beleuchten. Dies ist aus den folgenden zwei Gründen sinnvoll: Zum einen dienen die so gewonnenen Erkenntnisse der Ermittlung des konkreten Ausmaßes der Veränderungen und Entwicklungen und zum anderen ermöglichen diese den späteren Abgleich zwischen den statistischen Merkmalen der gezogenen Stichprobe der quantitativen Hauptuntersuchung und der Grundgesamtheit auf Basis bundesamtlicher Angaben.

Bei der folgenden Betrachtung der Entwicklungen wird ein Dreiklang aus der Beschreibung des Arbeitsmarktes sowie der Arbeitsqualität und -entlohnung verfolgt, welche die Frage nach der Ausgestaltung der industriellen Beziehungen im SAGE-Sektor aufwerfen (vgl. das nächste Kapitel). Für die Darstellung des Struktur- und Anforderungswandels im Erwerbsleben von Beschäftigten im SAGE-Sektor werden im Kapitel 3.1 die Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter_innen, Pflegekräften sowie Erzieher_innen beschrieben. Die Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitsqualität und Arbeitsentlohnung sind hingegen Gegenstand der Kapitel 3.2 und 3.3.

3.1 Arbeitsmarkt im SAGE-Sektor – Privatisierung und Flexibilisierung

Wie im Folgenden zu sehen sein wird, betreffen die Flexibilisierungsprozesse des Arbeitsmarktes, die nicht erst seit dem Jahr 2002 mit den Hartz-Gesetzen I bis IV begonnen, aber mit den Reformen der „modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ einen substantziellen Bedeutungszuwachs erfahren hatten, vor allem erwerbstätige Frauen. Darüber wird im Folgenden belegt, dass die horizontale Geschlechtersegregation verschärfend dazu führt, dass dies Frauen im SAGE-Sektor betrifft, die durch den Umbau des Wohlfahrtsstaats und der damit einhergehenden Privatisierung und Vermarktlichung von einem besonders rasanten Anforderungswandel betroffen sind. In den folgenden drei Unterkapiteln 3.1.1 bis 3.1.3 werden daher die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie der Beschäftigungsstruktur dargelegt, indem nacheinander auf die Beschäftigtengruppen Sozialarbeiter_innen, Pflegebeschäftigte und Erzieher_innen fokussiert wird.

3.1.1 Sozialarbeiter_innen

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst mit der Klassifikation der Berufe von 1988 die Berufsgruppe „Sozialarbeiter[_in], Sozialpfleger[_in]“ zusammen mit anderen Berufsgruppen wie z.B. Altenpfleger_innen oder Heilerziehungspfleger_innen. Insofern sind die Zahlen nur in ihrer Tendenz als Bewertung geeignet, nicht jedoch als exakte Zahlen für die Berufsgruppe der Sozialarbeiter_innen zu verstehen. Denn erst seit der Revision der Klassifikation der Berufe ab dem Jahr 2010 wurden und werden die genannten Berufsgruppen separat erfasst und können isoliert betrachtet werden.

Die Beschäftigungsstatistik (nach KLDB 1988) zeigt, dass es zwischen 1999 und 2011 in der Berufsgruppe Nr. 861 „Sozialarbeiter[_in], Sozialpfleger[_in]“ einen kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigtenanzahl gegeben hat, denn diese Zahl ist in diesem Zeitraum von 550 Tsd. auf 867 Tsd. gestiegen, was einem Anstieg um knapp 63 % entspricht.

Wie der folgenden Abbildung 2 zu entnehmen ist, ist in diesem Zeitraum jedoch die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten von ca. 73 % auf 58 % gesunken und die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ist entsprechend gestiegen. Die prozentualen Anteile an weiblichen Beschäftigten und Akademiker_innen blieben in diesem Zeitraum hingegen relativ konstant bei ca. 77 % und ca. 18 %. Wie bereits einleitend geschildert wurde, wird die exakte Auswertung der Beschäftigungsstatistik für die Berufsgruppe der Sozialarbeiter_innen erst mit der Umstellung auf die KLDB 2010 möglich. Anhand der folgenden Abbildung 3 kann nun abgelesen werden, dass die Anzahl an Sozialarbeiter_innen im Zeitraum zwischen 2013 und 2018 von ca. 275 Tsd. auf ca. 312 Tsd. gestiegen ist.

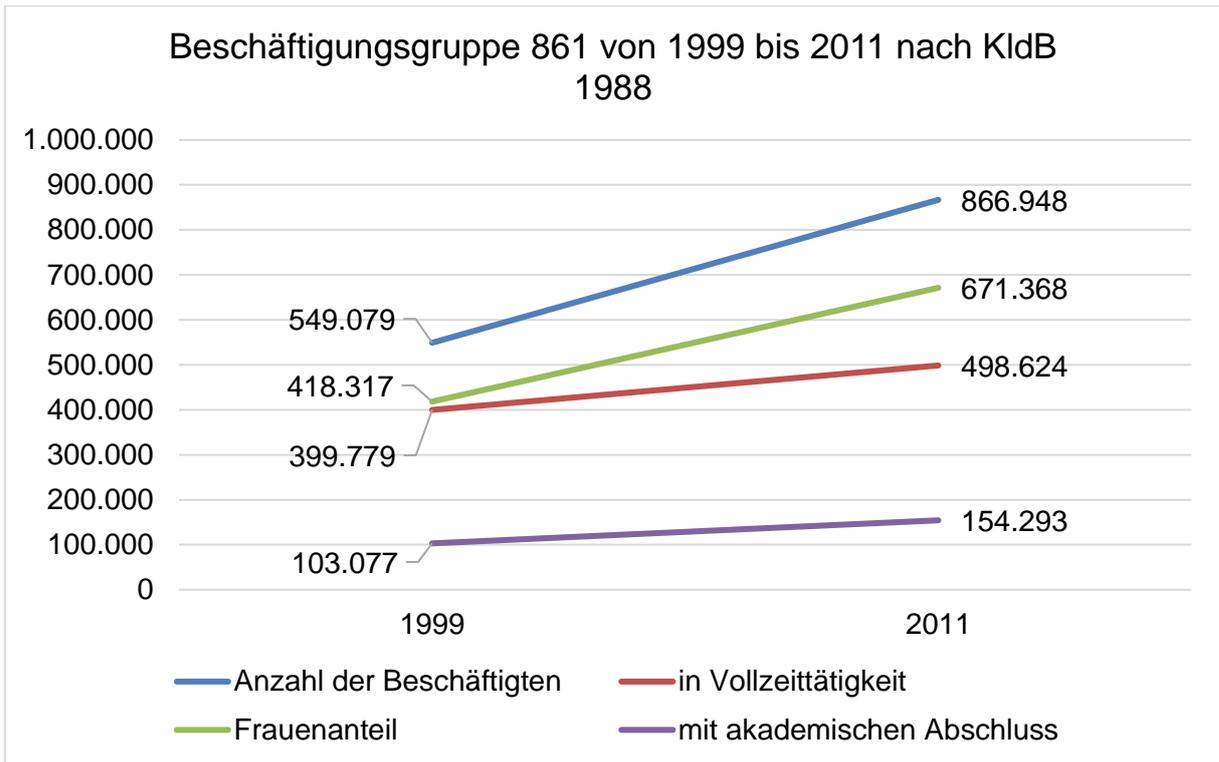


Abbildung 2 Beschäftigungsgruppe 861 von 1999 und 2011 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Beschäftigungsstatistik des Statistischen Bundesamtes nach Klassifikation der Berufe für die Jahre 1999 und 2011)

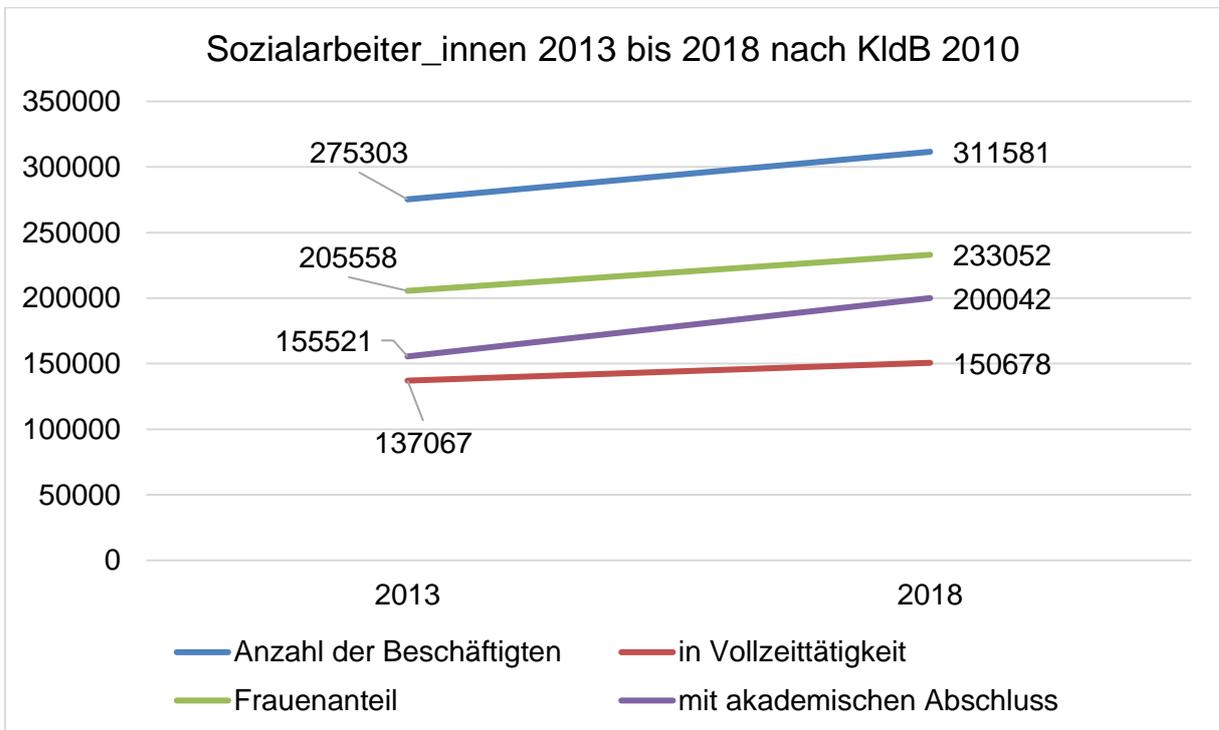


Abbildung 3 Anzahl der Sozialarbeiter_innen zwischen 2013 und 2018 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Beschäftigungsstatistik des Statistischen Bundesamtes nach Klassifikation der Berufe für die Jahre 2013 und 2018)

Darüber hinaus sank der Anteil vollzeitbeschäftigter Sozialarbeiter_innen in dieser Zeit von ca. 50 % auf 48 %, während der Frauenanteil konstant bei 75 % blieb. Einen Anstieg gab es hingegen bei den Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss. Hier stieg der Anteil - innerhalb der relativ kurzen Zeitspanne - von ca. 57 % auf 64 % an. Was nun die Trägerlandschaft in der Kinder- und Jugendhilfe betrifft - vor dem Hintergrund der Privatisierungstendenzen -, so kam es im Zeitraum von 1998 bis 2016 zu einem Rückgang der öffentlichen Träger von 26 auf 23 %. Und auch die freien Träger hatten in diesem Zeitraum einen Rückgang von 74 auf 69 % zu verzeichnen. Die privaten Träger hatten im Jahr 2016 einen Anteil von knapp 9 %.

Die Daten zeigen also zusammenfassend, dass es in den vergangenen 20 Jahren einen Rückgang der Vollzeitbeschäftigung von 73 auf 48 % gab, dass die Akademisierungsquote auf zuletzt 64 % gestiegen ist, während der Frauenanteil relativ konstant auf einem Niveau von 75 % blieb, und es insgesamt einen deutlichen Zuwachs an Sozialarbeiter_innen gab. Hinsichtlich der Trägerlandschaft zeigen die Auswertungen, dass es zu einem Rückgang der öffentlichen (-3,8%) und freien Träger (-5,1%) gekommen ist, während die privaten Träger zuletzt (im Jahr 2016) einen Anteil von knapp 9% innehatten.

3.1.2 Pflegekräfte

Laut der Bundesagentur für Arbeit (2018) gab es im Jahr 2016 etwa 1,7 Mio. erwerbstätige Pflegekräfte in Deutschland. Konkret waren es 1,1 Mio. Krankenpfleger_innen und 0,6 Mio. Altenpfleger_innen. In beiden Berufsgruppen stieg die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren durchschnittlich um drei bis fünf Prozent, und zwar überwiegend im Bereich der Teilzeitbeschäftigung. In der Altenpflege arbeiteten im Jahr 2016 44 % der Pflegenden in Vollzeit, und in der Krankenpflege waren es 57 % – während das bundesweite Mittel der Vollzeitbeschäftigten bei 72 % lag. Der Frauenanteil unter den Krankenpfleger_innen lag bei 81 % und unter den Altenpfleger_innen bei 84 %. Zusammen stellten diese zwei Berufsgruppen über ein Viertel der 5,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gesundheitswesen dar.

Dass auch zukünftig der Bedarf an Fachkräften in der Alten- und Krankenpflege nicht nachlassen wird, ist aufgrund des demografischen Wandels sehr wahrscheinlich, denn dieser hat auf den pflegerischen Arbeitsmarkt einen dreifachen Effekt: Erstens wird durch die alternde Gesellschaft die Anzahl der pflegebedürftigen Personen weiterhin zunehmen. Zweitens wird auch die Alterung der Beschäftigten selbst zur Abnahme des Arbeitskräfteangebots führen. Drittens wirkt sich die relativ geringe Geburtenrate in Deutschland negativ auf die Zahl der ausbildungsfähigen Jugendlichen aus. Die Bertelsmann Stiftung (2012) kommt im Themenreport „Pflege 2030“ aufgrund dessen zu dem Ergebnis, dass die Versorgungslücke in Deutschland deutlich größer werden wird, dadurch dass der steigende Pflegebedarf einer

gleichzeitigen Verringerung des Arbeitskräfteangebots entgegensteht. In jedem Fall werden mehrere Hunderttausend vollzeitäquivalente Stellen fehlen, was die Autor_innen in drei Szenarien - mit unterschiedlichen Vorannahmen - berechnet haben.

Die Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege sind hauptsächlich in Krankenhäusern, Pflegeheimen und Pflegediensten tätig. Sowohl zu den Krankenhäusern als auch zu den Pflegeheimen (inkl. der Pflegedienste) veröffentlicht das statistische Bundesamt regelmäßig Zahlen im Rahmen der Krankenhaus- und Pflegestatistik, die Rückschlüsse auf die Rahmenbedingungen des Personals ermöglichen. Für ein tieferes Verständnis der Folgen der politischen Umbrüche in den vergangenen Jahren für die Beschäftigten ist es daher angebracht, verschiedene statistische Kennzahlen zu betrachten. Dazu gehören in den folgenden vier Unterkapiteln die Entwicklungen hinsichtlich der Trägerlandschaft von Krankenhäusern und Pflegediensten, der Beschäftigtenanzahl (im Vollzeitäquivalent), der Beschäftigungsstruktur sowie der Pflegebedürftigkeit.

3.1.2.1 Die Situation der Pflegekräfte laut der Krankenhausstatistik

Die bundeseinheitliche Krankenhausstatistik wird seit dem Jahr 1990 jährlich veröffentlicht und löste die bis dato koordinierte Länderstatistik ab. Stichtag der auskunftspflichtigen Vollerhebung ist jeweils der 31. Dezember. Die Auswertung der Krankenhausstatistik bis zum Jahr 2017 zeigt, dass die Anzahl der Krankenhäuser in Deutschland in den letzten Jahren stetig abgenommen hat: Während es im Jahr 1991 noch 2.441 Krankenhäuser gab, waren es im Jahr 2016 nur noch 1.951, was einem Rückgang um 20 % entspricht. Zudem hat sich (auch) in der Trägerlandschaft der Krankenhäuser der Trend zur Privatisierung durchgesetzt: Inzwischen gibt es mehr private als freigemeinnützige (wie z.B. Caritas oder Diakonie) oder öffentliche Krankenhäuser (vgl. Abb. 4).

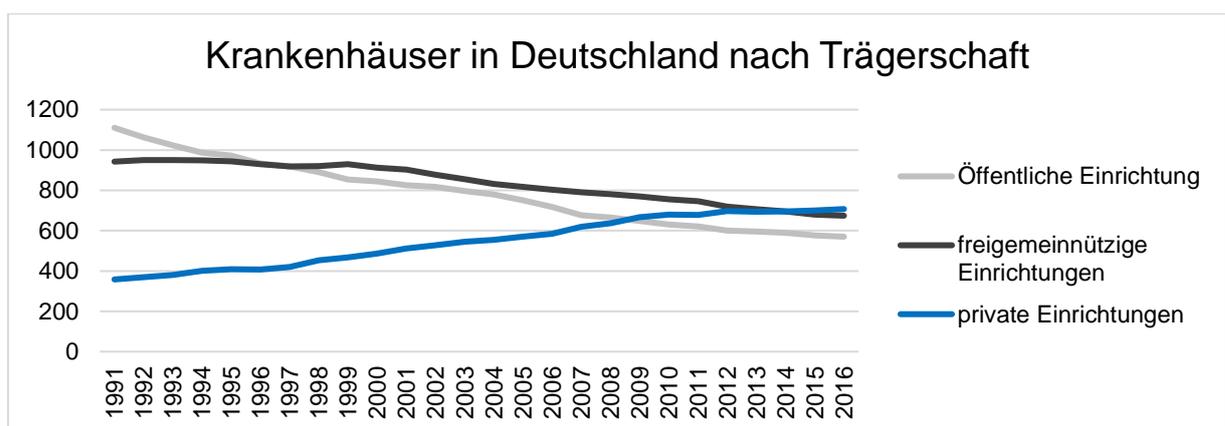


Abbildung 4 Anzahl der Krankenhäuser von 1991-2016, differenziert nach Trägerart (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Krankenhausstatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2015 bis 2016)

Die Anzahl der im Krankenhaus behandelten Patient_innen (Fallzahl) ist in diesem Zeitraum hingegen von 14,5 Mio. auf 19,5 Mio. gestiegen, was einem Anstieg um 34 % entspricht. Bei

der Betrachtung der Beschäftigten im ärztlichen Dienst und im Pflegedienst fällt jedoch auf, dass die Anzahl der Beschäftigten im Pflegedienst nur leicht gestiegen ist (von 389 auf 433 Tsd.), was einem Anstieg um 11 % entspricht, während die Anzahl der im Krankenhaus beschäftigten Ärzt_innen von 109 Tsd. auf 180 Tsd. zunahm, was einen Anstieg um 65 % bedeutet.

Die dargelegten Entwicklungen in den benannten 26 Jahren können der folgenden Abbildung 5 entnommen werden. Dabei ist beim Lesen der Angaben zu beachten, dass die Zahlen im Jahr 1991 als 100% zu begreifen sind.

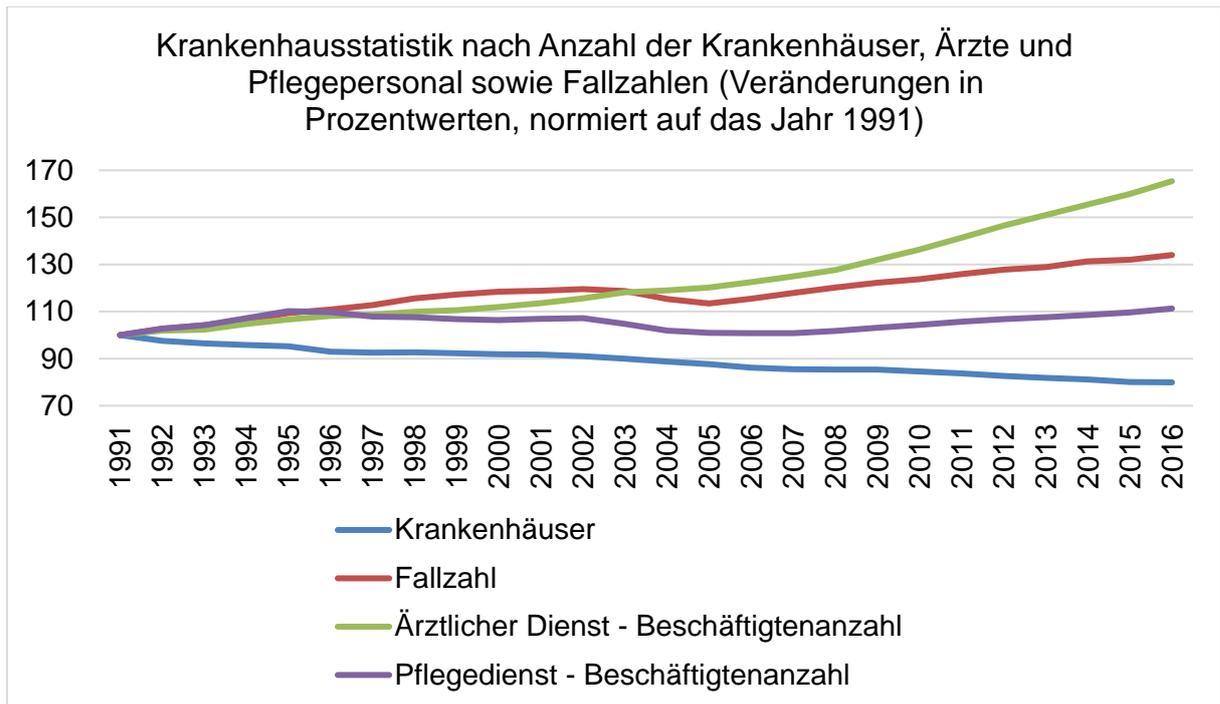


Abbildung 5 Krankenhausstatistik, differenziert nach Ärzt_innen, Pflegepersonal und Fallzahlen (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Krankenhausstatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2015 bis 2016)

Die Personalentwicklung im Pflegedienst war dementsprechend deutlich weniger ausgeprägt als im ärztlichen Dienst, was noch deutlicher wird, wenn die vollzeitäquivalenten Stellenanteile betrachtet werden. Diese Betrachtung ist möglich, da in der Krankenhausstatistik des Statistischen Bundesamtes die Anteile von Teil- und Vollzeitbeschäftigten in Vollkräfte umgerechnet und ausgewiesen werden. Diese Statistik verdeutlicht: Bei den Ärzt_innen gab es zwischen 1991 und 2016 einen Anstieg in den umgerechneten Vollkräften von 95 auf 158 Tsd., was einen Anstieg um 66 % bedeutet. Bei den Beschäftigten im Pflegedienst gab es hingegen einen Rückgang von 326 auf 325 Tsd., also einen Rückgang um 0,3 %. Unter Berücksichtigung der Fallzahlentwicklung zeigt sich, dass diese etwa ab dem Jahr 1995 nicht mehr mit der Anzahl der Vollzeitäquivalent (VZÄ) im Pflegedienst einhergeht. Die Diskrepanz zwischen den Fallzahlen und dem umgerechneten VZÄ im Pflegedienst wird seitdem zunehmend größer, was durch die Abbildung 6 verdeutlicht wird.

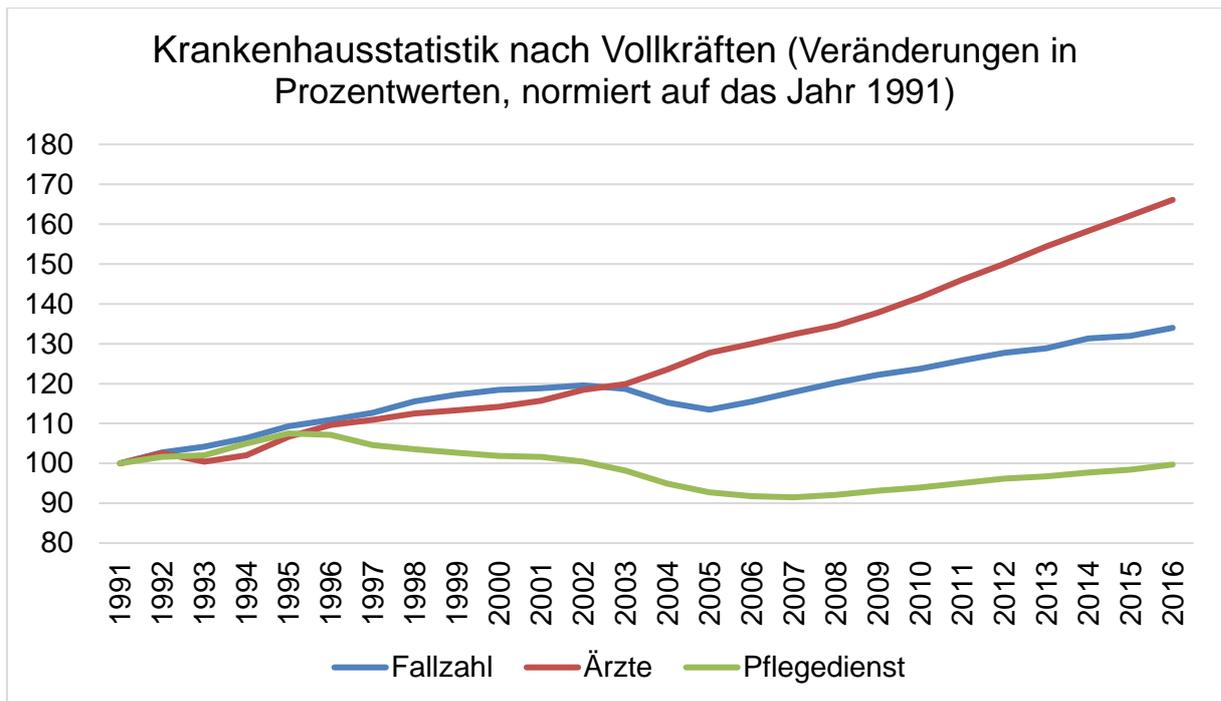


Abbildung 6 Krankenhausstatistik, differenziert nach Vollkräften (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Krankenhausstatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2015 bis 2016)

Laut einer Untersuchung im Auftrag der Hans Böckler Stiftung (Simon 2018) fehlen aktuell ca. 108.000 VZÄ-Stellen im Pflegedienst der Krankenhäuser. Simon hält die geplanten Reformen durch die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) und das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) in diesem Kontext zwar für richtige Ansätze, geht aber davon aus, dass sie zu kurz greifen.

3.1.2.2 Die Situation der Pflegekräfte laut der Pflegestatistik

Als weitere Quelle zur Ermittlung der Rahmenbedingungen von Pflegekräften kann die Pflegestatistik, welche ebenfalls vom Statistischen Bundesamt herausgegeben wird, herangezogen werden. Diese erscheint seit dem Jahr 1999 im zweijährigen Rhythmus (zuletzt erschien im Jahr 2018 die Pflegestatistik 2017) und setzt sich aus den Daten von zwei Erhebungen zusammen. Zum einen werden die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen befragt, und zum anderen liefern die Spitzenverbände der gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen (GKV und PKV) die Informationen über die Empfänger_innen von Pflegedienstleistungen. Die dabei verwendeten Definitionen und Abgrenzungen beruhen auf dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) und der Pflegeversicherungsstatistik.

Wird die Pflegestatistik zugrunde gelegt, so ist die Anzahl der pflegebedürftigen Personen in Deutschland in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich gestiegen: Waren es im Jahr 1999 noch 2,0 Mio. Pflegebedürftige, so geht aus der letzten Pflegestatistik hervor, dass es im Jahr 2017 insgesamt 3,4 Mio. Pflegebedürftige gab. Etwa die Hälfte dieser pflegebedürftigen

Personen (1,7 Mio.) wurde allein von Angehörigen ohne die Inanspruchnahme von Pflegediensten gepflegt. Die restlichen 50 % wurden zu etwa gleichen Anteilen unter Inanspruchnahme von ambulanten Pflegediensten oder vollstationär in Heimen gepflegt. Insbesondere die Pflege durch Angehörige (ohne Inanspruchnahme von ambulanten Pflegediensten) gewann in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung, wie die Abbildung 7 verdeutlicht.

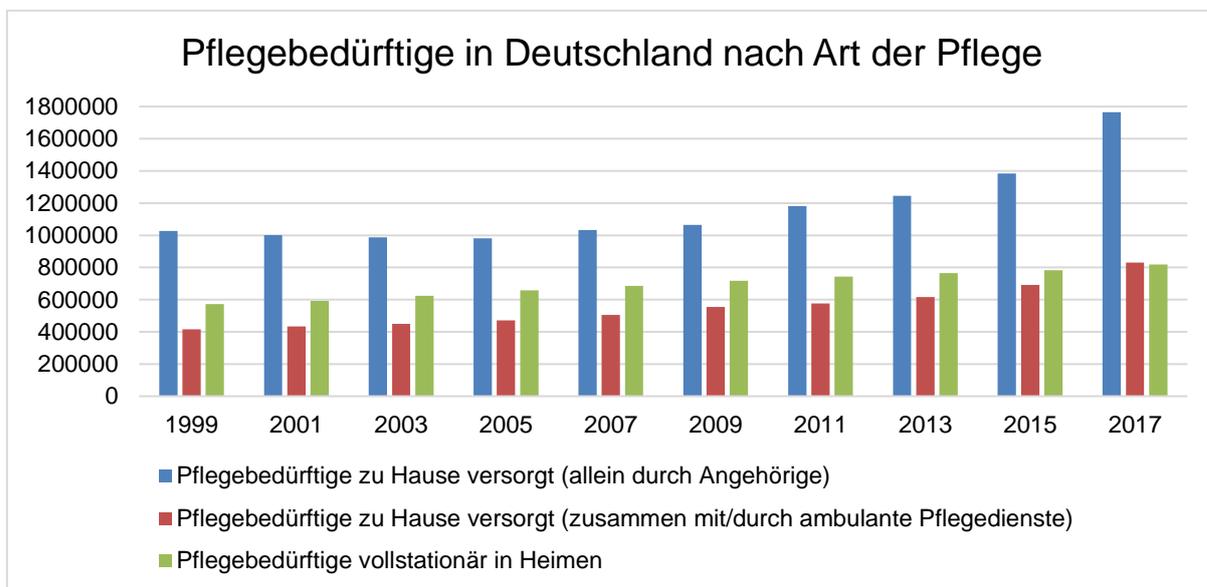


Abbildung 7 Anzahl der Pflegebedürftigen in den Jahren 1999 bis 2017, differenziert nach der Art der Pflege (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 1999 bis 2017)

Der stetige Zuwachs pflegebedürftiger Personen ging mit einer kontinuierlich steigenden Zahl an vollstationären Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten einher, wobei dieser Anstieg jedoch nicht gleichmäßig erfolgte. Während die Anzahl der ambulanten Pflegedienste zwischen 1999 und 2017 um etwa 30 % zunahm (von 10.820 auf 14.050), gab es insbesondere bei den vollstationären Pflegeheimen einen starken Anstieg um etwa 63 % (von 8.859 auf 14.480). Letztlich gibt es etwa seit dem Jahr 2011 mehr vollstationäre Pflegeheime als ambulante Pflegedienste.

3.1.2.3 Die Situation der in ambulanten Pflegediensten beschäftigten Pflegekräfte

Bei den ambulanten Pflegediensten ist der Trend zu privaten Trägern - ebenso wie in anderen Bereichen auch - deutlich ausgeprägt, wenngleich es bereits im Jahr 1999 mehr private als freigemeinnützige Träger gab. So waren im Jahr 1999 etwa 51 % der ambulanten Pflegedienste in privater Trägerschaft und im Jahr 2017 etwa 66 %. Bei der Betrachtung des Verlaufs anhand der folgenden Abbildung fällt jedoch auf, dass die Zuwächse an ambulanten Pflegediensten fast ausschließlich die private Trägerschaft betrafen. So verdoppelte sich im benannten Zeitraum die Zahl der ambulanten Pflegedienste in privater Trägerschaft beinahe (von 5.504 auf 9.243), während es bei den ambulanten Pflegediensten in freigemeinnütziger oder öffentlicher Trägerschaft einen leichten Rückgang in absoluten Zahlen und einen starken Rückgang in Relation zur Gesamtanzahl gab (vgl. Abb. 8).

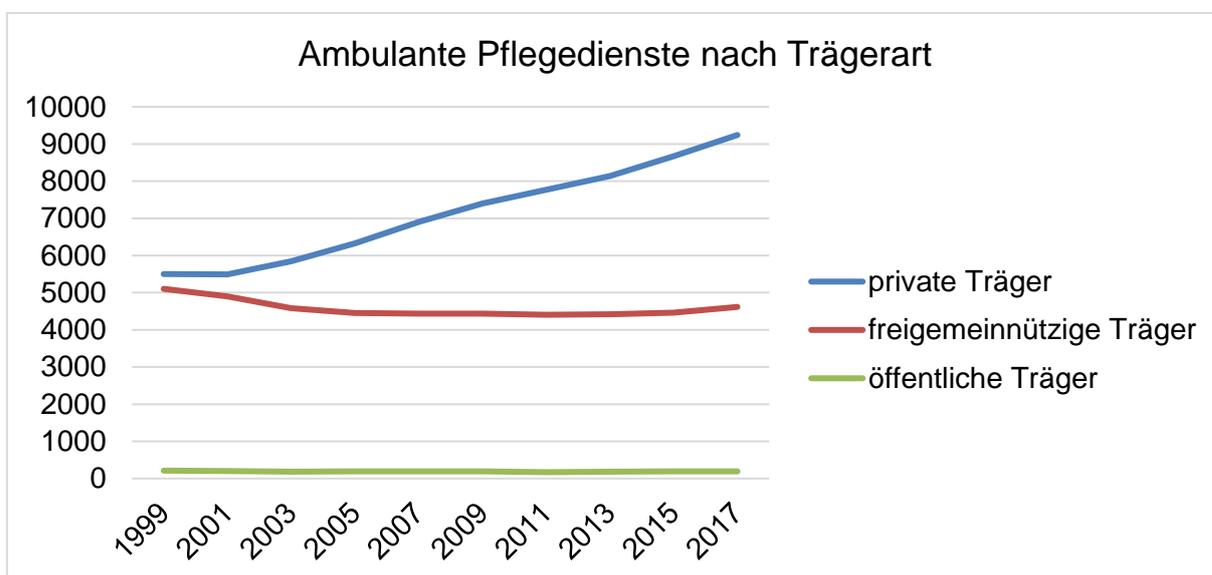


Abbildung 8 Anzahl ambulanter Pflegedienste im Zeitraum 1999-2017, differenziert nach Trägerart (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 1999 bis 2017)

Die Anzahl der bei ambulanten Pflegediensten Beschäftigten hat sich im Zeitraum 1999-2017 mehr als verdoppelt (von 183 Tsd. auf 390 Tsd.). Der Anteil an Beschäftigten in Vollzeit war leicht rückläufig (von 31 auf 28%), während die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit mit einem Stellenumfang von 50 % und weniger sowie die der geringfügig Beschäftigten relativ stabil blieb. Eine deutliche Veränderung gab es jedoch beim Anteil an Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle über 50 %: Hier stieg der Anteil von 27 % auf zuletzt 37 % (vgl. Abb. 9).

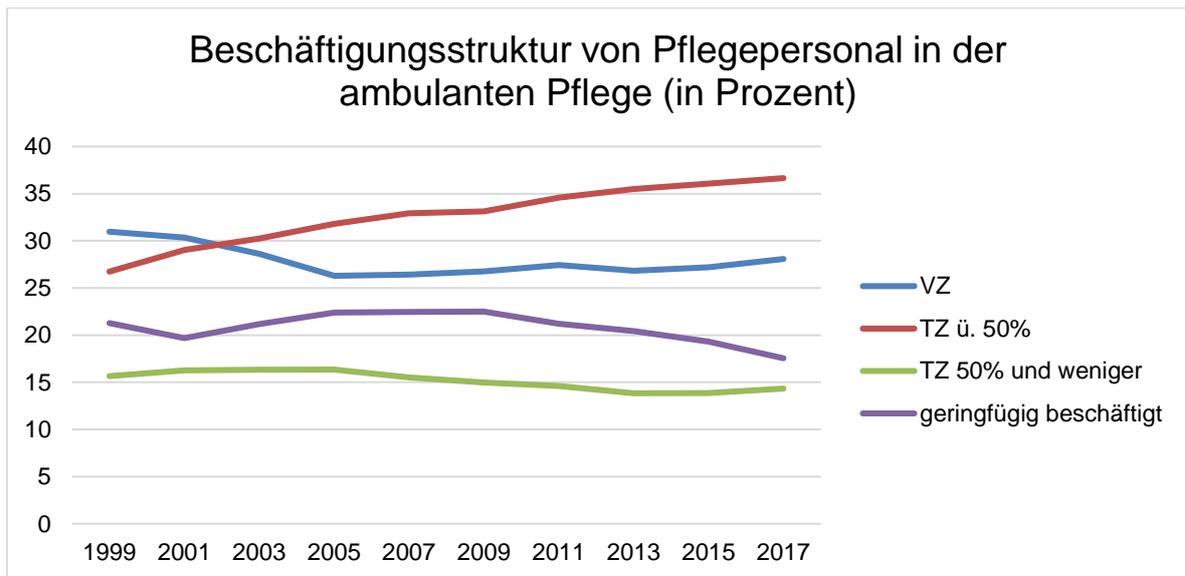


Abbildung 9 Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur des Pflegepersonals in der ambulanten Pflege im Zeitraum 1999-2017 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 1999 bis 2017)

In der Pflegestatistik werden seit dem Jahr 2003 auch die Vollzeitäquivalente im Personal ausgewiesen, was bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigung in Vollzeit umgerechnet wird. Denn auf diese Weise kann der Beschäftigungsumfang des Personals trotz der zunehmenden Teilzeittätigkeit in Relation zur Anzahl der pflegebedürftigen Personen, die durch ambulante Pflegedienste betreut werden, gesetzt werden. Der Vergleich zeigt, dass sich sowohl die Anzahl der Pflegebedürftigen (von 450 auf 830 Tsd.) als auch die Anzahl der Vollzeitäquivalente (von 134 auf 266 Tsd.) seit dem Jahr 2003 in etwa verdoppelt, dass aber gleichzeitig die Diskrepanz zwischen Pflegebedürftigen und Pflegekräften deutlich zunahm, vor allem seit dem Jahr 2013.

3.1.2.4 Die Situation der Pflegekräfte in vollstationären Pflegeheimen

Bei der Anzahl an vollstationären Pflegeheimen gab es, anders als bei den ambulanten Pflegediensten, im Zeitraum 1999-2017 nicht nur einen Anstieg von Pflegeheimen in privater Trägerschaft, sondern auch in freigemeinnütziger Trägerschaft, wobei die Anzahl der privaten Pflegeheime (von 3.092 auf 6.167) stärker wuchs als die Anzahl der Heime freigemeinnütziger Träger (von 5.017 auf 7.631). Die Anzahl der Pflegeheime in öffentlicher Trägerschaft veränderte sich hingegen in deutlich geringerem Umfang (von 750 auf 682).

Die Anzahl der in Pflegeheimen Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum deutlich (von 440 auf 765 Tsd.). Bei der Betrachtung des Beschäftigungsumfangs zeigt sich auch hier ein deutlicher Trend zur Teilzeitbeschäftigung über 50 %: Während der Anteil an Beschäftigten in Vollzeit von 48 % auf 29 % sank, stieg der Anteil an Beschäftigten in Teilzeit mit einem Stellenanteil über 50 % von 23 % auf 41 %. Die Anteile an Beschäftigten mit einem

Stellenumfang von 50 % und weniger sowie an Beschäftigten mit geringfügiger Beschäftigung veränderten sich hingegen kaum (vgl. Abb. 10).

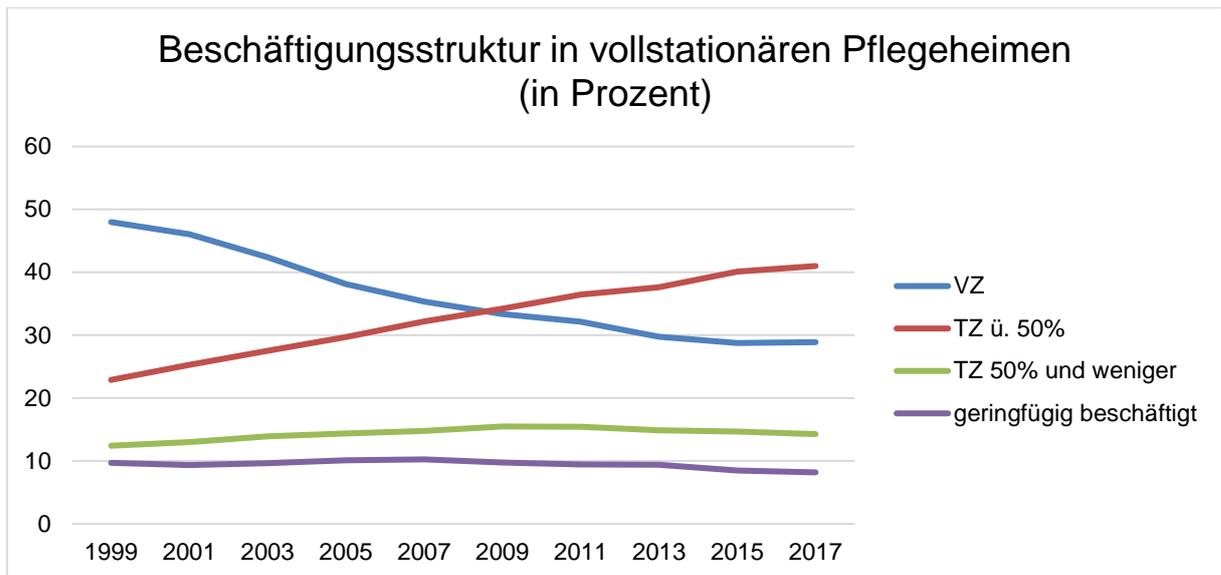


Abbildung 10 Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in vollstationären Pflegeheimen im Zeitraum 1999-2017 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 1999 bis 2017)

Auch für die Beschäftigten in Pflegeheimen wird in der Pflegestatistik seit dem Jahr 2003 der Beschäftigtenanteil in vollzeitäquivalenten Stellen ausgewiesen. Die Anzahl dieser VZÄ-Stellen im Personal stieg seit diesem Jahr bis zum Jahr 2017 von 389 auf 552 Tsd. Eine Gegenüberstellung der Pflegebedürftigen in vollstationären Pflegeheimen und der vollzeitäquivalenten Stellen im Personal zeigt, dass die Diskrepanz zwischen den Pflegebedürftigen und dem Beschäftigtenumfang der Pflegekräfte in diesen Heimen um 13 % zunahm.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege in allen drei Arbeitsfeldern (Krankenhäuser, Pflegeheime und Pflegedienste) konfrontiert sind mit einer starken quantitativen Zunahme an Pflegebedürftigkeit bei tendenziell gleichbleibender Personaldecke. Die Arbeitsintensität muss sich demnach in den vergangenen Jahren deutlich erhöht haben. Gleichzeitig zeigt sich in der Beschäftigungsstruktur ein deutlicher Trend zur Flexibilisierung (Teilzeit) und in der Trägerlandschaft zur Privatisierung. Die politischen Reformen haben demnach die Beschäftigungsstruktur und -anforderungen der Pflegekräfte unverkennbar beeinflusst.

3.1.3 Erzieher_innen

Die von der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellte Beschäftigtenstatistik (Bundesagentur für Arbeit 2019) erlaubt es, die Anzahl der sozialpflichtig beschäftigten Erzieher_innen im Zeitraum 1999 bis 2018 auszuwerten. Die statistische Differenzierung der ausgeübten - nicht zwingend aber auch erlernten - Berufe erfolgt dabei auf Grundlage der Klassifizierung der Berufe (KLDB), welche in unregelmäßigen Abständen weiterentwickelt und revidiert wird.⁷ Die folgenden Daten beruhen zum einen auf der KLDB 1988 und zum anderen auf der KLDB 2010. Die Umstellung bzw. Revision der KLDB ging mit umfangreichen Änderungen in der Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten einher, welche jedoch im Falle der Kindergärtner_innen und Kinderpfleger_innen (diese bis zum Jahr 2010 gültigen Bezeichnungen verwendeten allerdings ausschließlich die weibliche Form) bzw. der Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung (Bezeichnung ab 2011) relativ vergleichbar sind. In der folgenden Tabelle 1 wird deutlich, dass eine Betrachtung der Berufsgruppe mit beiden Klassifikationssystemen möglich ist und dass die Daten einen Vergleich zulassen. So hat die Umstellung des Klassifikationssystems zu einer differenzierteren Erfassung geführt und erlaubt eine durchgängige Betrachtung der Beschäftigtenstruktur.

Tabelle 1 Statistische Erfassung von Erzieher_innen nach KLDB 1988 und 2010 (Quelle: eigene Darstellung)

Klassifikationssystem			
KLDB 1988		KLDB 2010	
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung - Helfertätigkeiten/Anlerntätigkeiten
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	83193	Aufsichtskräfte - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege

Die Auswertung der Beschäftigtenstatistik zeigt, dass die Anzahl der Erzieher_innen von 1999 bis 2018 von 364 auf 857 Tsd. und somit um 235 % gestiegen ist. Darüber hinaus werden in der Beschäftigtenstatistik auch Informationen zum Beschäftigungsumfang, Geschlechterverhältnis sowie zu den akademischen Abschlüssen (Summe an Bachelor-, Diplom-, Master- und Promotionsabschlüssen) der Beschäftigten ausgewiesen. Beim Beschäftigungsumfang zeigt sich auch hier ein klarer Trend in Richtung Teilzeittätigkeit. Denn lag die Vollzeitquote unter den Erzieher_innen im Jahr 1999 noch bei 65 %, so ist diese bis zum Jahr 2018 auf 40 % gesunken. Ebenfalls abgenommen hat der Anteil an erwerbstätigen Frauen unter den Beschäftigten: Im Jahr 1999 waren 97 % der Beschäftigten Frauen, knapp

⁷ Bei der Klassifizierung der Berufe (KLDB) handelt es sich um ein einheitliches Erfassungssystem der beruflichen Tätigkeit. In gewissen Abständen wird das Klassifikationssystem von dem Statistischen Bundesamt weiterentwickelt, um bspw. neue berufliche Tätigkeiten zu erfassen oder stärker differenzieren zu können.

20 Jahre später waren es hingegen nur noch 90 %. Hier dürften die Bemühungen der Bundesregierung zum Tragen gekommen sein, den Beruf auch Männern nahezulegen. Die Quote der Erzieher_innen mit akademischen Abschlüssen ist im benannten Zeitraum von 4,4 auf 9,4 % gestiegen. Die Verdoppelung der Beschäftigten mit akademischem Abschluss dürfte auf die Akademisierung in diesem Bereich seit etwa Mitte der 2000er-Jahre zurückzuführen sein.

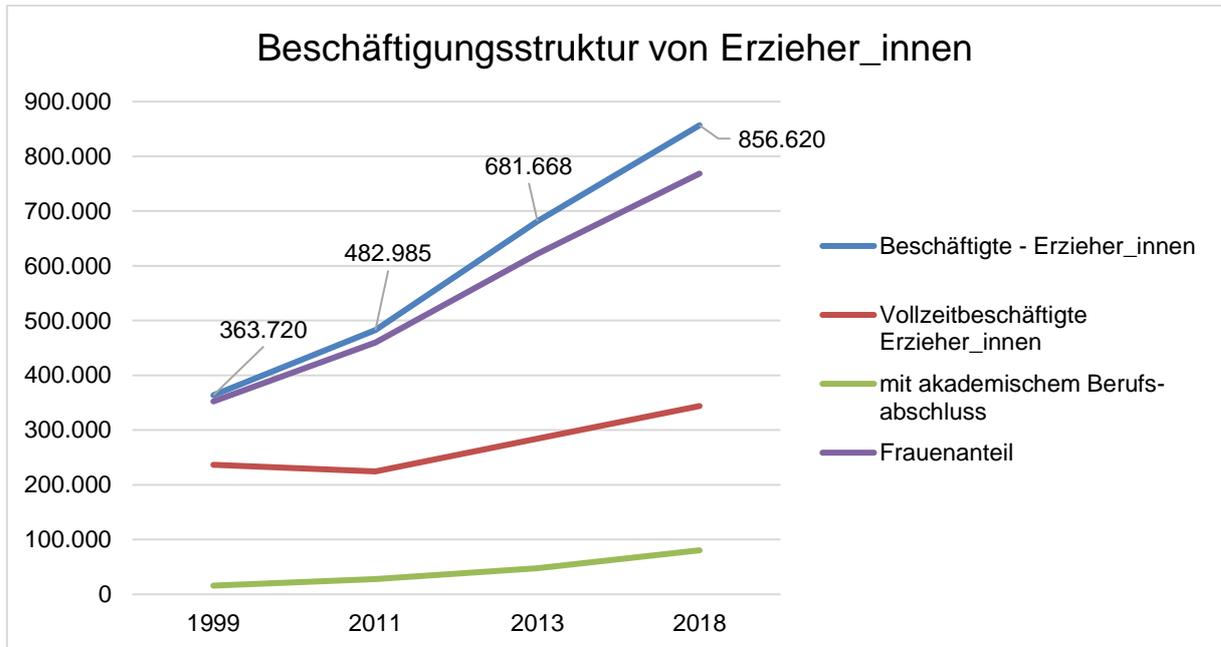


Abbildung 11 Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur von Erzieher_innen, differenziert nach Geschlecht, Beschäftigtenanzahl und -umfang sowie akademischem Abschluss im Zeitraum 1999-2018 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Beschäftigungsstatistik des Statistischen Bundesamtes nach Klassifikation der Berufe für die Jahre 1999 bis 2018)

Um die Arbeitsmarktentwicklung realitätsnah ermitteln, d.h. um den zukünftigen Bedarf an Erzieher_innen abschätzen zu können, hat das Deutsche Jugendinstitut drei unterschiedliche Szenarien berechnet, denen a) zukünftige Veränderungen durch den - demografisch bedingten - Ersatz- und Mehrbedarf, b) bislang unerfüllte Elternwünsche und c) die angestrebte Qualitätsoffensive durch das geplante Qualitätsentwicklungsgesetz (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016) zugrunde gelegt wurden. Das erste Szenario betrifft den Fall, dass sich an den gegenwärtigen Gegebenheiten nichts verändert wird. In diesem Fall ergäbe sich bis zum Jahr 2025 keine Personallücke an Fachkräften. Wenn allerdings, wie im zweiten Szenario, derzeit unerfüllte Elternwünsche berücksichtigt werden, dann würden bis zu diesem Jahr in etwa 36.000 Fachkräfte (in Vollzeit) fehlen. Und wenn, wie im dritten Szenario, zusätzlich die personellen Folgen der angestrebten Qualitätsoffensive - insbesondere hinsichtlich der Veränderungen des Personalschlüssels - berücksichtigt werden, dann entstünde bis zum Jahr 2025 ein Defizit von ca. 235.000 bis 309.000 Fachkräften (in Vollzeit). Doch egal, welches Szenario zugrunde gelegt wird: Derzeit ist unklar, wie der entstehenden Personallücke auch nur annähernd adäquat begegnet werden

kann, sodass von einem Personalnotstand gesprochen werden muss (Rauschenbach et al. 2017: 36). Dieser Einschätzung folgt auch die Bundesregierung im aktuellen Bildungsbericht 2018 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018).

Die ca. 857 Tsd. Erzieher_innen sind in Deutschland aktuell in ca. 56 Tsd. Kindertageseinrichtungen (KiTas) mit unterschiedlichen Arten von Trägern beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2018). Unterschieden werden kann hier zwischen öffentlichen Trägern, freien Trägern mit gemeinnützigen Zielen (z.B. AWO, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz etc.), freien Trägern ohne gemeinnützige Ziele (private Wirtschaftsunternehmen) sowie Elterninitiativen (i.d.R. eingetragene Vereine). Die Bertelsmann Stiftung (2019) stellt hierzu in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) seit dem Jahr 2014 Kennzahlen zusammen, welche einen Einblick in die Entwicklung der Trägerlandschaft ermöglichen. Ergänzt wird diese Datenreihe mit den Daten des Statistischen Bundesamtes, welches im Jahr 2008 erstmalig spezifische Daten ausgewiesen hat, sodass nun ein Einblick in die Entwicklung der Trägerlandschaft der letzten zehn Jahre möglich ist. Dabei zeichnen die Daten das folgende Bild: In dem Zeitraum ab 2008 sind in etwa 6.000 neue KiTas entstanden. Der prozentuale Anteil der KiTas in öffentlicher Trägerschaft blieb bei etwa 33 % konstant, ebenso wie der Anteil an privat-nichtgemeinnützigen Trägern, der bei etwa 2,5 % lag und liegt. Seit dem Jahr 2016 wurden zudem die Elterninitiativen ausgewiesen, welche zuletzt ca. 8 % der Trägerlandschaft ausmachten. Die Ausweisung der Elterninitiativen hatte zufolge, dass es bei den privat-gemeinnützigen Trägern einen statistischen Rückgang um die 8 % gab. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass in den letzten zehn Jahren die jeweiligen Anteile der Träger in Deutschland stabil geblieben sind und keine Verschiebung in Richtung Privatisierung zu erkennen ist, wie sich aus der folgenden Abbildung 12 ablesen lässt.

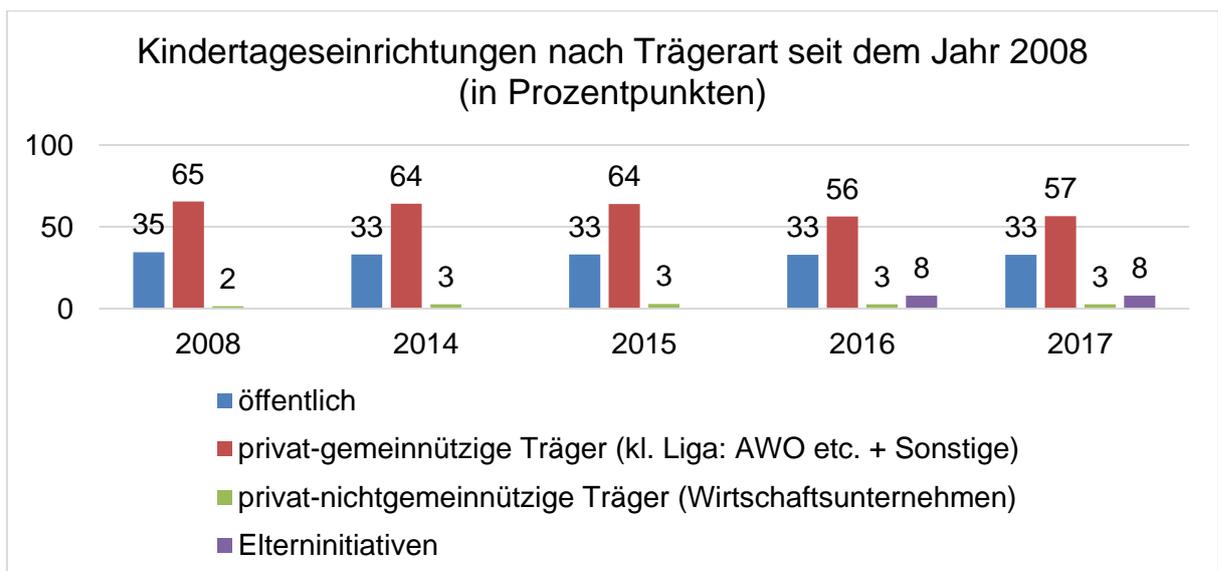


Abbildung 12 Die Entwicklung der Trägerlandschaft der Kindertageseinrichtungen im Zeitraum 2008-2017 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis des Ländermonitor Frühkindlicher Bildungssystem der Bertelsmann Stiftung für die Jahre 2008 bis 2017)

Als Indikator für die Arbeitsanforderungen von Erzieher_innen kann der Personalschlüssel, der auch Betreuungsschlüssel genannt wird, herangezogen werden. Gemeint ist das Verhältnis einer in Vollzeit arbeitenden Erzieherin_eines in Vollzeit arbeitenden Erziehers zu einem ganztags betreuten Kind. Dieser Personalschlüssel ist deshalb von Interesse, als die Relation von Erzieher_in zu Kind nicht nur die Qualität der pädagogischen Prozesse beeinflusst, sondern auch in einem „substantiellen Zusammenhang mit dem Belastungserleben, der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit“ (Viernickel/Voss/Mauz 2017: 159) der pädagogischen Fachkräfte steht. Informationen zum Personalschlüssel werden seit dem Jahr 2010 im Rahmen des, alle zwei Jahre erscheinenden, nationalen Bildungsberichts dezidiert ausgewiesen. Die Grenzwerte, ab denen die pädagogische Prozessqualität und das Verhalten und Wohlbefinden der Kinder und Fachkräfte negativ beeinflusst wird, liegen bei Gruppen mit unter Dreijährigen bei 1:3; bei Gruppen von drei- bis sechsjährigen Kindern bei ca. 1:8 sowie bei Gruppen mit älteren Kindern bei 1:10 (Viernickel/Schwarz 2009; Viernickel/Voss/Mauz 2017) – eine Einschätzung, welche auch von der Bertelsmann Stiftung geteilt wird (Stein 2014).

Aus den Bildungsberichten geht hervor, dass sich der Personalschlüssel in den vergangenen Jahren sowohl in den Gruppen mit Kindern unter drei Jahren als auch in den Gruppen mit über Dreijährigen verbessert hat. Das Verhältnis in Gruppen mit über Dreijährigen lag im Jahr 2018 im Durchschnitt bei etwa einer Fachkraft zu sechs Kindern. Jedoch gibt es zwischen den einzelnen Bundesländern große Unterschiede: In den neuen Bundesländern lag der Personalschlüssel zum angegebenen Zeitpunkt bei 1:8,5, während dieser in den alten Bundesländern 1:5,5 betrug. Die Differenzen zwischen den neuen und alten Bundesländern resultieren aus der Tatsache, dass zwar der Betreuungsanspruch der Eltern durch ein Bundesgesetz länderübergreifend einheitlich geregelt ist, die konkrete Ausgestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen jedoch in der jeweiligen Verantwortung der Länder liegt. So liegt es auch in der Entscheidung der einzelnen Länder, wie sie die z.B. durch das Gute-KiTa-Gesetz (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019) ab dem 01.01.2019 bereitgestellten Mittel einsetzen.

In der Gruppe der unter Dreijährigen ist die tendenzielle Entwicklung ebenfalls positiv. Die Betrachtung der ausgewiesenen Werte der Bildungsberichte ab dem Jahr 2010 zeigt, dass der durchschnittliche Personalschlüssel zuletzt, d.h. im Jahr 2018, 1:4 betrug. Auch in dieser Gruppe bestehen allerdings deutliche Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern: Während das Verhältnis in den neuen Bundesländern im angegebenen Jahr 1:5,6 betrug, lag es bei den alten Bundesländern bei 1:3,4 (vgl. Abb. 13).

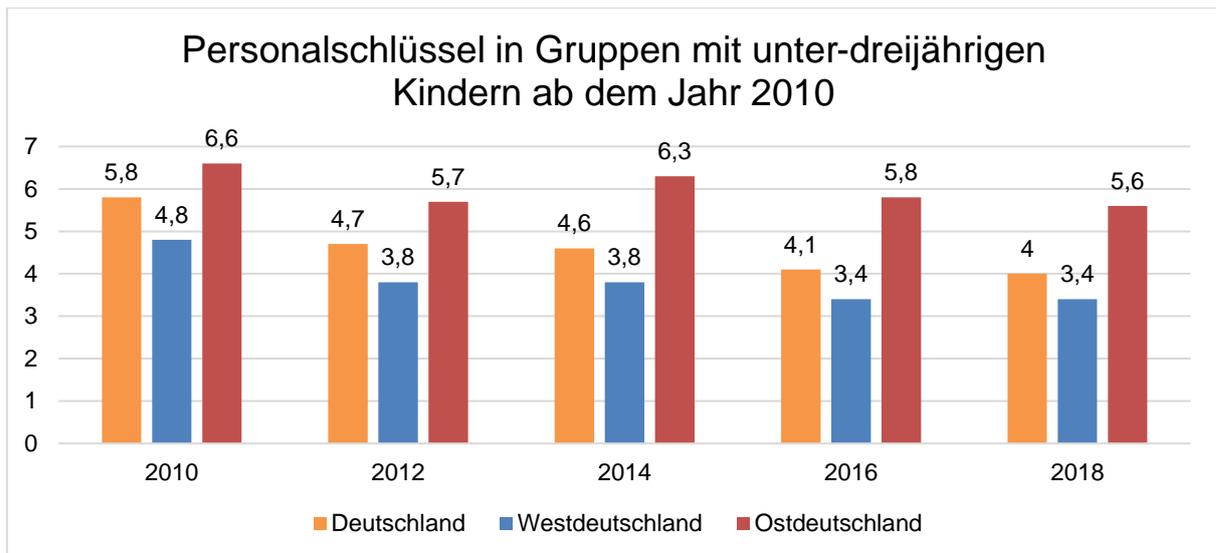


Abbildung 13 Personalschlüssel in Kita-Gruppen mit unter-dreijährigen Kindern in den Jahren 2010-2018 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis des nationalen Bildungsberichts des Leibniz-Instituts für Bildungsforschung und Bildungsinformation für die Jahre 2010 bis 2018)

Bei der Betrachtung des Personalschlüssels ist allerdings von Bedeutung, diesen inhaltlich von dem Begriff der „Fachkraft-Kind-Relation“ – wie er von Viernickel et al. (2014) verwendet wird und worauf sich die Grenzwerte beziehen – zu unterscheiden. Denn bei dem *Personalschlüssel* handelt es sich um ein mathematisches Verhältnis von entlohnter Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Erzieherin_eines vollbeschäftigten Erziehers zur Betreuungszeit eines ganztags zu betreuenden Kindes. Was bedeutet, dass diese Kennzahl auch die Anteile für die Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche, Dokumentation oder auch Krankheits-, Urlaubs-, sowie Fortbildungszeiten etc. umfasst. Insofern bleibt für die mittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern deutlich weniger Zeit, bzw. das Verhältnis von Fachkraft zu Kind verschlechtert sich. Mit dem Begriff der *Fachkraft-Kind-Relation* wird hingegen versucht, die tatsächliche Betreuungssituation zu erfassen. Die Bertelsmann Stiftung geht in diesem Kontext von mind. 25 % der Arbeitszeit aus, welche nicht für die mittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung steht (Stein 2014). Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft geht hingegen sogar von 33 % aus (GEW 2018). Werden diese Anteile auf die Personalschlüssel des Jahres 2018 in den Gruppen der unter und über Dreijährigen übertragen, so zeigt sich, dass die empfohlenen Grenzwerte nur in der Gruppe der über Dreijährigen erreicht werden, wie in der folgenden Tabelle 2 deutlich wird.

Tabelle 2 Übertragung des Personalschlüssels 2018 auf die Fachkraft-Kind-Relation (Quelle: eigene Darstellung auf Basis des nationalen Bildungsberichtes des Leibniz-Instituts für Bildungsforschung und Bildungsinformation)

	Personalschlüssel	Fachkraft-Kind-Relation nach Bertelsmann Stiftung (+25 %)	Fachkraft-Kind-Relation nach GEW (+33 %)	empfohlene Fachkraft-Kind-Relation nach Viernickel et al. (2014)
	in Gruppen mit <u>unter</u> dreijährigen Kindern			
Ostdeutschland	5,6	7,0	7,4	
Westdeutschland	3,4	4,3	4,5	
Deutschland	4,0	5,0	5,3	3
	in Gruppen mit <u>über</u> dreijährigen Kindern			
Ostdeutschland	8,5	10,6	11,3	
Westdeutschland	5,5	6,9	7,3	
Deutschland	6,1	7,6	8,1	8

Insbesondere in der Gruppe der unter Dreijährigen sowie in den neuen Bundesländern wird das empfohlene Verhältnis von pädagogischer Fachkraft zu Kind deutlich überschritten. Da die Fachkraft-Kind-Relation auch Rückschlüsse auf das Wohlbefinden der Fachkräfte zulässt, ist es deshalb nicht verwunderlich, dass verschiedene Studien aufgezeigt haben, dass ein Großteil der pädagogischen Fachkräfte von arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden während und nach der Arbeit berichtet (Fuchs/Trischler 2008). Nach Thinschmidt (2010) betrifft dies besonders den Stütz- und Bewegungsapparat sowie die psychische Beanspruchung, welche durch ungünstige und hohe Arbeitsanforderungen hervorgerufen wird. Als den Körper ungünstig belastende Faktoren werden die teilweise schwere körperliche Arbeit des Hebens und Tragens von Kindern benannt, aber auch ergonomische Aspekte wie z.B. das Sitzen auf zu kleinen Kinderstühlen. Darüber hinaus wurde im Rahmen einer Kompakt-Auswertung des DGB-Index ‚Gute Arbeit‘ (2015) die besonders ausgeprägte Belastung durch Lärm in den Erziehungsberufen dokumentiert. Die hohe psychische Beanspruchung zeigt sich anhand der Vielzahl von psychosomatisch bedingten Beschwerden, die von arbeitsbedingtem Stress und Überforderung zeugen. Dazu gehören u.a. „Rücken und Nackenschmerzen, Probleme mit der Stimme, Magen-Darm-Beschwerden, Kopfschmerzen, Erschöpfung und Müdigkeit, Schlafstörungen, Nervosität und Reizbarkeit“ (Viernickel 2017: 25). Zudem können über 50 % der Erzieher_innen nach der Arbeit nicht abschalten und sind auch in der arbeitsfreien Zeit mit beruflichen Problemen befasst. Diese Befunde decken sich mit den Ergebnissen von Backhaus, Hampel und Dadaczynski (2018), welche im Rahmen einer quantitativen Untersuchung die Verbreitung von Burnout und Burnout-Symptomen in dieser Berufsgruppe untersucht haben. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass ein arbeitsbedingtes Burnout bei 24,4 % und Burnout-Symptome bei 47,3 % der untersuchten Erzieher_innen vorlagen.

3.2 Arbeitsqualität der Beschäftigten im SAGE-Sektor: Belastung und Belastungsfolgen

Wenn es nun um die Arbeitsqualität im SAGE-Sektor geht, ist zunächst festzuhalten, dass insgesamt nur wenige Erkenntnisse über die Qualität der Erwerbsarbeit von Beschäftigten in den Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen vorliegen (Prausa 2017: 124). Denn erst in den letzten Jahren gab es aufgrund der Initiative und durch die finanzielle Förderung der GEW weiterführende Untersuchungen, z.B. die von Rudow (2015), Henn et al. (2017), Bröring und Buschmann (2012) sowie von Grote (2011).

Die wenige Befunde, die existieren, deuten auf eine durchgehend hohe Arbeitsintensität in allen SAGE-Sektoren hin (exemplarisch: Dathe/Paul/Stuth 2012). So konstatiert Lohmann-Haislah (2012: 61) im Rahmen des Stressreports für Deutschland, der von der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegeben worden war, dass die psychosoziale Belastung in den Sozial- und Erziehungsberufen von überdurchschnittlich hohem Stress geprägt ist und dass starke negative Beanspruchungsfolgen vorliegen. Nach Helmrich et al. (2016) ist dies das Resultat von Arbeitsintensivierungsprozessen durch gestiegenen Leistungsdruck und zu geringe Personalbemessung. Denn in personenbezogenen Dienstleistungen ist der Personalschlüssel der entscheidende Faktor für die Arbeitsintensität (Schildmann/Voss 2018). Weitere Belastungsmomente sind die Arbeitszeitlagen (Hipp/Kelle/Ouart 2017).

Im Folgenden werden zur Verdeutlichung der Arbeitsqualität relevante spezifische Belastungsmomente dargestellt und cursorisch um die bereits genannten Aspekte der Belastungszunahme ergänzt. Dabei wird nacheinander auf die drei Gruppen Sozialarbeiter_innen, Erzieher_innen und Pflegekräfte eingegangen.

Sozialarbeiter_innen

Die Analyse von Henn et al. (2017) zeigt u.a., dass die Sorge der Sozialarbeiter_innen um ihre berufliche Zukunft im Vergleich zu anderen Berufsgruppen deutlich erhöht ist. Denn während es unter den Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen durchschnittlich 16 % sind, die sich sehr häufig oder oft Sorgen um die berufliche Zukunft machen, sind es bei den Sozialarbeiter_innen beinahe jede_r Dritte (28 %). Deutlich erhöht ist bei ihnen auch der Wunsch, den_die Arbeitgeber_in zu wechseln: Jede_r vierte Sozialarbeiter_in würde dies tun, wenn sie_er die Möglichkeit hätte.

Im Rahmen der bundesweiten Datenerhebung in Jugendämtern von Beckmann, Ehling und Klaes (2018) zeigte sich zudem, dass die Personalausstattung in der Jugendhilfe mehr als unzureichend ist. Es fehlt durchweg an Fachkräften und finanzieller Unterstützung. Darüber hinaus wird den Befunden zufolge die Notwendigkeit, Qualitätsabstriche machen zu müssen,

als sehr belastend erlebt. Und auch Grote (2011) kommt im Rahmen seiner Untersuchung unter Beschäftigten in der Sozialen Arbeit zu dem Schluss, dass die Soziale Arbeit durch Personalknappheit gekennzeichnet ist. Darüber hinaus wird hier jedoch auch der Rückgang an Tarifverträgen bei freien Trägern und ein erhöhtes Risiko für Altersarmut problematisiert. Zurückgeführt wird diese Prekarisierung darauf, dass die Wohlfahrtsverbände in die schizophrene Situation gebracht worden seien, einerseits kapitalistischen Interessen folgen zu müssen, um auf den Scheinmärkten zu bestehen, und andererseits immer ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden zu müssen. Bröring und Buschmann (2012) kritisieren hingegen vor allem den Anstieg der marginalen Teilzeitarbeit mit weniger als 20 Wochenstunden. Denn diese erhöhe vor allem das Risiko für die beschäftigten Frauen, (wieder) in eine soziale Abhängigkeit von ihren Beziehungspartner_innen zu geraten.

Erzieher_innen

Die Arbeitsbelastungen von Erzieher_innen wurden erstmals im Jahr 2001 systematisch betrachtet (Viernickel/Voss/Mauz 2017: 24), weshalb auch hier die Befundlage dünn ist. Rudow (2015) hat im Rahmen einer Befragung von 1.435 Erzieher_innen an Berliner Ganztagschulen zu ihrem Arbeitserleben sehr hohe Arbeitsbelastungen gemessen, die zurückzuführen sind auf mangelnde personelle Ressourcen, unzureichende Anerkennung und Wertschätzung sowie zu knappe zeitliche Ressourcen für die mittelbare pädagogische Arbeit (mpA), sodass es unmöglich sei, den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Genauso spielen ihm zufolge räumlich-strukturelle Faktoren eine große Rolle wie z.B. zu kleine Stühle, schlecht ausgestattete Räume sowie mangelnde Pausenräume. Im Ergebnis kommt der Autor zu dem Schluss, dass die genannten Faktoren zu einem stark ausgeprägten Stresserleben seitens der Beschäftigten und somit zu erheblichen gesundheitliche Risiken führen. Der DGB-Index ‚Gute Arbeit‘ (2015) nennt als spezifische Belastungsmerkmale: Lärm, ungünstige Körperhaltungen, schwere körperliche Arbeit, widersprüchliche Anforderungen sowie Abstriche bei der Qualität der Arbeit.

Pflegekräfte

Mitte der 1990er-Jahre setzte in der öffentlichen Daseinsfürsorge ein breiter Stellenabbau ein. Mit der Einführung der Diagnostic Related Groups (DRG) im Jahr 2003 wurde zudem die Personalbemessung in Krankenhäusern verschärft, sodass die Arbeitsintensität der Beschäftigten nochmals deutlich stieg (Bär/Starystach 2018). Der Personalmangel in der Pflege führt heutzutage zu überdurchschnittlichem Termin- und Zeitdruck sowie einer permanenten Überlastung durch die quantitative Arbeitsmenge. Weitere Belastungsfaktoren resultieren aus der Arbeitszeit, denn die Nachtschichten und Wochenendarbeit stellen die Beschäftigten vor große Vereinbarkeitsprobleme. In keinem anderen Land der Welt ist das Verhältnis von Fachkräften zu Patient_innen zudem so schlecht wie in Deutschland: In

Deutschland pflegt eine Fachkraft im Durchschnitt 13 Patient_innen, während das Verhältnis in Norwegen 1:7 beträgt (Schildmann/Voss 2018: 17). Zudem sind große körperliche Belastungen in der Kranken- und Altenpflege die Regel. Dazu gehören: Arbeiten im Stehen, Heben und Tragen von schweren Lasten (mehr als 20 kg bei Männern und mehr als 10 kg bei Frauen), Arbeiten in gebückter, hockender, knieender oder liegender Arbeitshaltung sowie Arbeiten über Kopf. Eine spezifische Belastung bedeutet auch das permanente Risiko aufgrund von Krankheitserregern, Mikroorganismen, Bakterien sowie Pilzen und Viren (Evans/Hielscher/Voss 2018).

Eine detaillierte Übersicht der zentralen Belastungsfaktoren in der Pflege auf der Makro-, Meso- und Mikroebene findet sich bei Höhmann, Lautenschläger und Schwarz (2016: 74f.). Die Autor_innen kommen zu dem Schluss, dass es sich in der Gesamtbetrachtung der Belastungsfaktoren um identitätsgefährdende formale Kontrollstrategien handelt, welche die berufliche Identität der Beschäftigten zersetzen können (ebd.: 86).

Bär und Starystach (2018) fassen den aktuellen Forschungsstand zu den Hintergründen der hohen Belastung in sieben Thesen zusammen. Laut der Taylorisierungs-These (1) führt die Schnittstellenposition der Beschäftigten dazu, dass diese besonders häufig von Arbeitsverdichtung und Entfremdung betroffen sind. Die Landnahme-These (2) drückt aus, dass die zunehmende Betonung des Warencharakters von Care-Arbeit zu einem Konflikt mit dem Berufsethos führt. Laut der Deprofessionalisierungs-These (3) geht die Zunahme der fachlichen Kompetenz der Beschäftigten im Rahmen der Professionalisierung und Akademisierung nicht mit einem Mehr an Autonomie einher. Die Bürokratisierungs-These (4) hingegen weist darauf hin, dass die Pflicht zur Dokumentation von Arbeitsschritten und Interventionen die Arbeitsintensität erhöht. Die Produktivitätsoptimierungs-These (5) verweist darauf, dass das Krankenhausmanagement, welches versucht, durch eine kontinuierliche Verkürzung der Liegezeiten die Produktivität zu steigern, zunehmend die Beschäftigten überfordert. Im Sinne der Führungskonzepte-These (6) wird das Sinnerleben der Beschäftigten durch Kennzahlen- und indirekte Steuerung gefährdet. Und durch die Sparpolitik-These (7) wird ausgedrückt, dass das Austeritätsregime zu einer Arbeitssituation führt, welche von permanenter Personalknappheit geprägt ist. Die Autor_innen kommen resümierend zu dem Ergebnis, dass es sich bei der derzeitigen Arbeitsgestaltung um eine pathologische Form der Arbeitsorganisation handelt, welche von Fremdbestimmung und Entfremdung (von der essenziellen Pflegetätigkeit) gekennzeichnet ist (ebd.: 388). Und weisen darauf hin, dass alle sieben Thesen im Kern ihrer Aussage unter die These subsumiert werden können, dass es die inhumanen Elemente sind, welche das Arbeitsleid der Beschäftigten hervorrufen (ebd.:399).

Als psychosoziale Beanspruchungsfolgen durch hohe arbeitsinduzierte Belastungen werden unter den Beschäftigten im SAGE-Sektor chronische Erschöpfung und Ermüdung

sowie kognitive Stresssymptome angesehen, was sich auch in der überdurchschnittlich starken Zunahme von Diagnosen von Depressionen und psychosomatischen Störungsbildern in mehreren Gesundheitsreports abbildet (Drüge/Schleider 2017).

Der BKK-Gesundheitsreport 2019 weist für die Beschäftigtengruppen im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor eklatant häufigere Arbeitsunfähigkeitsfälle aus sowie längere Ausfallzeiten pro Fall. Denn während der allgemeine Durchschnitt 79 Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle) pro 1.000 Beschäftigte beträgt, sind es in der Krankenpflege 110 AU-Fälle, in der Sozialen Arbeit und Erziehung 121 AU-Fälle und in der Altenpflege (der häufigsten Berufsgruppe) 142 AU-Fälle (ebd.: 110). Psychische Erkrankungen sind in diesen Berufsgruppen besonders häufig die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit (Knieps et al. 2019). Ähnliche Befunde zeigen auch mehrere Gesundheitsberichte von anderen gesetzlichen Krankenkassen (exemplarisch: DAK-Forschung 2013; Marschall et al. 2017).

Wichtig hervorzuheben ist, dass diese Faktoren nicht nur von den Beschäftigten als Belastung erlebt werden, sondern auch Konsequenzen für die Institutionen haben: Engelen-Kefer (2017) sowie Simon (2018) nennen diesbezüglich die hohe Fluktuation von Beschäftigten, die geringe Verbleibsquote im Beruf, überdurchschnittliche Krankheitshäufungen sowie zunehmende psychosomatische und psychische Erkrankungen bis hin zum Burnout. Defizite bei der Gewinnung und Haltung von Personal sehen die Autor_innen insbesondere dadurch gegeben, dass die eigenen Leistungsstandards in der Betreuung und Pflege nicht erfüllt werden können, dass die Entlohnung im Verhältnis zu den hohen physischen und psychischen Anforderungen unzureichend ist, dass die Arbeit zunehmend verdichtet wird, der Personalmangel zunimmt, die Anforderungen steigen und es an Wertschätzung mangelt. Diese Faktoren und auch die spezifische Belastungsform des Gewissenstress („moralischer Distress“) seitens der Beschäftigten führen zu Fehlbeanspruchungen, die mit erheblichen Gesundheitsrisiken einhergehen (Hien 2017: 71), sodass die Frühberentungsquote bei den Pflegekräften bei 40 % liegt. Gemeinsam mit Maurer_innen und anderen Schwerstarbeiter_innen gehen Pfleger_innen dementsprechend am häufigsten in eine Frühberentung (ebd.: 75).

3.3 Arbeitsentlohnung im SAGE-Sektor

Die „Last der Tradition“ (Blank/Schulz/Voss 2017: 172) führt dazu, dass die Arbeit im SAGE-Sektor in der Alltagswahrnehmung noch immer eher als ein Akt selbstloser Barmherzigkeit angesehen wird denn als eine professionelle Berufstätigkeit. Die Gründe dafür liegen darin, dass die Tätigkeiten im sozialen Dienstleistungsbereich historisch durch ein formal relativ voraussetzungsloses Anforderungsprofil geprägt waren und somit als eine „Jedermannstätigkeit“ (Heinze 2011: 176) verstanden wurden. In der Konsequenz wurde die Arbeit in diesem Bereich als wenig wertvoll erachtet. Mit der Professionalisierung und Akademisierung des SAGE-Sektors wandeln sich nun jedoch die beruflichen Tätigkeiten zu eigenständigen Professionen, deren gesellschaftliches Ansehen sich zu wandeln beginnt, einhergehend mit erheblichen Veränderungen der Arbeitsanforderungen (Blank/Schulz/Voss 2017). Dennoch spiegelt sich die Professionalisierung und Akademisierung (noch) nicht in der finanziellen Entlohnung, denn die berufliche Tätigkeit in den Bereichen der SAGE-Sektoren wird, ökonomisch betrachtet, nach wie vor verhältnismäßig schlecht entlohnt: Werden die Einkommen in den SAGE-Berufen mit den Einkommen aller abhängig Beschäftigter in Deutschland verglichen, dann werden in diesen Berufen unterdurchschnittliche Löhne erzielt. Wobei es sich hierbei um ein deutsches Phänomen handelt, denn in den meisten anderen Ländern der EU ist dies anders: Dort werden die Beschäftigten in den SAGE-Berufen überdurchschnittlich entlohnt (Hipp/Kelle 2016: 53). Besonders weit liegen in Deutschland die Löhne in der Altenpflege zurück (Evans/Ludwig/Herman 2019). Insgesamt ist aufgrund des geringen Einkommens unter den Beschäftigten im SAGE-Sektor die Wahrscheinlichkeit für Altersarmut besonders erhöht, da die geringen Einkommen zu geringen Rentensprüchen führen (Knauth/Deindl 2019).

In diesem Kontext ist zudem eine deutliche Geschlechterungleichheit zu Ungunsten von Frauen zu verzeichnen, denn der durchschnittliche Bruttoverdienst von Frauen liegt deutlich unter dem von Männern. Bei der Berechnung für das Jahr 2017 betrug die Differenz, bei vergleichbarer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und gleichem Beschäftigungsumfang, im bundesweiten Durchschnitt knapp 452 Euro. Diese Lücke wird u.a. als unbereinigter ‚Gender Pay Gap‘ bezeichnet. Als zentrale Ursachen für die Gehaltsunterschiede werden vor allem die horizontale vergeschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts, Unterschiede im Qualifikationsniveau sowie Unterbrechungen im Erwerbsleben diskutiert. Werden diese Faktoren bei den statistischen Berechnungen jedoch als Kontrollvariablen berücksichtigt, zeigt sich weiterhin ein Gehaltsunterschied von ca. 6 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019). Bublitz und Regner (2016) sprechen in diesem Zusammenhang daher von einem „Social Pay Gap“, da ihr Laborexperiment gezeigt habe, dass die Einkommensungleichheit dann entsteht, wenn soziale Anstrengungen Bestandteil der

beruflichen Anforderungen sind. Somit könnte eine Geschlechtergerechtigkeit erzielt werden, wenn soziale Kompetenzen stärker wertgeschätzt und besser entlohnt würden (Bogai/Seibert/Wiethölter 2016). Dabei wäre die Angleichung der Gehälter sowie die Erhöhung der Gehälter beider Geschlechter gerecht, da beispielsweise das Anforderungsniveau von Fachkräften in der Krankenpflege mit demjenigen von Führungskräften im Groß- und Einzelhandel oder in Hotels und Restaurants vergleichbar ist (Klammer/Klenner/Lillemeier 2018: 43).

Es gibt mehrere theoretische Ansätze, die eine Erklärung für die geringe Entlohnung von Care-Arbeit anbieten. Die für diese Arbeit relevanten Ansätze werden in der Tabelle 3 aufgeführt.

Tabelle 3 Erklärungsansätze für die geringe Entlohnung von Beschäftigten im SAGE-Sektor (Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an Paul/Walter (2019))

Schlagwort	kurze Erläuterung
'Prisoner of Love'	Die These von Folbre (2001) wird auch als 'Zuneigungsgefangenschaft' bezeichnet und begründet im Wesentlichen die aufopferungsvolle Haltung der Beschäftigten mit einer besonders hohen intrinsischen Motivation. Und genau diese führe dann zur geringen Entlohnung, denn das Motto sei: Die emotionale Befriedigung dieser Arbeit ist Belohnung genug (England 2005).
'Vermarktlichung' und 'Gemeinwohlcharakter'	Die staatliche Unterfinanzierung resultiert einerseits aus der Preisfindung innerhalb von Scheinmärkten (Vergabesystem), denn konkurrierende Träger unterbieten sich bei der Angebotsabgabe für Aufgaben der öffentlichen Daseinsfürsorge auf Kosten von Personallöhnen (England 2005; Gottschall 2008). Andererseits resultiert sie aus der Tatsache, dass Fürsorgearbeit von vielen nicht finanzierbar wäre, die sonst aus dem System ausgeschlossen werden würden (Paul/Walter 2019).
'Deevaluation' bzw. 'Naturalisierung'	Fürsorgearbeit gilt per se als niedrig zu bewertende Arbeitsleistung, weil diese eben hauptsächlich von Frauen geleistet wird, trotz hoher Arbeitsanforderungen (England 2005).
'Unverwertbarkeit von Interaktionsarbeit'	Senghaas-Knobloch (2008) beschreibt, dass Bestandteile wie Beziehungsarbeit oder empathische Handlungen innerhalb der Arbeitsleistung der Beschäftigten in den sozialen Berufen nicht ökonomisch abgebildet werden und damit auch nicht verwertet werden können - und insofern auch nicht Bestandteil der Entlohnung sind.
'Semi-Professionell'	Die Professionalisierungsprozesse sind in den letzten Jahren forciert worden, aber längst nicht abgeschlossen. Der SAGE-Sektor bleibt daher ein Niedriglohnsektor (Gottschall 2008).
'Ausbleibende Produktivitätssteigerungen'	Soiland (2017) beschreibt, dass die Professionalisierung der sozialen Berufe auch deshalb vorangetrieben wird, weil diese zur Produktivitätssteigerung führen soll (Taylorisierung der Dienstleistungen). Die Produktivitätssteigerungen bleiben jedoch aus bzw. sind nicht vergleichbar mit jenen in der Industrie. Infolgedessen bleiben auch die Lohnzuwächse aus.
'Unterschiedliche Ansprüche an Arbeit'	Die Herstellung der Geschlechterungleichheit wird durch die geschlechtliche Segregation der Berufe sowie mithilfe von innerorganisationalen Mechanismen reproduziert (Wetterer 2002).

Ein Weg, um den Social Pay Gap im SAGE-Sektor zu reduzieren, bestünde in deutlichen Entgelt-Steigerungen im Rahmen der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst. Bei deren Betrachtung wird jedoch erkenntlich, dass mind. bis zum Jahr 2018 die Verhandlungsergebnisse auf einem Niveau waren, was die Geschlechterungleichheit in der Entlohnung aufrechterhalten hat.

3.3.1 Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst

Nach neun Jahren Verhandlung mit der Gewerkschaft ‚Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr‘ (ÖTV) löste am 1. April 1961 in Westdeutschland der „Bundesangestelltentarif“ (BAT) die aus dem Dritten Reich stammende und im Jahr 1938 in Kraft getretene Tarifordnung „A für Angestellte im öffentlichen Dienst“ ab. Der BAT bildete anschließend über 44 Jahre lang die rechtliche Grundlage für die Arbeitsbedingungen sowie Löhne und Gehälter von Angestellten, Arbeiter_innen und Beamt_innen. Nach der Wiedervereinigung im Jahr 1989 wurde auf die ehemaligen Bundesländer der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) allerdings ein BAT-Ost angewendet - auf einem ca. 80 %-Niveau des BAT (DBB Beamtenbund und Tarifunion 2016) -, was von den Gewerkschaften kritisiert wurde. Von Seiten der Arbeitgeber_innen in Bund, Ländern und Kommunen wurde der BAT zudem (insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeit) als zu unflexibel und zu wenig leistungsgerecht gegenüber den Beschäftigten kritisiert. Zudem würde er keine oder zu geringe Leistungsanreize bieten (Wilmes 2011). Diskutiert wurden daher leistungsabhängige (variable) Entgeltanteile von bis zu 8 % bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die jedoch weitestgehend nicht umgesetzt oder wieder abgeschafft wurden (Borstel 2015).

Zwischendurch gab es ein durch Diversität geprägtes Tarifsysteem mit den unterschiedlichen Tarifverträgen des BAT/BAT-O, BMT-G/BMT-G-O, MTArb sowie MTArb-O, dessen Reformbedürftigkeit sowohl von ver.di als auch von den Arbeitgeber_innenverbänden - mit unterschiedlichen Zielen - anerkannt wurde. Für ver.di ging es bei der Vereinheitlichung des Tarifrechts um die

„Schaffung eines einheitlichen, überschaubaren und nachvollziehbaren Tarifrechtes für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen bei Bund, Ländern und Gemeinden in West und Ost; diskriminierungsfreies Tarifrecht; Erhöhung der Attraktivität des Tarifrechtes auch für jüngere Beschäftigte; Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Interessen; zukunftsorientierte Gestaltung des Eingruppierungsrechts; keine Verweisung im Tarifvertrag auf beamtenrechtliche Vorschriften“ (Folter/Jedwabski 2003: 1).

Die Arbeitgeber_innenverbände sahen hingegen einen Reformbedarf aufgrund der finanziellen Lage der öffentlichen Haushalte sowie der Ziele der Lissabon-Strategie (in Deutschland abgeleitet: der Agenda 2010). Sie verfolgten die Ziele der „Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie (...) [der] Erhaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Wirtschaft“ (Öffentliche Arbeitgeber 2003: 1).

Gemeinsam von ver.di und den Arbeitgeber_innenverbänden wurde schließlich im Januar 2003, im Rahmen der Potsdamer Prozessvereinbarung, die Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD) beschlossen. Dabei beschreibt die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber_innenverbände (VKA) die Reformen ab dem Jahr 2000 als tarifpolitische Wende, welche unter den zunehmenden Kosten und dem steigenden Wettbewerbsdruck notwendig geworden sei. So rückten die betrieblichen Interessen stärker in den Fokus, z.B. die Vereinfachung des Tarifrechts, flexiblere Regelungen der betrieblichen Ausgestaltung, Möglichkeiten zur Honorierung von Leistungen und Ergebnissen oder die Nutzung von betriebswirtschaftlichen Instrumenten (VKA 2019).

Im Laufe der Verhandlungen über den TVöD, welche weitgehend unbemerkt in öffentlichen Diskussionen stattfanden (Hansel 2004), stieg die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) allerdings aufgrund abweichender Vorstellungen über die Arbeitszeitregelungen und Zuwendungen aus den Verhandlungen aus und führte eigene Verhandlungen über den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), ohne Berlin und Hessen zu inkludieren, denn für diese galten und gelten eigene tarifvertragliche Regelungen (TV-L Berlin bzw. TV-H).⁸

Die Ablösung des BAT und der verschiedenen Tarifverträge für Arbeiter_innen des Bundes (MTArb) erfolgte ab dem 1. Oktober 2005 durch den TVöD mit dem Geltungsbereich für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes sowie ab dem 1. Juli 2006 durch den TV-L mit Geltungsbereich für die Beschäftigten der Länder. Solange der BAT galt, haben sich auch die kirchlichen Dienstleistungsanbieter (Caritas und Diakonie) weitestgehend an diesem orientiert und ihn für ihre Beschäftigten übernommen. Diese Orientierung endete jedoch mit der Einführung der Tarifreform (Kädtler 2014: 433). Auch vor dem Hintergrund von Neueinstellungen gab es wesentliche Einschränkungen. So galt mit dem neuen TV-L und TVöD die neue Regelung, dass beim Wechsel des Arbeitgebers_der Arbeitgeberin die gesammelten Erfahrungsstufen der Beschäftigten i.d.R. nicht mitgenommen werden konnten. Ein Arbeitgeber_innenwechsel bedeutet(e) daher i.d.R. auch eine schlechtere Entlohnung.

Die Höhe der Tarifabschlüsse im Zeitraum 1990-2019 im öffentlichen Dienst (TV-L und TVöD) können der Abbildung 14 entnommen werden.

⁸ Das Land Berlin wurde im Jahr 1994 wegen der vorzeitigen Angleichung der Ost-Löhne im öffentlichen Dienst an das Westniveau aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgeschlossen. Ab dem Jahr 2013 wurde Berlin jedoch wieder in die Tarifgemeinschaft aufgenommen, und die volle Angleichung an den TV-L bis zum Jahr 2017 wurde beschlossen (Märkische Oberzeitung 2012). Das Land Hessen gehört hingegen seit dem Jahr 2004 nicht mehr der TdL an (Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2019).

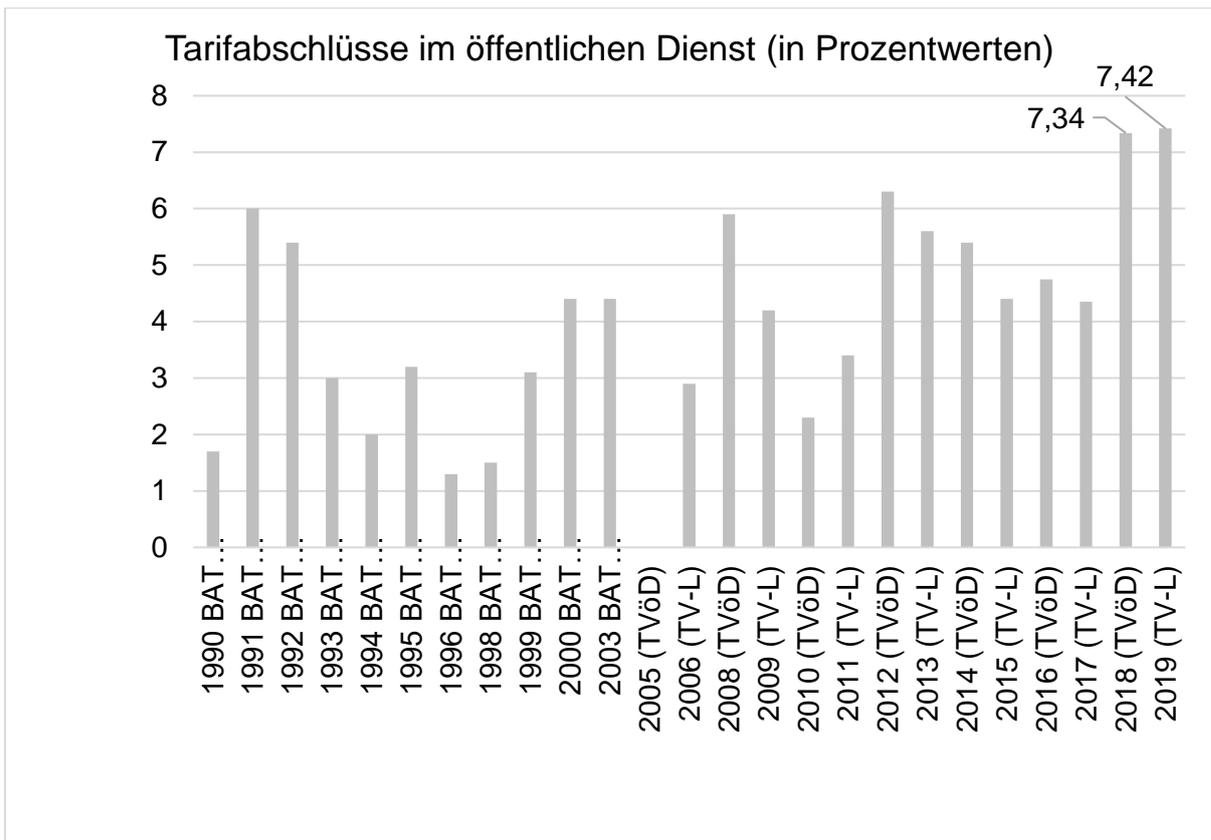


Abbildung 14 Tarifrunden im öffentlichen Dienst seit der Wiedervereinigung (Quelle: eigene Darstellung auf Basis des DBB Beamtenbundes und der Tarifunion sowie der Angaben der unabhängigen Plattform „Öffentlicher-Dienst.info“ aus dem Jahr 2019)

Wie aus der Abbildung erkenntlich wird, stellen die Tarifabschlüsse der Jahre 2018 und 2019 im Vergleich zu früheren Tarifabschlüssen relativ hohe Verhandlungsergebnisse dar. Zurückzuführen ist dies einerseits auf gestärkte Gewerkschaften, die erfolgreich in den Arbeitskämpfen mobilisieren konnten, aber auch auf die fiskal-politische Delegitimation des Austeritätsarguments in Anbetracht jährlicher Haushaltsüberschüsse (Kerber-Clasen 2017). Zu beachten ist hier ebenfalls: Neben dem öffentlichen Dienst sind viele Beschäftigte der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe bei Kirchen bzw. deren sozialen Dienstleistungsorganisationen tätig (Caritas und Diakonie). Für sie gelten aufgrund der arbeitsrechtlichen Sonderstellung von Kirchen weder das Streikrecht noch die Tarifautonomie (Kädtler 2014).

Bei der Betrachtung der in diesem Kapitel zusammengetragenen Befunde zu den Entwicklungen des SAGE-Sektors auf dem Arbeitsmarkt als Zukunfts- und Risikoberufe gleichermaßen sowie der belastenden Arbeitsqualität und der nicht geschlechtergerechten Arbeitsentlohnung wird die Frage aufgeworfen, wie die Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor gestaltet sind. Der Forschungsstand dazu der im folgenden Kapitel dargelegt werden wird - basiert auf noch wenigen Arbeiten, da dieser Forschungszweig innerhalb des Forschungsfeldes der industriellen Beziehungen bislang noch am Anfang steht.

4 Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor

Das Ziel der zweiten Frauenbewegung war es, Frauen aus der Abhängigkeit der sogenannten Familienernährer zu holen. Aus der unentgeltlichen Care-Arbeit sollte daher eine bezahlte Lohnarbeit werden. Mit dem gesellschaftlichen Wandel hin zum Doppelverdienendenmodell ist das auch eingetreten, allerdings ging dies mit einer Vergeschlechtlichung von Berufen einher. Es zeigte sich eine horizontale sowie vertikale Geschlechterungleichheit, wobei hier vor allem von Interesse ist, dass die sogenannten Frauenberufe nach wie vor durch wesentlich höhere soziale Risiken und deutlich geringere Entlohnung gekennzeichnet sind (Soiland 2017: 14). Um zu verstehen, welche Ungleichheitsbedingungen dazu beigetragen haben und immer noch beitragen, ist es notwendig, die volkswirtschaftliche Bedeutung der unbezahlten Care-Arbeit zu analysieren, welche mit der Diskrepanz zwischen der unbezahlten Reproduktionsarbeit und der bezahlten Produktionsarbeit zu tun hat (ebd.: 16).

Das rasante Wirtschaftswachstum im Fordismus der BRD wurde dadurch erzielt, dass die sogenannten Hausfrauen die wertschöpfungsschwachen Arbeiten aus dem Bereich der Produktionsarbeit herausgehalten haben, wodurch die fordistische Produktionsweise hoch produktiv war. Dabei ist die Unterscheidung zwischen wertschöpfungsstarken und -schwachen Sektoren das Resultat des technologischen Fortschritts. Denn gerade der industrielle, durch technologischen Fortschritt und eine hohe Produktivität charakterisierte Bereich wurde als wertschöpfungsstark begriffen. Für den Care-Sektor galt dies jedoch nicht (ebd.:19), denn für diesen Sektor bestand (und besteht) diese Möglichkeit der kontinuierlichen Produktivitäts- und Effizienzsteigerung nicht - bzw. nicht im gleichen Ausmaß. Die Verhandlungsmasse für Löhne durch erzielte Gewinne ist daher in wertschöpfungsschwachen Sektoren immer geringer als in wertschöpfungsstarken. Daher wird das "Problem" der mangelnden Effizienz aus betriebswirtschaftlicher Sicht immer Bestandteil der Care-Arbeit bleiben (ebd.: 20). Zur Kompensation der mangelnden Produktivität soll deshalb die Professionalisierung der SAGE-Beschäftigten dienen (ebd.: 21).

Ein weiterer gravierender Unterschied der Care-Produktion im Vergleich zur Güter-Produktion besteht in der Variabilität. Denn die Produktion von Dienstleistungen benötigt unterschiedlich viel Zeit, da die Pflege, Erziehung und soziale Zuwendung nach dem Uno-Actu-Prinzip erfolgen und daher jedes Mal unterschiedlich sind. Die Variabilität ist deshalb ein Qualitätsmerkmal des SAGE-Sektors, und der Versuch, diese durch Ökonomisierung zu eliminieren, steht in direktem Kontrast zu den professionellen Standards der Beschäftigten im SAGE-Sektor. Die Warenförmigkeit von Care-Arbeit wird so jedoch immer stärker betont (ebd.: 24f.).

Trotz der radikalen Vermarktlichung, dem Wandel von „dem Sozialwesen zur Sozialwirtschaft“ (Evans 2018: 155), hat diese bislang jedoch nicht zur Herausbildung eines

Systems industrieller Beziehungen geführt (Blank/Schulz/Voss 2017), was laut Evans und Kerber-Clasen (2017: 183) auf die strukturell-institutionelle „Ordnung der Machtlosigkeit“ im SAGE-Sektor zurückzuführen ist. Konstituiert wird diese Ordnung durch drei Dimensionen: (a) fragmentierte Arbeitsrechts- und Tarifrechtssysteme durch den „ersten, zweiten und dritten Weg“, (b) eine fragmentierte Interessenorganisation seitens der Arbeitgeber_innen und Beschäftigten sowie (c) Verhandlungsarenen auf unterschiedlichsten Ebenen. Das institutionelle Arrangement der Arbeitsbeziehungen ist demnach gleichzeitig strukturiert und fragmentiert.

Für die Beschäftigten besteht darüber hinaus grundsätzlich ein Problem der mangelnden Wahrnehmung, welches auf die geringe gewerkschaftliche Organisationsmacht zurückzuführen ist. Denn in der korporatistischen Ordnung sind Gewerkschaften als Form der kollektiven Interessenorganisation der Beschäftigten eine wichtige Voraussetzung, um in der politischen Arena überhaupt eine_n Interessensvertreter_in zu haben (Evans 2018: 176). Die üblichen Arbeitskämpfmaßnahmen im Rahmen der industriellen Beziehungen, wie Streiks oder Aussperrungen, stehen im kirchlichen Arbeitsrecht jedoch nicht zur Verfügung (Evans 2018: 176f.), sodass sich die dort Arbeitenden politisch nur bedingt Gehör verschaffen können.

Zum besseren Verständnis der folgenden Analysen zu den Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor ist es erforderlich, kursorisch auf die Grundlagen der ‚Labor Revitalization Studies‘ sowie den Machtressourcenansatz einzugehen, weshalb das folgende Unterkapitel dieser Thematik gewidmet ist.

4.1 Der Machtressourcenansatz der Labor Revitalization Studies

Im englischen Sprachraum hat sich etwa seit der Jahrtausendwende die eigenständige Forschungsrichtung ‚Labor Revitalization Studies‘ (LRS) entwickelt. Im Zentrum dieses Forschungszweigs steht die Frage, über welche Machtressourcen die Lohnabhängigen verfügen. Relevante Fragestellungen sind: Haben alle Beschäftigten die gleiche Verhandlungsposition? Ist jede_r Beschäftigte gleichermaßen gezwungen, seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen? Überlegungen in diese Richtung finden sich bereits bei Offe und Wiesenthal (1980). Erstmals explizit benannt wurden sie jedoch von Wright (2000), und weiterentwickelt wurden sie von Silver (2005). Ziel des Machtressourcenansatzes, der im englischsprachigen Raum ‚Power Resource Theory‘ genannt wird, ist es, stärker auf die Ressourcen zur Herstellung von Handlungsmöglichkeiten von Beschäftigten zu fokussieren und gleichzeitig ein analytisches Framework bereitzustellen.

Schmalz und Dörre (2014: 219ff.) benennen fünf zentrale Annahmen und Anliegen der LRS:

- 1) Der Rückgang der Gewerkschafts- und Arbeiter_innenbewegung betrifft seit den 1980er-Jahren nicht nur die westlichen kapitalistischen Länder, sondern es handelt sich nicht um ein weltweites Phänomen.
- 2) Die gewerkschaftliche Revitalisierung ist eine umfassende strategische Entscheidung, welche verbunden ist mit einem fundamentalen Organisationswandel zur Überwindung obsoleter gewerkschaftlicher Handlungsmuster und mit neuen Ansätzen zur Mobilisierung wie z.B. dem Organizing, bei dem die Mobilisierung und Organisierung durch Konflikte im Zentrum stehen.
- 3) Die neuen gewerkschaftlichen Strategien sind analytisch zu begleiten. Neue methodische Ansätze wie z.B. die partizipative Gewerkschaftsarbeit, das Campaigning oder das ‚Social Movement Unionism‘ müssen in Hinblick auf ihre Übertragbarkeit und Öffentlichkeitswahrnehmung wissenschaftlich analysiert, diskutiert und weiterentwickelt werden.
- 4) Die Kooperation mit der Zivilgesellschaft ist stärker zu fokussieren, um Erfolge zu erzielen. Die gesellschaftliche Arena ist eine elementare Komponente, um die Gewerkschaftsbewegung zu erneuern.
- 5) Es bestehen innerhalb der gewerkschaftlichen Basis bedeutsame Repräsentationslücken auf zwei Ebenen: a) auf der Ebene der Gewerkschaftsmitglieder (z.B. informell und atypisch Beschäftigte) und b) auf der demokratischen Ebene. Dabei werden demokratische Prozesse wie die Mitbestimmung und stärkere Partizipation der Gewerkschaftsmitglieder als eine wesentliche Voraussetzung für die Erneuerung angesehen.

Als Forschungsheuristik innerhalb der LRS hat sich in den letzten Jahren der Machtressourcenansatz mit den folgenden vier zentralen Komponenten etabliert:

- strukturelle Macht,
- organisatorische Macht,
- institutionelle Macht,
- gesellschaftliche Macht.

Im Folgenden wird, in Anlehnung an die Arbeit von Schmalz und Dörre (2014), nacheinander auf diese vier Machtressourcen eingegangen, um die daran anknüpfenden Analysen der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor besser verstehen zu können.

Die *strukturelle Macht*, eine primäre Machtressource, die sowohl Beschäftigten mit und ohne eine kollektive Interessenorganisation zur Verfügung steht, entsteht durch die Stellung im ökonomischen Verwertungsprozess, indem dieser gestört oder gar unterbrochen werden kann. Dabei ist diese Ressource in die Produktions- und die Marktmacht unterteilt. Die Produktionsmacht bezieht sich auf den Prozess der Herstellung und auf die Möglichkeiten der

Beschäftigten, diesen Herstellungsprozess zu stören, z.B. durch Arbeitsniederlegung. Schmalz und Dörre (2014) ergänzen die Produktionsmacht jedoch noch um eine weitere spezifische Form der Zirkulationsmacht, welche aus der Notwendigkeit resultiert, das Kapital und die Arbeitskräfte über bestimmte Wege verteilen zu müssen. Den Beschäftigten, in deren Verantwortung diese Verteilung liegt, kommt somit eine Schlüsselposition zu (z.B. im Transportsektor von Waren oder Bargeld). Als weitere spezifische Form der Produktionsmacht nennen Schmalz und Dörre (2014) die Reproduktionsmacht von Beschäftigten im Care- und Erziehungsbereich. Diese resultiert ihnen zufolge aus der Tatsache, dass viele Beschäftigte ohne die Leistungen der Care-Arbeiter_innen nicht ihrer Lohnarbeit nachgehen könnten. Ähnlich wie die Produktionsmacht aus dem Störpotenzial im Wertschöpfungsprozess resultiert, resultiert die Reproduktionsmacht also aus dem Störpotenzial die Produktionssphäre (Frayssé 2017). Denn von Einschränkungen seitens der Beschäftigten im Care- und Erziehungsbereich wären alle Bereiche der Volkswirtschaft betroffen. Die Marktmacht, als zweite Form der strukturellen Macht, resultiert hingegen aus der Notwendigkeit, dass die Beschäftigten zur Ausführung der Tätigkeit über bestimmte Qualifikationen verfügen müssen. Diese sind insofern schlechter substituierbar und erhalten - bspw. infolge des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt - eine besondere Machtressource.

Die *organisatorische Macht* resultiert aus politischen und gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen. Denn durch die Herstellung von kollektiven Akteur_innen wie den Gewerkschaften können weiterreichende Strategien verfolgt werden, welche die strukturelle Macht teilweise ersetzen können. Anders als die strukturelle Macht, ist diese Ressource jedoch an eine Voraussetzung geknüpft: die Organisation. So bedarf es verschiedener Organisationsprozesse, um kollektive Akteur_innen herstellen zu können. Gelingt dies allerdings, dann wird die Organisationsmacht auf verschiedenen Ebenen sichtbar: im Betrieb durch Betriebsräte und auf Ebene der Gewerkschaften selbst sowie auf Ebene der politischen Arena in Form von Arbeiter_innenparteien. Dabei ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder eine zentrale Kennziffer für die Organisationsmacht, die im sogenannten Organisationsgrad festgehalten wird. Weitere Formen der Organisationsmacht sind Infrastrukturressourcen und die Organisationseffizienz. Erstere beziehen sich auf die ökonomischen Mittel von kollektiven Akteur_innen und zweitere betrifft die Organisationsstruktur zur optimalen Nutzung der Infrastrukturressourcen. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang allerdings die Mitgliederpartizipation. So werden nicht nur passive Mitglieder gebraucht, die allein den gewerkschaftlichen Mitgliedsbeitrag zahlen, sondern auch handlungswillige Mitglieder, die bereit sind, sich an Arbeitskämpfen zu beteiligen. Denn wie Schmalz und Dörre (2014) mit Verweis auf die Arbeit von Voss (2010) zurecht herausstellen, können sich Gewerkschaften ohne die aktive Beteiligung der nicht-hauptamtlichen Mitglieder allein in bürokratische Organisationen verwandeln. Notwendig, um die Organisationsmacht entfalten zu können, ist

dementsprechend die Bildung einer inneren Kohäsion, also einer kollektiven Identität, welche jedoch stets neu herausgebildet werden muss. Für den Erfolg der Organisationsmacht müssen die Organisationsstrukturen zudem insofern optimiert werden, als das Organisationshandeln und die Mitgliederinteressen bestmöglich im Einklang stehen. Diese „Gewerkschaftsdemokratie“ (Voss 2010: 370), die in der Notwendigkeit besteht, möglichst viele Interessen der Mitglieder und neuer Zielgruppen zu vereinigen, stellt jedoch eine neue Herausforderung für die Gewerkschaften dar und erfordert eine „organisatorische Flexibilität“ (Schmalz/Dörre 2014: 233) als Schlüsselkomponente für den Erfolg der Organisationsmacht.

Die *institutionelle Macht* ist das Ergebnis von strukturellen und organisatorischen Machtverhältnissen und insofern eine Sekundärmacht. Sie trifft auf in Form von neuen Institutionen und institutionell verankerten Regulierungen. –Für Deutschland geltende Beispiele sind z.B.: Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Streikrecht, aber auch Arbeitsgerichte oder das Mitbestimmungsgesetz. Schmalz und Dörre (2014: 228) bezeichnen dies als „Institutionalisierung des Klassenkonflikts mit einer rechtlichen Verankerung“. Denn ihnen zufolge ist das mit dem Betriebsverfassungsgesetz und der Tarifautonomie duale System der Interessenvertretung ein Erbe des Klassenkompromisses zwischen dem Kapital und der Arbeiter_innenbewegung im Deutschland der Nachkriegszeit. Insofern sprechen die beiden auch von einem „Echo längst vergangener Kämpfe und Übereinkünfte“ (ebd.). Zur institutionellen Macht gehören aber nicht nur rechtliche Sicherungen, sondern auch Begrenzungen, was von Schmalz und Dörre als „Doppelcharakter“ bezeichnet wird. Die Herausforderung für die Gewerkschaften besteht dabei aus der Vermittlung zwischen den Logiken der Mitglieder und der politischen Einflussnahme, also zwischen einerseits der Art und Weise, wie in der politischen Arena Einfluss genommen wird, wozu auch Kompromissaushandlungen gehören, und andererseits und gleichzeitig der Herausforderung, die Eigenständigkeit zu wahren. Zur Schwächung der institutionellen Macht gibt es nach Schmalz und Dörre (ebd.: 229) drei Möglichkeiten: Die erste Möglichkeit besteht in verringerten strukturellen Machtverhältnissen. Dies ist bspw. der Fall, wenn Betriebsräte - vor dem Hintergrund der naturalisierten Drohkulisse der Globalisierung mit ihrer drohenden Wettbewerbsfähigkeit - primär aus einer defensiven Position zur Abwehr von Kündigungen und Lohnsenkungen verhandeln. Die zweite Möglichkeit meint hingegen die fehlende Akzeptanz durch die Kapitaleseite. Denn Gewerkschaften müssen als authentische (konfliktfähige) Institutionen anerkannt sein, da sie sonst in Verhandlungen und Debatten nicht miteinbezogen werden. Die dritte Möglichkeit umfasst hingegen direkte Angriffe auf die Institutionen, z.B. durch die Einschränkung des Streikrechts oder anderer Institutionen, wie es in Großbritannien durch den Thatcherismus der Fall war. Trotz dieser Möglichkeiten und der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen seit den 1980er-Jahren, resümieren Schmalz und Dörre (2014) jedoch, dass die institutionelle Macht in Deutschland weitestgehend

erhalten geblieben ist. Jedoch habe sich die Anerkennung durch die Kapitaleseite zunehmend verschlechtert.

Die *gesellschaftliche Macht* beschreiben Schmalz und Dörre als Herstellung von politischer Machtfähigkeit durch breite Bündnisse mit sozialen Bewegungen und anderen sozialen Organisationen, mit dem Ziel, diese mit gewerkschaftlichen Forderungen zu verknüpfen. Beispiele dafür seien die Demonstrationen gegen die Freihandelsabkommen mit den USA ‚Transatlantic Trade and Investment Partnership‘ (TTIP) und das ‚Comprehensive Economic and Trade Agreement‘ (CETA) innerhalb der EU in den Jahren 2015 und 2016, in deren Rahmen sich bis zu 250.000 Menschen engagierten (Deutsche Presseagentur 2015). Die Beteiligung der Gewerkschaften führte in diesen Fällen dazu, dass die inhaltliche Kritikliste an diesen Abkommen um die Befürchtung erweitert wurde, es könne zu Einschnitten in den Arbeitnehmer_innenrechten kommen. Die Einflussnahme auf das politische Agendasetting, wie sie durch das Projekt ‚Gute Arbeit‘ erfolgte, gehört ebenso zu dieser Machtressource, genauso wie die Darstellung der Gewerkschaften als bedeutsame politische Akteurinnen mit Kampfbereitschaft. Unterschieden werden kann bei dieser Machtressource insofern zwischen zwei Formen der gesellschaftlichen Macht: a) der Kooperationsmacht und b) der Diskursmacht, welche in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Die Kooperationsmacht bezieht sich auf Bündnismöglichkeiten mit anderen Akteur_innen wie bspw. mit Non-Governmental-Organisationen, Sozialverbänden oder auch sozialen Bewegungen zu Mobilisierungs- und Wahrnehmungszwecken. Dazu bedarf es jedoch einzelner Akteur_innen, die Netzwerke aufbauen können, und damit nicht nur punktuelle Beziehungen, sondern dauerhafte und tragfähige Partnerschaften (ebd.: 231). Als zweite Unterkategorie der gesellschaftlichen Macht bezieht sich die Diskursmacht hingegen auf die inhaltliche Auseinandersetzung und die Möglichkeit, diese zu beeinflussen bzw. sogar die Deutungs- und Interpretationshoheit über spezifische Themen zu gewinnen. Dabei werden auf der diskursiven Ebene immer auch moralische Vorstellungen transportiert, welche die Legitimation von Anliegen und Einschätzungen verhandeln. Die sprachliche Beschreibung und Benennung von Ungerechtigkeit und das Aufzeigen des Systemkonflikts zwischen Kapital und Arbeit stellt für Gewerkschaften insofern eine spezifische „narrative Ressource“ (ebd.: 231) dar, welche das Gerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten betrifft. Glaubwürdige Deutungsmuster und Lösungsstrategien, welche öffentlichkeitswirksam dargestellt werden, sollen so die „Problemlösungskompetenz“ (ebd.: 232) der Gewerkschaften bestätigen und diese als machtvolle politische Akteurinnen inszenieren. Die Wahrnehmung der Gewerkschaften als Streiterinnen für die Gerechtigkeit beschreiben Schmalz und Dörre infolgedessen als die zentrale Voraussetzung zur gesellschaftlichen Einflussnahme. Denn gelänge das gewerkschaftliche Framing nicht, so könnten die beiden Formen der gesellschaftlichen Machtressource nicht aufgebaut bzw. stabilisiert werden. Die Machtressource könne darüber

hinaus auch durch die argumentative Naturalisierung von Gegebenheiten geschwächt werden. Denn scheinbare Sachzwänge wie der drohende Verlust der Wettbewerbsfähigkeit oder eine drohende Standortverlagerung könnten als unberührbare natürliche Gegebenheiten konstruiert werden, die über jedes Gegenargument erhaben seien. Im SAGE-Sektor steht dieses Argument allerdings nicht zur Verfügung, denn soziale Dienstleistungen, Krankenhäuser und Kindertageseinrichtungen können nicht ins "billigere Ausland" verlagert werden (Hien 2017: 83).

Zusammenfassend stellt die Abbildung 15 eine Übersicht der vier zentralen Machtressourcen-Komponenten dar und stellt insofern eine wesentliche Basis für das darauf folgende Unterkapitel dar, in dem die Darstellung des Forschungsstands zu den Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor erfolgt.

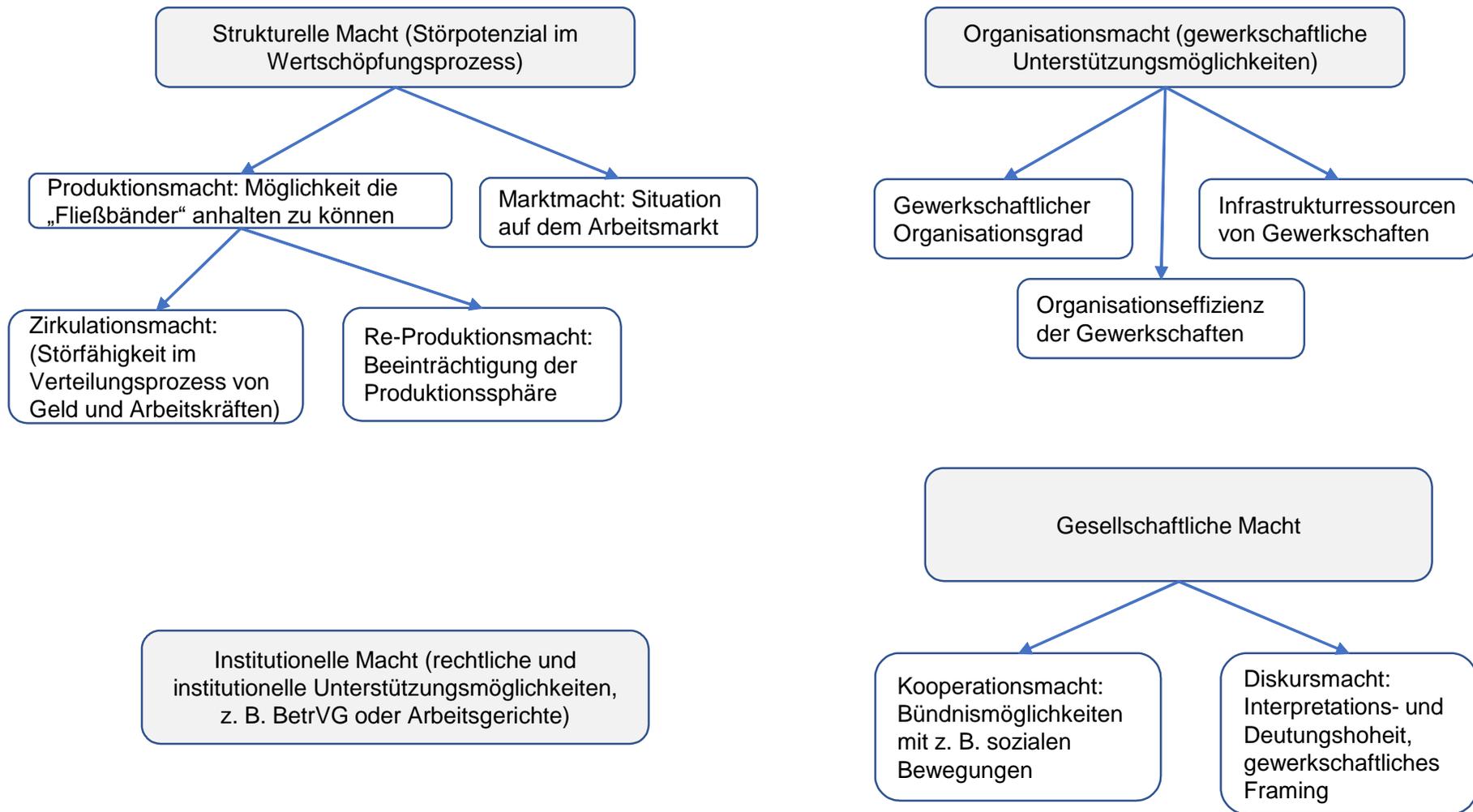


Abbildung 15 Die vier zentralen Komponenten des Machtressourcenansatzes (Quelle: eigene Darstellung)

4.2 Struktur und Hürden des kollektiven Interessenhandelns im SAGE-Sektoren

Die Herausforderungen, vor denen die Beschäftigten im SAGE-Sektor stehen, wenn es um kollektives Interessenhandeln geht, sind vielfältig. Zur Verdeutlichung der strukturellen Rahmenbedingungen und Problemstellungen für das kollektive Handeln im SAGE-Sektor wird im Folgenden der aktuelle Forschungsstand im Kontext der drei Beschäftigtengruppen der Sozialarbeiter_innen, Pflegenden und Erziehenden dargelegt (Kap. 4.2.1 - 4.2.3). Die Erklärung, wie es trotz der beschriebenen Problematiken in der jüngeren Zeit zu kollektivem Widerstand der Beschäftigten im SAGE-Sektor kommen konnte, wird im Anschluss erörtert und stellt die Grundlage für die Akademisierungshypothese dar (Kap. 4.2.4). Auf die Besonderheiten von Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor und die Bedeutung von Geschlecht in diesem Kontext wird abschließend eingegangen (Kap. 4.3).

Die Forschungserkenntnisse in diesem Kapitel rücken die mobilisierenden Wahrnehmungsprozesse für das kollektive Interessenhandeln auf der Mikroebene der Beschäftigten in den Fokus und sind insofern für das Forschungsinteresse der Arbeit von zentraler Bedeutung.

4.2.1 Soziale Arbeit

Hinsichtlich der Lohnarbeitsbedingungen in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit kann bezüglich der Fachliteratur von einer regelrechten Entthematisierung gesprochen werden. Denn in der Fachdisziplin Soziale Arbeit liegt der Fokus zurzeit neben spezifischen Themen zur einzelnen Berufsschwerpunkten fast ausschließlich auf der spezifisch-normativen Professionsdebatte. Die eigene Identitätsfrage wird wesentlich häufiger verhandelt als Fragen zu den Lohnarbeitsbedingungen (Neubert 2017: 32f.). Insofern gibt es derzeit drei zentrale Herausforderungen im Bereich der Sozialen Arbeit (Neubert 2017): Zum einen existiert das Spannungsfeld „Interesse und Identität“ (ebd.: 35), welches mit der Notwendigkeit verknüpft ist, sich mit der beruflichen Identität auseinanderzusetzen, da diese mit der individuellen Subjektposition verbunden ist und da Konflikte eine eigenständige Position voraussetzen, die nach außen vertreten wird. Dass die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 weitgehend ohne Sozialarbeiter_innen geführt wurden, lässt Neubert zufolge auf ein nicht ausreichend entwickeltes Selbstbewusstsein schließen, welches nun reflektierend gefördert werden müsse. Zweitens ist das Spannungsfeld „Räume der (Selbst-)Organisation“ (ebd.: 37) von Bedeutung, welches sich auf die gemeinsame Räumlichkeit als Voraussetzung der kollektiven Organisation bezieht. Eine solche Räumlichkeit zu finden, sei aufgrund der dezentralen Strukturen und der daraus folgenden räumlichen Trennung der Beschäftigten jedoch nur erschwert möglich. Darüber hinaus zeigen laut Neubert Interviews mit Expert_innen

aus der gewerkschaftlichen Organisation, dass die mobilisierten Sozialarbeiter_innen auch hinsichtlich des Kommunikationsraums eigene Forderungen und Ansprüche an die Gewerkschaften stellen und sich nicht still in die bestehenden Abläufe der Gewerkschaftspolitik eingliedern. Drittens beschreibt das Spannungsfeld „die Öffentlichkeit“ (ebd.: 38) schließlich den Sachverhalt, dass alle kollektiven Handlungen nur unter Einbeziehung der Öffentlichkeit gelingen können, da die Adressat_innen und Nutzer_innen sowie deren Familien immer auch Teil der politischen Arena sind. Bündnisse der Gewerkschaften mit sozialen Bewegungen seien auch aus diesem Grund zur Mobilisierung von Sozialarbeiter_innen geeignet (ebd.: 38).

Der immanente Einbezug der Öffentlichkeit wirft allerdings wichtige Fragen auf, die für die Mobilisierung der Beschäftigten und die gesellschaftliche Legitimation der Arbeitskämpfe von strategischer Bedeutung sind: Welche Form der Daseinsfürsorge ist gesellschaftlich konsensfähig, wo werden Defizite gesehen? Welche Interessen haben die Beschäftigten neben besserer Entlohnung und Gesundheitsschutz? Welche Zielvorstellungen haben die Gewerkschaften? Welche potentiellen Bündnispartner_innen existieren? Darüber hinaus zeigen die Vergleiche mit den Arbeitskämpfen in der Pflege oder im Erziehungsbereich, dass die politisch-institutionellen Möglichkeitsräume für die Soziale Arbeit bislang nur unzureichend genutzt worden sind, denn bislang gab es im Kontext der Arbeitskämpfe kaum Allianzen (Eichinger 2017: 42). Die Berufsgruppe der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen steht zudem hinsichtlich der heterogenen Arbeitsfelder in der Sozialen Arbeit vor großen Herausforderungen. So sehen Heinz (2016), Eichinger (2017) und Neubert (2017) aufgrund dessen die Hochschulen als Ausbildungsstätten der Sozialarbeiter_innen in der besonderen Verantwortung, das professionelle Lohnarbeiternehmer_innen-Bewusstsein zu fördern. Denn ihrer Ansicht nach sollte es zu den Kernkompetenzen der zukünftigen Fachkräfte gehören, über die Arbeitsbeziehungen im sozialen Dienstleistungsbereich aufklären zu können, um letztlich die Basis für eine kollektive Interessenorganisation zu schaffen.

Ein zentrales Narrativ, das wiederholt im wissenschaftlichen Diskurs über die Arbeitsbeziehungen bemüht wird, ist das des zu geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Die empirischen Befunde zeigen diesbezüglich jedoch einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von ca. 25 % unter den Sozialarbeiter_innen, was – gemessen an dem Organisationsgrad in der Gesamtbevölkerung von ca. 18 % – jedoch einem überdurchschnittlichen Organisationsgrad entspricht, der darüber hinaus auch eher zu- als abnimmt. Für die Gewinnung neuer gewerkschaftlicher Mitglieder unter den Sozialarbeiter_innen wird dieses überholte Narrativ allerdings im gewissen Sinne zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung und ist daher hinderlich für die kollektive Mobilisierung (Eichinger 2017: 48).

4.2.2 Pflege

Der Pflegesektor ist zurzeit durch die kumulierende Problematik der kollektiven Interessenorganisation gekennzeichnet, für die die folgenden Aspekte charakteristisch sind: unterschiedliche Qualifikationen der Beschäftigten, heterogene Trägerorganisationen, stationäre und ambulante Arbeitskontexte sowie hochgradig diverse Betriebs- und Klientelstrukturen, kombiniert mit einem traditionellen Berufsverständnis in stark segmentierten Arbeitsmärkten (Schroeder 2018: 232).

Zu den öffentlichkeitswirksamsten Arbeitskämpfen im Pflegebereich der letzten Jahre gehören die Arbeitskämpfe an der Berliner Universitätsklinik Charité. Denn aufgrund einer Notdienstvereinbarung aus dem Jahr 2006, welche eine höhere Personalbemessung vorsah als die reguläre des Jahres 2011, konnten die Beschäftigten einzelne Stationen des Krankenhauses schließen. Ökonomisch entstand der Charité dadurch an jedem der Streiktage ein Schaden von schätzungsweise einer halben Millionen Euro (Rakowitz/Schoppengerd 2017: 63f.). Woran zu erkennen ist, dass im Pflegesektor, im Unterschied zum Sozial- und Erziehungsdienst, aufgrund der Ökonomisierungsprozesse durch die Zerstückelung der einzelnen Arbeitsprozesse und durch die Entfremdung zurzeit eine neue Produktionsmacht entsteht, welche als ökonomisches Druckmittel genutzt werden kann, zumindest bei privatwirtschaftlichen Trägern. Im Erziehungsbereich ist das hingegen nicht der Fall, da dort sogar staatliche Kosten gespart werden (ebd.: 67).

In den bisherigen Arbeitskämpfen traten aber auch gewerkschaftsinterne Konflikte in Erscheinung, welche entlang der folgenden Fragen skizziert werden können: Wie viel Demokratie sind Gewerkschaften bereit mitzugehen? Wie viel Eigenverantwortung soll die Basis tragen dürfen? Sowohl für die Beschäftigten als auch für die Gewerkschaften handelt es sich in der Pflege insofern um ein "gewerkschaftliches Neuland", das auch verbunden ist mit neuen Fragen der Tarifbarkeit von Personalbemessung und sozialpolitischen Verteilungsfragen (ebd.: 68). Da die bisherigen Ergebnisse der Tarifverhandlungen wahrscheinlich einige der mobilisierten Beschäftigten enttäuscht haben, besteht zudem eine zentrale Herausforderung für die Gewerkschaften darin, zu verhindern, dass das Prinzip Gewerkschaft infrage gestellt wird. Gelingen kann dies allerdings nur, wenn die gewerkschaftlichen Forderungen über die üblichen Lohnforderungen hinausgehen (ebd.: 69).

Vor allem Initiativen jenseits der klassischen Interessenvertretungen haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass in der Pflege die gesellschaftlichen und diskursiven Machtressourcen erschlossen und gestärkt wurden. Bündnisse wie ‚Pflege am Boden‘ oder auch das Netzwerk ‚Care Revolution‘ haben aus der Perspektive der New Social Movement-Forschung wesentlich dazu beigetragen, die kollektive Identität zu formen (Schmidt 2017: 98). Und auch die Gründung der Bundesvereinigung der Arbeitsgeber in der Pflegebranche (BVAP)

ist ein erster bedeutsamer Schritt für eine organisierte Interessenorganisation, da es dem zersplitterten System einen verpflichtungsfähigen Arbeitgeber_innenverband entgegenstellt (Evans/Ludwig 2019: 34).

4.2.2.1 *Altenpflege*

Die kollektiven Rahmenbedingungen in der Altenpflege sind zurzeit gekennzeichnet durch eine stark fragmentierte Arbeitgeber_innen- und Tariflandschaft sowie durch ein fehlendes Streik- und unvollständiges Arbeitsrecht. Da sich zudem nur fünf Prozent der stationären Einrichtungen in öffentlicher Hand befinden, während 41 % in privater und über die Hälfte in freigemeinnütziger Trägerschaft sind, wird die Altenpflege im gewerkschaftlichen Diskurs als „weißer Fleck“ beschrieben (Nowak 2017: 187). Dabei war das spezifische Arbeitsrecht der kirchlichen Träger bis zum Jahr 2003 eher unproblematisch, da die kirchlichen Träger die Regelungen des BAT automatisch übernommen hatten. Mit der Öffnung zum Gesundheitsmarkt verabschiedeten sich die kirchlichen Träger jedoch von dieser Anlehnung (ebd.: 189). Der „weiße Fleck“ äußert sich nun auch dahingehend, dass die Arbeitsbeziehungen im Bereich der Altenpflege im Vergleich zum quantitativen Wachstum und zum rasanten Ökonomisierungsprozess dieser Professionen nach wie vor deutlich unterentwickelt sind, was sowohl strukturelle als auch historische und subjektive Gründe hat. So besteht aufgrund unterschiedlicher, sich gegenseitig bedingender Faktoren derzeit nur eine geringe Neigung der Beschäftigten zur kollektiven Interessenorganisation. Die geringe gewerkschaftliche Organisation hat im Altenpflegebereich aber auch mit mangelnden Erfahrungen seitens der Beschäftigten zu tun, die mehrere Ebenen betreffen. So werden die Gewerkschaften von den Beschäftigten kaum wahrgenommen und dementsprechend kaum als handlungsfähige Akteurinnen eingeschätzt (Schroeder 2017, 2018). Über 80 % der Altenpfleger_innen ihnen wurden noch nie durch die Gewerkschaften kontaktiert (Schroeder 2018: 207), und über eine Mitgliedschaft haben die allermeisten noch nie nachgedacht (ebd.: 209). Dabei ist dieses „kommunikative Präsenzdefizit“ im Sinne der gedanklichen Abwesenheit der Gewerkschaften einerseits eine Ursache, andererseits jedoch auch eine Folge der geringen gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen (ebd.: 229). Es liegt unter anderem daran, dass die kirchliche Prägung der Altenpflege die Abstinenz der Gewerkschaften verursachte und verursacht (ebd.: 212). Viele Beschäftigte sind darüber hinaus nach wie vor mental den tradierten Vorstellungen über ihre Tätigkeit verhaftet, was für die kollektive Selbstermächtigung eine zentrale Hürde darstellt (ebd.: 221).

In der Gesamtschau zeigt sich also, dass die mangelnde Durchsetzungsmacht der Beschäftigten auf schwachen Strukturen beruht. Und da unorganisierte Interessen nur schwerlich artikuliert werden können, werden diese in der politischen Arena auch nicht berücksichtigt (ebd.: 225). Wird diese Konstellation mit den Strukturen funktionierender

organisationaler Interessensvertretungen in Deutschland verglichen, dann zeigt sich, dass in der Altenpflege wichtige Voraussetzungen nicht erfüllt sind. So sind sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Aushandlungsprozesse im sozialen Sektor nur sehr schwach ausgeprägt (ebd.: 226), und die Verantwortung, diese Situation zu verbessern, wird von den Beschäftigten vorwiegend beim Staat und der Politik gesehen (ebd.: 216). Die Arbeitgebenden werden hingegen eher als Akteur_innen wahrgenommen, welche die ungünstigen Arbeitsbedingungen nur fortschreiben, nicht jedoch substantiell verändern können. Dem Staat kommt somit die Rolle der primären Interessensvertretung zu. Interessant ist hier allerdings, dass die politischen Entscheidungsträger_innen zuletzt genannt werden, wenn die in der Altenpflege Beschäftigten gefragt werden, wer sie am ehesten unterstützen würde (ebd.: 224). Dass die Verantwortung für Veränderungen in den Arbeitsqualität an die Politik übertragen wird, während gleichzeitig die Überzeugung herrscht, dass diese nichts ändern werde, führt dazu, dass in der Altenpflege ein Selbstverständnis gepflegt wird, wonach jedes Eingreifen per se zum Scheitern verurteilt ist (Nowak 2017: 196). Dass die Gewerkschaften nicht als Garantinnen für Verbesserungen wahrgenommen werden, führt letztlich sogar zu einer Abwärtsspirale der kollektiven Interessenvertretung. Denn durch die Staatszentrierung der Beschäftigten nehmen diese eine Warteposition ein, in der sie sich selber als unbedeutsame Akteur_innen wahrnehmen (ebd.: 232), was eine kollektive Interessensvertretung erschwert oder sogar verunmöglicht.

Resümierend zeigt die Analyse der kollektiven Interessenvertretung in der Altenpflege, dass es sich um eine vielschichtige Suchbewegung handelt, die im Kern darauf abzielt, Anreizstrukturen für kollektives Handeln aufzubauen und eine funktionierende Institutionenordnung der Arbeitsbeziehungen im Sozial- und Gesundheitssektor zu etablieren. Wichtig sind dafür verpflichtungsfähige Arbeitgeber_innenverbände, handlungsfähige Gewerkschaften, Berufsverbände und Pflegekammern. Zur Erreichung dieser Ziele ist aufgrund des Staatszentrismus jedoch die staatliche Unterstützung unumgänglich (ebd.: 230-232). Ein Gelegenheitsfenster für die Gewerkschaften bietet sich allerdings durch die Versuche der Bundesregierung, die Attraktivität des Berufs Altenpfleger_in zu erhöhen. Denn für die Gewerkschaften könnte dies, ähnlich wie bei den Erzieher_innen, eine neue Legitimationsressource sein (ebd.: 233). Wichtige Faktoren waren in den letzten Jahren zudem soziale Bündnisse wie das ‚Bündnis für Altenpflege‘ oder auch das ‚Bündnis für gute Pflege‘, die das Potential haben, die gesellschaftlichen Machtressourcen zu stärken (ebd.: 227).

4.2.3 Erziehung

Seit Mitte der 2000er-Jahre wurde der Kita-Bereich grundlegend umgebaut, wofür maßgeblich zwei sozialpolitisch induzierte Prozesse verantwortlich waren: zum einen der quantitative Ausbau der Kindertagesstätten aufgrund des Rechtsanspruchs auf Betreuung und zum

anderen die auf Landesebene vereinbarten Bildungspläne und -programme für Kindertageseinrichtungen (Kerber-Clasen 2017: 36). Wichtig hieran ist hier jedoch vor allem, dass diese politischen Reformen für die Gewerkschaften GEW und ver.di ein Möglichkeitsfenster eröffnet haben, da sie dazu genutzt werden konnten, an neue Legitimationsressourcen anzuknüpfen. Dazu gehörten das gestiegene Selbstbewusstsein durch die Professionalisierung und die damit verbundene gestiegene gesellschaftliche Anerkennung durch symbolische Formen. Darüber hinaus entwickelte sich die Marktmacht der Beschäftigten durch den Fachkräftemangel günstig und äußert sich zurzeit de facto in einer Arbeitsplatzgarantie (ebd.: 39). Zudem hat sich ein fiskalpolitisches Gelegenheitsfenster geöffnet, indem sich durch die jährlichen Steuermehreinnahmen das Austeritätsparadigma delegitimiert hat (ebd.: 47).

Die Forderungen nach mehr Anerkennung der Erzieher_innen fand insgesamt eine breite Unterstützung durch die Eltern und Elternverbände, wobei sich in diesem Kontext die Praktizierung von Kindertagesstätten-Notdiensten zwar als förderlich herausstellte, aber auch mit Problemen verbunden war (ebd.: 43). Dazu gehörte die Notwendigkeit, die Kinder in die Obhut unbekannter Erzieher_innen zu geben, zu denen die Kinder keine Beziehung hatten, oder die Notwendigkeit, während der wochenlangen Schließzeit trotz der Notbetreuung die Kinderbetreuung selber organisieren zu müssen. Für viele Eltern und Kinder war diese Situation mit einer anhaltenden Überforderung verbunden.

Als hinderlich bei den Auseinandersetzungen zeigten sich hingegen a) die fehlende Passgenauigkeit zwischen den Forderungen seitens der Gewerkschaften und denen der Erzieher_innen, b) rechtliche Unklarheiten, ob die Personalbemessung überhaupt ein Teil von Tarifpolitik sein darf, und c) der Fakt, dass die Erzieher_innen kaum Erfahrungen mit Arbeitskämpfen hatten (ebd.: 42). Die Arbeitskämpfe in den Jahren 2009 und 2015 bewiesen jedoch dennoch, dass die Gewerkschaften inzwischen über ein erhebliches Mobilisierungspotenzial verfügen. Die „steikenden Erzieher_innen“ haben sich als neues Phänomen etabliert, und die Gewerkschaften haben sich als politisch handlungsfähige Akteurinnen in der politischen Arena konstituiert (ebd.: 34). Für die Gewerkschaften waren dies entscheidende Impulse der Revitalisierung (ebd.: 51-55). Da die Tarifrunden jedoch zugleich Ausdruck einer offensiven Strategie der Gewerkschaften auf neuem Terrain und Ausdruck ihrer mangelnden Durchsetzungsfähigkeit waren, blieben die Verhandlungsergebnisse allerdings deutlich hinter den Forderungen der Beschäftigten zurück. Dennoch besteht der Erfolg dieser Arbeitskämpfe aus der Politisierung der Beschäftigten und der breiten Unterstützung und Anerkennung durch viele Teile der Gesellschaft (Kerber-Clasen 2014: 254). – Noch einmal betont werden sollte allerdings, dass die Erzieher_innen, welche in kirchlicher Trägerschaft arbeiten, sich bislang nicht an den Arbeitskämpfen beteiligten, denn

für diese ca. 60 % der Erzieher_innen in der BRD gilt mit dem kirchlichen Arbeitsrecht der „dritte Weg“ (Kerber-Clasen 2017: 38).

Das gestiegene Selbstbewusstsein der Erziehenden haben Hosse, Kropp und Stieber (2017) im Rahmen einer Befragung von 32 Erzieher_innen aus kommunalgeführten Göttinger Kindertagesstätten zu ihrer Streikmotivation herausgearbeitet. Ihnen zufolge ist aus der despektierlichen „Basteltante“ (ebd.: 62) eine pädagogische Fachkraft geworden. Als wichtig ist jedoch festzuhalten, dass die gesellschaftliche Aufwertung der Erzieher_innen gleichzeitig mit der Verfestigung der Abwertung basaler Sorgearbeit einherging, denn durch die zunehmenden Dokumentationsaufgaben bleibt den Erziehenden für die mittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern immer weniger Zeit (ebd.: 58-63). Auch äußerten die befragten Erzieher_innen Kritik an den Gewerkschaften. So seien die Gewerkschaften wenig präsent gewesen, es habe nur geringe Kontakte zu Personalräten gegeben und die Wirksamkeit der Arbeitskämpfe sei gering gewesen. Auch habe es eine Diskrepanz zwischen den Gewerkschaftsforderungen und den Verbesserungswünschen der Beschäftigten gegeben, wie die eher skeptischen Befragten herausstellten. Der Fokus der Gewerkschaften auf den Gesundheitsschutz im Jahr 2009 nach dem Motto „Wir gehen für Lärmschutzdecken auf die Straße!“ wurde bspw. nicht als mobilisierend empfunden (ebd.: 69). Insofern zeigt die Befragung, dass die gewerkschaftlichen Aufrufe nicht zu einer verstärkten Unterstützung der Gewerkschaften durch die Erziehenden führten, sondern dass diese sehr misstrauisch beobachtet wurden. Denn den Erzieher_innen ging es nicht primär um die eigene (finanzielle) Besserstellung, sondern ihr primäres Interesse galt der besseren Arbeitsqualität im Sinne der Kinder. Ein zentrales Konfliktthema, das die Erzieher_innen im Jahr 2015 selbst auf die Agenda gesetzt hatten, betraf daher die Gruppengrößen, also Fragen der Personalbemessung (ebd.: 73-75).

Im Rahmen der Tarifrunde 2009 (TV-L) gelang es zum ersten Mal, das Gewerkschaftshandeln durch GEW und ver.di im Bereich der kommunalen Sozial- und Erziehungsdienste öffentlich sichtbar zu machen (Kerber-Clasen 2017). Die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 waren in der gesellschaftlichen Wahrnehmung jedoch bislang einmalig. Getragen wurden diese von einem gestiegenen Selbstbewusstsein der Erzieher_innen als ein Resultat gesellschaftlicher Aufwertungsprozesse sowie einem großen gesellschaftlichem Verständnis für die Forderungen und die daraus folgende gesellschaftliche Legitimation der Arbeitskämpfe. Es scheint, als habe sich das Berufsethos, welches im Sinne einer „Zuneigungsgefangenschaft“ bislang als hinderlich für Arbeitskämpfe angesehen wurde, zu einer eigenständigen Ressource umgewandelt. Denn aus dem „Wir können nicht wegen der Kinder!“ wurde ein „Wir müssen für die Kinder!“ (Rakowitz/Schoppengerd 2017: 59-61).

Bei der Verletzung des Berufsethos - als einem interpersonellen Konflikt zwischen der beruflichen Identität bzw. dem professionellen Selbstverständnis einerseits und den äußeren Rahmenbedingungen mit zunehmenden formalen Kontrollstrategien bzw. Zielstellungen und Maßgaben, die damit nicht im Einklang stehen bzw. nur schwer vereinbar sind, andererseits - handelt es sich um ein im SAGE-Sektor übergreifendes Phänomen, das die Beschäftigten aus allen drei Segmenten im zunehmenden Maße zu kollektivem Handeln motiviert.

4.2.4 Kollektiver Widerstand im SAGE-Sektor

Kollektiver Widerstand im Bereich des SAGE-Sektors ist neu, denn hierbei handelt es sich um eine systematische Verletzung des Berufsethos, das an das Verantwortungsgefühl gegenüber den Kindern und Patient_innen appelliert. Wird die Zuneigungsgefangenschafts-Annahme zugrunde gelegt, stellt dieser Widerstand sogar eine Umkehr der mobilisierenden Bedeutung dar. Denn aus dem vermeintlichen Hindernis für kollektives Interessenhandeln, dem Verantwortungsgefühl der Beschäftigten im SAGE-Sektor für die Adressat_innen, wird ein Motivator (Becker/Kutlu/Schmalz 2017: 255). Wobei Rakowitz und Schoppengerd (2017) in diesem Zusammenhang darauf verweisen, dass das verletzte Berufsethos nicht nur als neuer Motivator für kollektives Interessenhandeln zu verstehen sei, sondern darüber hinaus als Teil eines Konstituierungsprozesses eines neuen Klassenbewusstseins. Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen den beruflichen Qualitätsansprüchen an die eigene Professionalität und den äußeren Notwendigkeiten, die im ethischen Konflikt dazu stehen, berühre eben nicht nur vereinzelte Berufsgruppen, sondern lasse die Beschäftigten im SAGE-Sektor in grundsätzlicher Art an der „logic of care“ (ebd.: 67) zweifeln.

Die systematische Verletzung des Berufsethos als Motivator für die Ausübung der Reproduktionsmacht bedarf jedoch einer weiteren Machtressource, um mobilisierend wirken zu können. Und diese Machtressource kann im Krankenhausbereich aufgrund der kapitalistischen Rationalisierungslogiken mit der Produktionsmacht verbunden werden. So haben die Beschäftigten durch den tayloristischen Produktionsprozess mehr Macht über die Produktion bekommen. Denn die knappe Personalbemessung ermöglicht es ihnen, Stationen schließen zu können, was im Falle von privatwirtschaftlichen Trägern zu einem großen ökonomischen Schaden führen kann - wie im Beispiel der Berliner Charité. Im Erziehungsbereich bedarf es hingegen der Verknüpfung mit der gesellschaftlichen Macht, da Streiks im Falle von öffentlichen Trägern mit Kostenersparnissen einhergehen und insofern der gesellschaftlichen Legitimierung bedürfen (ebd.: 261).

Der Forschungsstand zu den Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor zeigt, dass die Verletzung des Berufsethos ein zentraler Motivator für das relativ neue Phänomen des kollektiven Widerstands ist. Bei den geschilderten Arbeitskämpfen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie den Arbeitskämpfen an der Berliner Charité entstand dieser interpersonelle Konflikt des

verletzen Berufsethos durch eine zunehmende Unvereinbarkeit zwischen einerseits den gestiegenen Qualitätsanforderungen an die berufliche Tätigkeit und andererseits den Rahmenbedingungen, die nicht an diesen Wandlungsprozess angepasst worden waren (im Fall der Erzieher_innen) oder sich sogar verschlechtert hatten (im Fall der Pflegekräfte an der Berliner Charité). Bei den Arbeitskämpfen im Sozial- und Erziehungsdienst waren jedoch auch Aspekte gesteigener Qualitätsansprüche seitens der Beschäftigten aufgrund der Professionalisierung der Erzieher_innen von Bedeutung für die kollektive Mobilisierung. Aus dem Fakt, dass es infolge der Mobilisierung verstärkt zu Mitgliedseintritten bei den jeweiligen Gewerkschaften kam (Dribbusch 2017, 2019), lässt sich nun die folgende

Akademisierungshypothese ableiten:

Die Verletzung des Berufsethos wird durch zwei entgegenwirkende Entwicklungen forciert. Zum einen findet beim Versuch der Produktivitätssteigerung durch die Ökonomisierung und Vermarktlichung eine zunehmende Arbeitsverdichtung statt, inkl. einer zunehmenden Betonung des Warencharakters von Arbeit. Und zum anderen zeigt sich eine zunehmende Professionalisierung der Beschäftigten durch die Akademisierung. Dies verschärft den Konflikt zwischen dem professionellem Handeln, welches mit gesteigerten Qualitätsansprüchen der Beschäftigten verbunden ist, auf der einen Seite und den aus der Arbeitsverdichtung resultierenden Abstrichen in der Arbeitsqualität auf der anderen Seite, was zu einer stärkeren gewerkschaftlichen Organisation bei den Beschäftigten führt.

Gestützt wird diese Hypothese u.a. durch Schroeder (2018), der im Rahmen seiner Untersuchung in der Altenpflege aufzeigt, dass entlang dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten deutliche Unterschiede sichtbar wurden, inwiefern kollektives Handeln als Handlungsoption in Erwägung gezogen wurde oder nicht (ebd.: 218). Das heißt, die Bereitschaft für kollektives Handeln variierte diesen Befunden zufolge in Abhängigkeit der Qualifikationen der Beschäftigten: Beschäftigte mit eher niedrigen Bildungsabschlüssen waren wesentlich weniger bereit für kollektive Aktivitäten - als umgekehrt (ebd.: 228). Darüber hinaus geben verschiedene repräsentative Beschäftigtenbefragungen Hinweise darauf, dass Frauen unabhängig von ihrer beruflichen Tätigkeit häufiger gewerkschaftlich organisiert sind, wenn sie über einen hohen Ausbildungsabschluss verfügen: Eine Auswertung des European Social Survey 2017 zeigt, dass im Durchschnitt 22 % der Frauen mit einem hohen Ausbildungsabschluss gewerkschaftlich organisiert sind, während es bei mittleren oder geringen beruflichen Ausbildungsabschlüssen nur etwa 14 % sind (Hassel/Schroeder 2019: 81). Und auch Blaschke (2008, 2015) hat, auf Basis von qualitativen Interviews, herausgearbeitet, dass sich eine höhere Qualifikation bei Frauen auf das gewerkschaftliche Engagement positiv auswirkt (ebd.: 274). Die Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor könnten insofern auch als nicht-intendierte Folge der voranschreitenden Professionalisierung und Akademisierung im SAGE-Sektor angesehen werden.

4.3 Streiks im SAGE-Sektor - Organisieren im Konflikt

4.3.1 Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor - ein neues Phänomen

Aufgrund der im Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerten Tarifautonomie sind alle staatlichen Einrichtungen zur Neutralität im Arbeitskampf verpflichtet. Was bedeutet, dass keinerlei staatliche Eingriffe in den Prozess einer Aushandlung von Tarifverträgen stattfinden dürfen. Um dies zu gewährleisten, müssen Streiks und Aussperrungen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, um zu verhindern, dass Arbeitskräfte in die betroffenen Betriebe und Unternehmen vermittelt und so als Streikbrecher_innen eingesetzt werden. Informationen über die gemeldeten Streiks und Aussperrungen werden in regelmäßigen Abständen im Rahmen der Streikstatistik veröffentlicht, zuletzt im Jahr 2017 (Bundesagentur für Arbeit 2018). Diese Statistik ist für diese Arbeit von besonderem Interesse, denn aus der Zeitreihenanalyse der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass die Streiks im Jahr 2015 eine solch außergewöhnliche Intensität hatten, wie sie zuletzt in den Arbeitskämpfen der ÖTV im Jahr 1992 erreicht worden war (vgl. Abb. 16).

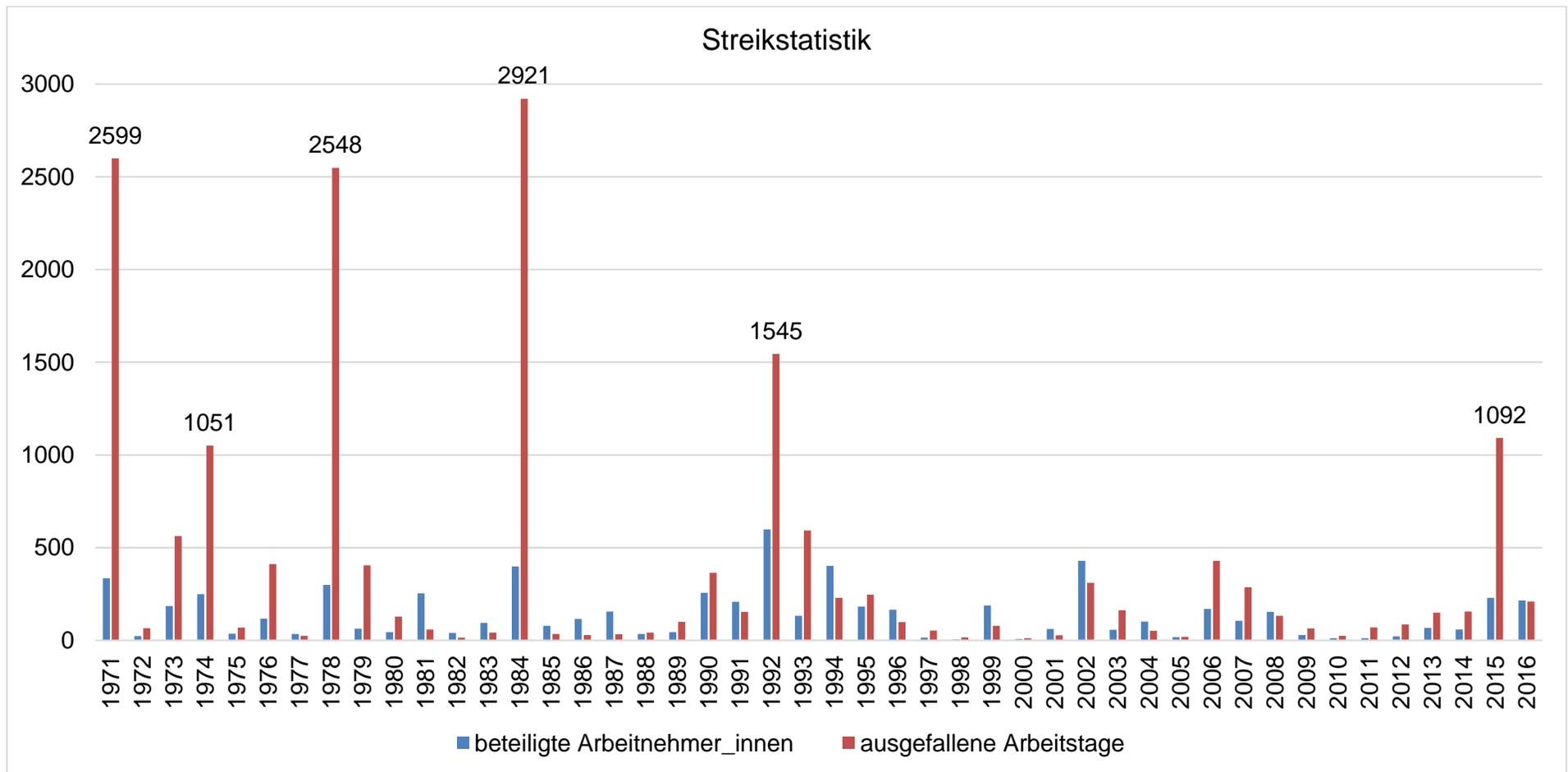


Abbildung 16 Streikstatistik von 1971 bis 2016 (Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 1971 bis 2016)

Insgesamt kann das Streikjahr 2015 zu einer Reihe der stärksten Arbeitskämpfe seit langem gezählt werden. Dazu gehören - neben den Arbeitskämpfen von 1992 - die Auseinandersetzungen der IG Metall um elf Prozent mehr Lohn im Jahr 1971, die von Heinz Kluncker geführten Auseinandersetzungen - ebenfalls um 11 % mehr Lohn - der ÖTV im Jahr 1974, die Arbeitskämpfe um einen Manteltarifvertrag (IG Druck) und die teilweise Einführung der 38,5 Stundenwoche (IG Metall) im Jahr 1978 sowie die Arbeitskämpfe um die Einführung der 35 Stundenwoche (IG Metall) im Jahr 1984 (Hans-Böckler-Stiftung 2019). Wobei hier hinzukommt, dass die industriellen Konflikte in den vergangenen Jahren zugenommen haben (Dribbusch 2017: 309). Im sozialen Dienstleistungsbereich zeigt sich bei der Betrachtung der Arbeitskämpfe ein kontinuierlicher Anstieg seit dem Jahr 2006 (Dribbusch 2019: 99), wobei sich hier auch ein Wandel des Geschlechterverhältnisses abzeichnet: In den Jahren 2009, 2015 und 2017 haben zum ersten Mal mehr Frauen als Männer Streikgelder von ver.di erhalten (ebd.: 109).

Die gewerkschaftliche Präsenz im sozialen Dienstleistungssektor steht allerdings noch immer vor vielen Herausforderungen, zu denen als zentrales Problem die räumliche Aufteilung in viele kleine Betriebe gehört. Dennoch führte die Strategie „Organisierung durch Konflikt“ (ebd.: 113) in den Arbeitskämpfen der Jahre 2009 und 2015 zu einem deutlichen Anstieg der Mitgliederzahlen bei ver.di. Bei der Beteiligung der Beschäftigten an den Streiks gab es aber große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während die Erzieher_innen in Baden-Württemberg ihre Löhne mit denen in der Automobilindustrie verglichen und dementsprechend eine hohe Streikmotivation hatten, sahen die Erzieher_innen in Ostdeutschland ihre Arbeitsbedingungen als eher gut entlohnt an und ihre Beschäftigungsverhältnisse als sicher, sodass sie sich dementsprechend im vergleichsweise geringen Ausmaß an den Kämpfen beteiligten (ebd.: 111f.). Unter der Annahme, dass nur wenige Beschäftigte im SAGE-Sektor gewerkschaftlich organisiert sind, kann also vermutet werden, dass die kollektive Organisierung in diesen Berufsgruppen nur gelingen kann, wenn diese Teil einer sozialen Bewegung sind. Da das Wohl der Adressat_innen ihrer Arbeit bei den potentiell Streikenden jedoch stets an erster Stelle steht, werden Streiks in dieser Hinsicht nur begrenzt eine Option darstellen, auch wenn Streiks eine geeignete Möglichkeit der gesellschaftlichen Themensetzung darstellen (Neubert 2017: 34).

Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext auch, dass vier Faktoren über den Erfolg von Arbeitskämpfen im sozialen Dienstleistungsbereich bestimmen: 1) die Streikkosten, 2) die Streiktaktik, 3) die Beteiligung der Mitglieder sowie 4) das Verhältnis von Dauer und Ergebnis (ebd.: 115-118). Auf diese vier Faktoren wird nun nacheinander eingegangen.

Streikkosten entstehen den Gewerkschaften durch das Auszahlen von Streikgeldern, vorausgesetzt die Beschäftigten sind Mitglieder der Gewerkschaft. Da die Höhe dieser Ersatzleistung abhängig von dem Einkommen der Beschäftigten ist, sind lang andauernde

Streiks dementsprechend kostenintensiv. So gab ver.di im September 2015 mehr als 100 Millionen Euro für die Streiks aus. Die Gewerkschaft hat sich daher anschließend zu einer neuen *Streiktaktik* mit weniger Streiktagen entschlossen, die eher situativ und selektiv darauf abzielt, die Aufmerksamkeit und Unterstützung der Öffentlichkeit zu gewinnen (ebd.: 116). Konkret wurden Veränderungen hin zu Warnstreiks im Dienstleistungssektor vorgenommen, welche auf rollender Basis organisiert sind, was bedeutet, dass in den Betrieben abwechselnd gestreikt wird. Längere Arbeitskämpfe bestehen so aus einer Reihe von separaten Streiktagen, was besonders vorteilhaft ist, wenn die Beschäftigten eher weniger Erfahrungen mit Arbeitskämpfen haben. Ebenfalls schränkt dieses Vorgehen die negativen Folgen für Dritte erheblich ein, was wiederum der Sympathie der Öffentlichkeit zuträglich ist. Bei den Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 war hingegen auf eine Durchbruchstrategie gesetzt worden, welche direkt zu landesweiten und unbefristeten Arbeitskämpfen geführt hatte. Da die mehreren kurzen Streiks im Jahr 2009 rasch zu erheblichen Konflikten mit den Eltern geführt hatten, wurde sich von der Durchbruchstrategie erhofft, dass sie wesentlich länger von Streikbetroffenen getragen werde. Bei den Streiks in der Berliner Charité konnte hingegen aufgrund der Notbesetzung auf eine spezifische Streiktaktik zurückgegriffen werden, da diese Notbesetzung jedoch in der Allgemeinheit der Krankenhäuser nicht gegeben ist, war diese Taktik bislang ein Einzelfall (vgl. Kap. 4.2.2). Als gewerkschaftlich erfolgreiche Strategie hat sich dagegen im Bereich der Pflege ein Strategiemix aus Organizing und Social Movement Unionism erwiesen. Denn sowohl in den USA als auch in Deutschland konnten so neue Machtressourcen erschlossen werden, die sich im Rahmen der Arbeitskämpfe an der Berliner Charité und der New Yorker Pflegekräftegewerkschaft trotz unterschiedlicher Formen der kapitalistischen und wohlfahrtsstaatlichen Regimes als erfolgreich erwiesen (Auffenberg/Krachler 2017). Die neuen gewerkschaftlichen Handlungsstrategien setzen auf die Stärkung diskursiver und kooperativer gesellschaftlicher Machtressourcen und verfolgen das Ziel, das politische Bewusstsein der Beschäftigten zu fördern. Die Steigerung der Selbstwirksamkeitserfahrungen und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten stehen dabei im Zentrum der gewerkschaftlichen Aktivierungsbestrebungen. Ein mobilisierender Faktor stellt dabei die thematische Verknüpfung mit politischen und hegemonialen Kontexten dar (Schmidt 2019: 261).

Die *Beteiligung der Beschäftigten* im sozialen Dienstleistungsbereich ist für den Arbeitskampf in diesem Arbeitssegment besonders wichtig, da Streiks dort eine besondere Hürde darstellen. Um dies zu verhandeln, bedarf es Raum für Diskussionen und Beteiligung. Ein bedeutender Mechanismus, den ver.di zu diesem Zweck entwickelt hat, stellt die Streikversammlung dar. Denn mit den nationalen Streikdelegiertenversammlungen wurde eine Plattform geschaffen, mit deren Hilfe sich die Entwicklungen, in Rücksprache mit den Beschäftigten, koordinieren lassen. So wurde z.B. im Jahr 2009 zur Entscheidungsfindung

unter den Delegierten eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Diese neuen Formen der Beteiligung haben sich bereits als sehr vorteilhaft für die Mobilisierung der Beschäftigten und die Effektivität der Arbeitskämpfe herausgestellt, stellen jedoch die Gewerkschaften vor neue organisatorische Herausforderungen, denn die Entscheidungsfindung wird so komplizierter.

Als letzter Faktor ist das *Verhältnis zwischen Streikdauer und Ergebnis* von Bedeutung. Viele Arbeitskämpfe sind langwierige Angelegenheiten, bei Amazon dauern sie bspw. seit dem Jahr 2013 an. Sie sind entsprechend oft Ausdruck fehlender Eskalationsmöglichkeiten seitens der Gewerkschaften und spiegeln die Blockade zwischen den Parteien wider. Von zentraler Bedeutung für die zukünftige Mobilisierung ist daher die Wahrnehmung, dass sich das langwierige Engagement aufgrund der zufriedenstellenden Verhandlungsergebnisse gelohnt hat.

Streiks im SAGE-Sektor sind, vor dem Hintergrund der angesprochenen Besonderheiten, von einem Funktionswandel gekennzeichnet und fungieren nun vor allem als eine symbolisch-politische Mobilisierung (Dörre 2017: 49). Interessant ist, dass in Anbetracht der neuen Arbeitskämpfe in diesem Bereich eine zunehmende Feminisierung des Streiks in Deutschland konstatiert wird (Dribbusch 2017: 317), weshalb im Folgenden auf die Bedeutung des Geschlechts im Streikgeschehen eingegangen wird.

4.3.2 Die Bedeutung des Geschlechts in Streikprozessen

Streikende Frauen gibt es seit der Industrialisierung. Beispielsweise gab es im Jahr 1844 den "Weberaufstand" von heimarbeitenden Weberinnen, im Jahr 1893 den Arbeitskampf der Appreturarbeiterinnen und von 1903 bis 1904 den "Crimmitschauer Streik" der Textilarbeiterinnen. Aus der historischen Perspektive betrachtet, wurden jedoch die Arbeitskämpfe von Frauen gesellschaftlich immer anders angesehen als diejenigen der Männer (Artus 2019: 3): Frauen sind in der Darstellung allgemeiner Arbeitskämpfe eher als Hemmnis beschrieben worden oder nur als passive Akteurinnen am Rand, welche die Kämpfe der Männer unterstützen. Erforscht wurde das Phänomen der streikenden Frauen hingegen kaum (ebd.: 6). Obwohl das Arbeitskampfmittel des Streiks ein relativ intensiv analysierter Gegenstand der Forschungen zu industriellen Beziehungen ist, war die Perspektive bisher größtenteils „geschlechtsblind“ (Artus/Pflüger 2017: 281).

Die existierenden Analysen von Streiks, an denen Frauen mehrheitlich beteiligt waren, zeigen jedoch, dass Geschlechterdifferenzen existierten, die durch Geschlechterverhältnisse und -arrangements geprägt sind. So strukturiert die Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen ihr Streikverhalten. Daran anknüpfend sind die Streiks von Frauen stets mit emanzipatorischen Elementen verbunden. So waren die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 eingebunden in Debatten um bestehende gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse im Kontext von Reproduktions- und Produktionszusammenhängen. Hierzu ist ebenfalls festzuhalten, dass, da die Machtressourcen im SAGE-Sektor sich aufgrund dessen, dass in diesem Sektor zum Großteil Frauen arbeiten, strukturell von denen in männlich dominierten Erwerbsbereichen unterscheiden, dass vergeschlechtlichte Spannungsverhältnis gewerkschaftlicher Organisation als Ausdruck persistierender hegemonialer Männlichkeit interpretiert werden kann (ebd.: 235f.).

Die geschlechtsrollenstereotype Erziehung von Frauen, die noch immer oft gekennzeichnet ist durch die Vermittlung von Eigenschaften wie Demut, Friedfertigkeit und schweigsames Hinnehmen von Gegebenheiten, wirkt sich eher hemmend auf Widerstand und Rebellion aus. Darüber hinaus war die politische Beteiligung von Frauen lange Zeit unerwünscht und auf vielfältige Weise von gesellschaftlichen Institutionen blockiert, unterdrückt und bestraft worden (Artus 2019: 9). Umso bedeutsamer sind die Arbeitskämpfe der sogenannten Putzfrauen im Jahr 2009 und die im Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009 und 2015 (ebd.: 10).

Gekennzeichnet sind die Streiks von Frauen durch spezifische Besonderheiten: Erstens müssen sich die Frauen häufig durch Netzwerke zusammenschließen, um ihren Pflege- und Sorgeverpflichtungen trotz des Streiks nachkommen zu können. Zweitens führt der stark segmentierte Arbeitsmarkt dazu, dass die Arbeitskämpfe primär im Kontext von Care-Berufen

stattfinden müssen. Drittens entzieht das durch Ungleichheit und ungleiche Machtverhältnisse geprägte Geschlechterverhältnis den Kämpfen von Frauen wichtige Legitimationsressourcen. Viertens führen im Sozialisationsprozess erlernte Geschlechterstereotype, wie oben bereits angesprochen, oftmals zu einer Rückstellung eigener Bedürfnisse sowie einem Hemmnis des politischen Engagements von Frauen. Und fünftens gibt es das Phänomen, dass die Arbeitskämpfe von Frauen weniger ernst genommen werden als diejenigen von Männern und weniger bedrohlich erscheinen (ebd.: 15). Dass es ca. zu 90 % Frauen waren, die im genannten Streik von 2015 gekämpft haben, dass auf der Streikdelegiertenkonferenz Frauen jedoch nur zu etwa 75 % vertreten waren und sie in der Streikleitung und Schlichtungskommission völlig fehlten (ebd.: 19), zeigt darüber hinaus, dass die ungleichen Machtverhältnisse durch die vertikale Segregation zwischen den Geschlechtern innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnung noch immer präsent sind und dass die Überwindung dieser Geschlechterschiefe nach wie vor eine zentrale Herausforderung darstellt. Dennoch zieht Artus (2019) eine erste positive Bilanz: Ihm zufolge haben sich die Arbeitskämpfe der streikenden Erzieher_innen und Pflegenden als neuer Typus erfolgreich im gewerkschaftlichen Bewusstsein konstituiert. Die Suchbewegung der SAGE-Beschäftigten sei zudem durch ein wachsendes Selbstbewusstsein gekennzeichnet. Im Jahr 2009 hätten sich die Beschäftigten noch sehr von den Gewerkschaften leiten lassen, bei den Arbeitskämpfen im Jahr 2015 sei dies jedoch bereits anders gewesen. Auf die Forderungen nach mehr Mitbestimmung begannen die Gewerkschaften zudem erfolgreich zu reagieren. Die Streiks von Frauen seien demnach sowohl Ausdruck als auch Quelle eines „neuen Selbstbewusstseins - am Arbeitsmarkt, in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft" (ebd.: 21).

5 Die subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln

Der Forschungsstand zu den Arbeitsbeziehungen und -kämpfen im SAGE-Sektor hat gezeigt, dass Veränderungen der subjektiven Wahrnehmungsprozesse eine mobilisierende Wirkung auf das kollektive Interessenhandeln der Beschäftigten haben. Vor dem Hintergrund, dass Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor im Bereich der öffentlichen Streiks aber dennoch eher die Ausnahme als die Regel darstell(t)en und es ohne eine kollektive Interessenorganisation zu keinem funktionierendem System der Arbeitsbeziehungen in diesen Bereichen kommen wird, steht im Fokus dieser Untersuchung das Interesse daran, die subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln auf der Mikroebene der Beschäftigten im SAGE-Sektor zu untersuchen.

Die zentralen theoretischen Erklärungsansätze für kollektives Handeln von Individuen sind Aspekte der Rational Choice-Theorie von Olson (1965), die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), der Framing-Ansatz von Goffman (1974) sowie das Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady (1995). Da die vier genannten Erklärungsansätze die Grundlage für das eigene Untersuchungskonzept bilden, werden ihre wesentlichen Charakteristika in den folgenden vier Unterkapiteln (Kap. 5.1 - 5.4) dargestellt. Im diesen Abschnitt abschließenden Unterkapitel 5.5 wird anschließend die Bedeutung der Ansätze für das Untersuchungskonzept zusammenzufasst.

5.1 Die Logik des kollektiven Handelns nach Olson

Im Folgenden wird mit Bezug auf die Logik des kollektiven Handelns nach Olson (1965) der Frage nachgegangen, warum die Gruppe der Beschäftigten im SAGE-Sektor, der in Deutschland knapp 2,9 Mio. abhängig Beschäftigte angehören (vgl. Kapitel 3), sich nicht aktiv für das gemeinsame Ziel einsetzt, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen und eine angemessenere Entlohnung zu erhalten.

Das klassische Problem des kollektiven Handelns, welches in der Fachliteratur auch als „Kooperationsdilemma-“ bzw. als „soziales Dilemma“ beschrieben wird, beruht auf folgender Problematik: Zwar würde jede_r Akteur_in von der Erlangung eines kollektiven Guts (z.B. einer Lohnerhöhung) profitieren, wenn sich alle Beschäftigten dafür einsetzten, aber jede_r wäre aus ihrer_seiner eigenen Wahrnehmung noch besser dran, wenn alle außer ihr_ihm die Anstrengungen zur Erlangung des Guts tragen würden. Dementsprechend sei es dann i. d. R. auch so, dass jede_r versuche, die zur Zielerreichung notwendigen Anstrengungen von anderen tragen zu lassen, ohne sich und die eigenen Ressourcen einzubringen. Im Ergebnis führe dies jedoch dazu, dass keine_r etwas unternimmt. Dieses Phänomen wird als ‚Tragödie des Gemeinguts‘ bezeichnet und verdeutlicht den Umstand, dass das auf kurzfristige

Eigeninteressen ausgerichtete Handeln vieler Akteur_innen unkoordiniert erfolgt und letztlich nicht zum gewünschten Ergebnis führt (Goodin 2015).

Einen der einflussreichsten theoretischen Ansätze zum Problem des kollektiven Handelns hat Mancur Olson (1965) mit seinem Werk ‚Die Logik des kollektiven Handelns‘ dargelegt. Auch Olson weist darauf hin, dass sich i.d.R. nicht alle Mitglieder für das Erreichen eines Gruppenziels einsetzen, auch wenn dies für sie vorteilhaft wäre – es sei denn, es handelt sich um eine kleine Gruppe oder die Gruppe unterliegt einem Handlungszwang. Die Ursache für das fehlende gemeinsame zielgerichtete Agieren liegt dem Autor zufolge in individuellen Abwägungsprozessen zwischen den aufzuwendenden Anstrengungen (Kosten) und dem persönlichen Nutzen (Ertrag). Seine Erklärungen basieren somit auf dem Ansatz des homo oeconomicus (Kühl 2015: 508), dem die Prämisse zugrunde liegt, dass Menschen im Wesentlichen nach ökonomisch rationalen Gesichtspunkten handeln und dass dabei die Nutzenmaximierung und das Kosten-Nutzen-Kalkül im Vordergrund stehen. Zugeordnet wird dieser Ansatz dementsprechend den Rational Choice-Theorien (RCT), die ihre Wurzeln in der Wirtschafts- und Spieltheorie haben.

Ausgehend von der benannten Prämisse, beschreibt Olson mehrere zentrale Probleme, die dem kollektiven Handeln von Individuen in großen Gruppen entgegenstehen. So hätten die einzelnen Mitglieder einer Gruppe, auch wenn sie ein gemeinsames Interesse daran hätten, den kollektiven Vorteil zu erlangen, kein Interesse daran, die Kosten für die Beschaffung des Kollektivgutes zu tragen und somit eigene zeitliche und finanzielle Ressourcen einzubringen. In kleinen Gruppen sähe dies anders aus, denn hier würde es den anderen Mitgliedern auffallen, wenn sich ein Mitglied nicht um das Erreichen des Gruppenziels bemüht, und dieses könnte sanktioniert werden. In großen Gruppen hingegen gäbe es keine derartigen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten, sodass die fehlende Beteiligung auch nicht bestraft werde. Insbesondere bei Gütern, deren Erlangung zwar erkämpft, die aber anschließend jedem Gruppenmitglied kostenlos zur Verfügung gestellt werden, sei das von Relevanz, denn je mehr Teile eines Kollektivguts kostenlos (also ohne Beteiligung des dieses Gut nutzenden Mitglieds) zur Verfügung gestellt werden, desto weniger Anreize bestünden, sich an dessen Beschaffung und den damit verbundenen Kosten zu beteiligen. Dies trifft Olson zufolge allerdings, wie erwähnt, insbesondere für große Gruppen zu.

Da, wenn z.B. Tarifsteigerungen oder andere Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen durch die Gewerkschaften durchgesetzt werden, diese für alle Beschäftigten in den sozialen Berufen, z.B. für diejenigen im öffentlichen Dienst, gelten, besteht für eine_n Beschäftigte_n im öffentlichen Dienst - nach dieser Theorie – also keinerlei Anreiz, sich an den Anstrengungen und den damit verbundenen Kosten zu beteiligen, da er_sie ohnehin von dem erkämpften Kollektivgut profitieren wird. Olson spricht hier von der Position der Trittbrettfahrenden („free-rider“), die für die Mitglieder einer großen Gruppe nur rational und logisch sei.

Eine weitere wesentliche Hürde dafür, dass sich Mitglieder von großen Gruppen aktiv für das Allgemeinwohl einsetzen, besteht Olson zufolge darin, dass die Bedeutsamkeit der eigenen Handlungen von den Einzelnen als gering oder nicht existent wahrgenommen wird. Denn wenn jemand davon überzeugt ist, dass sich der eigene Beitrag nicht positiv auf die Gruppe als Ganzes bzw. den zu erwartenden Gewinn auswirkt, vermindert sich auch der Anreiz, sich an dessen Beschaffung zu beteiligen – außer dieses Gruppenmitglied wird durch Zwang oder andere Anreize dazu gebracht, im Interesse der Gruppe zu handeln.

Werden Olsons Annahmen zugrunde gelegt, stellen auch die Erfolge von Gewerkschaften, egal wie klein oder groß diese sind, keine Veränderung im Anreiz dar, sich an der Beschaffung des Kollektivguts zu beteiligen. Denn die Einschätzung der Beschäftigten, dass ihre eigenen Handlungen für den Erfolg unerheblich sind, bleibt davon unberührt. Aus der Perspektive von Olson ist es dementsprechend quasi unmöglich, dass Mitglieder von großen Gruppen sich an der Erlangung eines Kollektivguts beteiligen, auch wenn alle davon profitieren würden. Denn eine Abweichung von der skizzierten Verhaltenslogik der Mitglieder würde Zwänge, Kontrolle und/oder selektive Anreize bedeuten. Besondere Anreize seien z.B. Zusatzversicherungen oder sonstige Leistungen ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder.

Wenn man sich nun kritisch mit der Theorie des rationalen Handelns (RCT) auseinandersetzt, dann ist das Attraktive an dieser Theorie, dass es sich um ein Modell handelt, das simple Antworten auf komplizierte Fragen gibt und zudem leicht zu verstehen ist. Bei einer intensiveren Betrachtung der zentralen Annahmen und beim Vergleich mit im Rahmen verschiedener Studien gewonnenen empirischen Befunden zeigt sich jedoch, dass Menschen eher nicht planvoll und überlegt Entscheidungen treffen. Sie „wursteln“ sich vielmehr solange durch – Ogu (2013: 98) bezeichnet dies als „muddling through“ –, bis sie zum gewünschten Ergebnis kommen. Letztendlich ist Rationalität zudem subjektiv, und Individuen treffen sowohl rationale als auch irrationale Entscheidungen (Ogu 2013; Boudon 1998). Darüber hinaus belegen mehrere empirische Untersuchungen, dass Individuen sowohl kurzfristige Eigeninteressen verfolgen als auch langfristige Ziele anstreben können, die dazu führen, kurzfristige Eigeninteressen zu unterdrücken (van Lange et al. 2013).

Eine viel rezipierte Kritik an Olsons Theorie haben Offe und Wiesenthal (1980) im Rahmen ihres Aufsatzes „Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form“ formuliert. Die beiden stellen Olsons Annahme, dass alle Gruppen unabhängig davon, auf welcher Seite des Produktionsprozesses sie stehen, den gleichen Handlungsmuster folgen, infrage und leiten aus ihrer Analyse fünf Aspekte ab, die dieser Annahme widersprechen: *Erstens* seien kapitalistische Interessen weitaus weniger heterogen als die Interessen der Arbeiter_innen. *Zweitens* bestehe durch die Ausrichtung des Staatsapparats auf den wirtschaftlichen Erfolg ein externer Unterstützer der kapitalistischen Interessen. *Drittens* sei es deutlich leichter, einen gemeinsamen Konsens für das Kapital zu

realisieren, als die vielen unterschiedlichen Interessen der Arbeiter_innen miteinander zu vereinbaren. Denn das Kapital müsse keinen Abstimmungsprozess führen, um herauszufinden, was das Hauptanliegen ist. Den dialogischen Prozess müssten hingegen immer diejenigen führen, die in der schwächeren Machtposition sind. *Viertens* seien die Korrekturprozesse im kollektiven Handeln für das Kapital wesentlich einfacher und schneller durchführbar als für die Arbeiter_innen. Fehler seien auf Kapitaleseite auffälliger und daher schneller zu identifizieren - im Gegensatz zu Fehlern im kollektiven Handeln von Arbeiter_innen. *Fünftens* bestehe eine stark asymmetrische Beziehung zwischen den Chancen der Arbeiter_innen und denen der Kapitalist_innenen, ihre jeweiligen Vorstellungen von dem, was in ihrem Interesse liegt, durchzusetzen. Es seien viel größere kommunikative und organisatorische Anstrengungen seitens der Beschäftigten erforderlich, um solche hegemonialen Auswirkungen der kulturellen Herrschaft zu neutralisieren (vgl. ebd.: 91f.).

Eine weitere fundamentale Kritik ist die von Kelly (1998), der das Theoriekonstrukt von Olsen aus der Perspektive der Gewerkschaften analysiert hat und zu dem Schluss kommt, dass die Welt der Arbeitsbeziehungen, so wie Olsen sie konzipiert, nicht nur fehlerhaft, sondern grundlegend falsch sei, da sie keine Ähnlichkeit mit der realen Welt habe. Er kritisiert die Theorie von Olson auch deshalb, da wichtige soziale Prozesse wie Gruppenidentität, Intergruppenaustausch oder individuelle Reflexionsprozesse nicht in die Überlegungen eingeflossen seien. Eine Reihe von empirischen Befunden widerlege zudem, dass Zwang in diesem Kontext von zentraler Bedeutung ist. Zudem leiste die Theorie von Olson keinen oder nur einen sehr begrenzten Beitrag zur Erklärung, wie Gewerkschaften überhaupt entstehen konnten oder warum die Gewerkschaften in den kapitalistischen Ländern ab den 1980er-Jahren mit einer Krise kämpfen mussten (vgl. ebd.: 81f.).

Und Dörre (2017) konstatiert, dass die Arbeitskämpfe in dem SAGE-Sektor aus der Logik des kollektiven Handelns von Olson irrational seien und unter Zugrundelegung dieses theoretischen Konstruktes nicht entstanden sein könnten. Aus der Perspektive der Beschäftigten sei jedoch anders. Die Arbeitskämpfe könnten hier als Ausdruck einer polanyischen Gegenbewegung verstanden werden (ebd.: 48).

Und auch die Arbeiten von Ostrom (1998) zeigen, dass die RCT unzulänglich ist, weil es Situationen im menschlichen Miteinander gibt, in denen das Ergebnis der gemeinsamen Handlung bedeutender ist als das rationale Handeln. Ein entscheidender Mechanismus für die Kooperation der Gruppenmitglieder sei die Reziprozität. Die Erwartung und das Vertrauen, dass einem Individuum geholfen wird, wenn es selbst anderen hilft, sei schon immer ein Mechanismus gewesen, der kollektives Handeln über das kurzfristige Eigeninteresse stellt. Irrationales Handeln nach Olsen könne demnach durch den Mechanismus der Reziprozität überwunden werden - bzw. sei aus der subjektiven Perspektive eben nicht irrational.

Die Zusammenarbeit von Individuen, das Kooperieren in einer wettbewerbsorientierten Welt, ist jedoch auch nach der Rezeption der Kritik an der RCT und der dieser Theorie widersprechenden empirischen Befunde ein Rätsel. Ungelöst ist z.B. die Frage, warum jemand zu einem gemeinsamen Gut beitragen sollte, wenn er als Trittbrettfahrer_in davon profitieren kann. Begründet angenommen werden kann allerdings, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Individuen miteinander kooperieren, in einer Konkurrenzsituation gering ist. Diverse Untersuchungen zeigen jedoch, dass es vier verschiedene soziale Mechanismen gibt, die kooperatives Verhalten fördern: a) direkte Reziprozität, b) indirekte Reziprozität, c) räumliche Selektion und d) Selektion auf mehreren Ebenen. *Direkte Reziprozität* meint das Vertrauen darauf, dass, wenn mir eine Person hilft, ich im Gegenzug dieser Person auch helfe. *Indirekte Reziprozität* (Reputation) meint, dass, wenn ich einer Person helfe, mir eine dritte Person hilft. *Räumliche Selektion* bezieht sich auf die Gefahr, eine Person von einer Gruppe auszuschließen, wenn diese keinen Beitrag zur Erlangung des gemeinsamen Guts leistet. Und die *Selektion auf mehreren Ebenen* (Multilevel-Selektion) bezieht sich auf die Beobachtung, dass Individuen in einer Konkurrenzsituation eher in der "eigenen" Gruppe kooperieren als in einer "anderen" Gruppe. Das kooperative Verhalten kann, wie sich im Rahmen von Spielexperimenten im Labor gezeigt hat, jedoch auch mit der Umgestaltung der Regeln deutlich befördert werden (Rand/Nowak 2013). Und Kraft-Todd et al. (2015), die im Rahmen eines systematischen Reviews die bestehende Forschungsliteratur für kooperatives Verhalten in politischen Bereichen - außerhalb von Laborexperimenten - untersucht haben, weisen darauf hin, dass soziale Interventionen, basierend auf Konzepten der Reziprozität und Reputation, die Kooperation wirksam erhöhen, während materielle Belohnungen und andere Maßnahmen, die das Kosten-Nutzen-Kalkül adressieren, nur gemischte Erfolge vorzuweisen haben.

5.2 Die Mobilisierungstheorie von Kelly

Im Mittelpunkt der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) steht die grundlegende Frage, wie Einzelpersonen in kollektive Akteur_innen verwandelt werden können, die bereit und in der Lage sind, eine kollektive Organisation zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Die Mobilisierungstheorie von Kelly stellt dabei eine Synopse und Erweiterung der Arbeiten von Tilly (1978), McAdam (1988) sowie Gamson (1992, 1995) dar, fokussiert die sozialen Prozesse der Arbeitsbeziehungen und bietet - mit fünf zentralen Komponenten - einen konkreten analytischen Rahmen, welcher zur spezifischen Analyse von Beschäftigtengruppen verwendet werden kann. Diese fünf Komponenten sind: 1) die Befassung mit subjektiven Interessen, 2) die Organisationsstruktur, 3) die Mobilisierung, 4) das Gelegenheitsfenster sowie 5) verschiedene Formen des kollektiven Handelns (Kelly 1998: 25).

Die *erste Komponente*, die subjektiven Interessen der Arbeiter_innen, stellt den Dreh- und Angelpunkt der Mobilisierungstheorie von Kelly dar. Denn die Art und Weise, wie Menschen (insbesondere Mitglieder untergeordneter Gruppen) diese Interessen definieren und deuten, stellt laut Kelly die Grundlage jedes kollektiven Handelns dar. Die Fragen, die diesbezüglich zu stellen sind, lauten nun: Inwieweit glauben Personen, dass ihre Interessen denen der herrschenden Gruppe ähnlich sind, sich von diesen unterscheiden oder sogar diesen entgegengesetzt sind? Definieren sie ihre Interessen in individuellen, halbkollektiven oder kollektiven Begriffen (oder einer Kombination)? Und, wenn letzteres zutrifft, auf welche Gruppe oder Gruppen bezieht sich der Begriff: eine informelle Gruppe, eine Abteilung, eine soziale Klasse usw.? Die *zweite Komponente* befasst sich mit der Struktur der Gruppe und fokussiert insbesondere auf die Aspekte, die ihre Fähigkeit zum gemeinsamen Handeln beeinflussen. Beispiele sind die Zentralisierung der Macht und der Umfang der Repräsentation. Die *dritte Komponente*, die Mobilisierung, bezieht sich auf den Prozess, durch den eine Gruppe die kollektive Kontrolle über die für das Handeln erforderlichen Ressourcen erwirbt (Tilly 1978: 7), oder auf die Art und Weise, wie Individuen in eine_n kollektive_n Akteur_in umgewandelt werden (ebd.: 69). Die *vierte Komponente*, die Kelly als Chance respektive als Gelegenheitsfenster beschreibt, kann in drei Unterkomponenten untergliedert werden: in a) das Machtgleichgewicht zwischen den Parteien, b) die Kosten der Repression durch die herrschende Gruppe und c) die Möglichkeiten für untergeordnete Gruppen, ihre Ansprüche geltend zu machen (Kelly 1998: 55). Kelly geht in diesem Kontext davon aus, dass die herrschende Gruppe stets eine Gegenmobilisierung betreibt, um erstens untergeordnete Definitionen von Interessen zu ändern, zweitens die Schaffung einer effektiven kollektiven Organisation zu verhindern und drittens Mobilisierungsversuche und kollektives Handeln zu unterdrücken. Die *fünfte Komponente* stellt das kollektive Handeln dar, das in Abhängigkeit von den jeweiligen Machtverhältnissen unterschiedliche Formen annehmen kann. Wobei Kelly explizit darauf verweist, dass nach diesem Modell das Ausbleiben einer kollektiven Organisation nicht automatisch etwas über die kollektiven Interessen einer Gruppe aussagt. So sei der Rückgang der Gewerkschaftsbewegung seit den 1980er-Jahren nicht automatisch gleichzusetzten mit einem Rückgang des Interesses der Arbeiter_innen an kollektivem Handeln.

Der Mobilisierungstheorie zufolge stehen die genannten fünf Komponenten in einem kausalen Zusammenhang, wobei hier wiederum fünf Phasen zu unterscheiden sind. Die ersten drei Phasen werden im Folgenden detailliert dargestellt, da diese für die Untersuchung von besonderer Bedeutung sind. Die letzten beiden Phasen werden hingegen, zum Zwecke der Vollständigkeit, nur kurz umrissen.

Die erste Phase: von der Unzufriedenheit zur Ungerechtigkeit

In der ersten Phase, die den Titel „von der Unzufriedenheit zur Ungerechtigkeit“ trägt, sind zwei Fragen von übergeordneter Bedeutung: Wie und warum erwerben Menschen ein Gefühl von Ungerechtigkeit, und wie entwickelt sich daraus ein Gefühl des kollektiven Missstands? Nach Kelly, der sich auf die Arbeit von McAdam (1988) bezieht, steht hierbei die ‚kognitive Befreiung‘ am Anfang, was bedeutet, dass zunächst der Glaube an die Legitimität der gegenwärtigen Verhältnisse angezweifelt werden muss. Unzufriedenheit könne dabei zu kollektiven Aktionen motivieren, aber sie sei alleine nicht ausreichend. So könnten z.B. die Beschäftigten der Meinung sein, dass ihr Gehalt unzureichend ist, aber solange sie dies als fair (alle verdienen das Gleiche; bei anderen Trägern ist es nicht anders) oder unvermeidlich (das Unternehmen stand vor dem Konkurs; Deutschland hält an der Austeritätspolitik fest) empfinden würden, blieben kollektive Aktivitäten unwahrscheinlich. Die Grundvoraussetzung für kollektives Handeln sei dagegen ein Gefühl der Ungerechtigkeit, also die Überzeugung, dass ein Ereignis, eine Haltung oder eine Situation "falsch" oder "illegitim" ist und nicht nur nichtzufriedenstellend. Kelly beschreibt diesbezüglich drei wiederkehrende Muster, wie die Legitimierung durch die herrschende Gruppe erzeugt werden kann: Erstens spiele hier die Behauptung eine Rolle, dass die Regeln einem etablierten Regelwerk entsprächen, wie es bei nationalen Gesetzen, europäischen Richtlinien oder Tarifverträgen der Fall sei. Zweitens sei die Bezugnahme auf Gerechtigkeitsvorstellungen, die von den Untergebenen geteilt werden (Vorstellungen von Fairness), relevant. Und drittens sei in diesem Zusammenhang die Argumentation von Bedeutung, dass die Zustimmung der Mitarbeiter_innen aus ihren Handlungen abgeleitet werden könne (z.B. Unterzeichnung eines Vertrags oder die Übernahme neuer Pflichten). Ungerechtigkeit entsteht nach Kelly hingegen dann, wenn gegen etablierte Regeln verstoßen wird. Dies sei bspw. der Fall, wenn die Anweisung erfolge, eine Arbeit zu verrichten, die nicht zur eigentlichen Arbeit gehört, oder wenn das Verhalten der Arbeiter_innen im Widerspruch zu den eigenen Überzeugungen stehe. Hier knüpfen die Überlegungen des verletzten Berufsethos sowie die Akademisierungsthese dieser Untersuchung an.

Darüber hinaus gehören zur ‚kognitiven Befreiung‘, neben der Überwindung der Legitimitätsproblematik, noch zwei weitere Komponenten: zum einen die Bekräftigung der eigenen Rechte und zum anderen die Wahrnehmung der individuellen Wirksamkeit. Das heißt, die Beschäftigten dürfen sich nicht nur betroffen fühlen, sondern müssen sich auch berechtigt fühlen, eigene Forderungen zu stellen (subjektive Rechtfertigung), und das Gefühl haben, dass es eine gewisse Chance gibt, dass ihre Situation durch kollektive Akteur_innen verändert werden kann (z.B. durch Gewerkschaften).

Die zweite Phase: von der Ungerechtigkeit zum kollektiven Interesse

In der zweiten Phase mit dem Titel „von der Ungerechtigkeit zum kollektiven Interesse“ geht es um die folgende Frage: Wie wird aus einer Gruppe von Individuen mit dem Gefühl von Ungerechtigkeit oder Illegitimität eine soziale Gruppe mit einem gemeinsamen Interesse? Kelly (1998) nennt hierfür drei Faktoren, die den Prozess des Übergangs kritisch beeinflussen würden: a) Zuschreibung, b) soziale Identifikation und c) Führung. Mit dem Begriff ‚Zuschreibung‘ führt Kelly an, dass es von entscheidender Bedeutung sei, dass Beschäftigte eine_n Akteur_in (Problemverursacher_in) für ihr Ungerechtigkeitsgefühl verantwortlich machen, anstatt (scheinbar) unkontrollierbaren bzw. übernatürlichen Mächten wie z.B. den ‚Markt‘. Diese Zuschreibung der Problemverursachung könne dann für kollektive Organisationen und Aktionen als Grundlage genutzt werden. Ebenso von Bedeutung ist für Kelly in diesem Zusammenhang jedoch, dass auch die_der Problemlöser_in eindeutig zugeordnet ist (z.B. die Gewerkschaften). Mit dem zweiten Faktor der sozialen Identifikation meint Kelly wiederum den Prozess, in dessen Rahmen die Individuen anfangen, sich als eigenständige Gruppe zu begreifen, also die Konstruktion von einem "wir" und "die" mit unterschiedlichen Interessen und Werten. Beide Prozesse, Zuschreibung und soziale Identifikation, seien Teil eines sozialen Konstruktionsprozesses von Aktivist_innen oder Führer_innen, denen dadurch eine zentrale Rolle in dem Transformationsprozesses von individueller Ungerechtigkeit zu einem kollektiven Interesse zukomme.

Kelly betont im Rahmen der Mobilisierungstheorie immer wieder die soziale Identifikation als bedeutsam für die Motivation kollektiven Interessenshandelns. Der theoretische Ansatz der sozialen Identifikation (SIT) geht zurück auf die Arbeiten von Turner und Tajfel (1986) und beschreibt, dass jedes Individuum sowohl eine persönliche als auch eine soziale Identität besitzt. Nach dieser Theorie bemühen sich Individuen darum, eine positive soziale Identität zu erreichen und zu erhalten. Und in Anhängigkeit davon, ob sie als angemessen eingeschätzt wird oder nicht, beeinflusse diese soziale Identität dann die Motivation für kollektive Handlungen. Wobei Kelly betont, dass soziale Vergleiche zwischen verschiedenen Gruppen (z.B. zwischen ungelernten Hilfskräften und Fachkräften) ebenfalls Motivationsfaktoren darstellen würden und dass es auch mehrere soziale Identitäten gleichzeitig geben könne (z.B. die Identität als Gewerkschafterin, Sozialistin, Dozentin). Welche Identität bei einem Individuum handlungsleitend sei, werde durch ihre Wahrnehmung beeinflusst. Ob ein Individuum eher individuell oder kollektiv denkt und handelt, wird deshalb aus dieser Perspektive als variabel begriffen, denn dies hänge davon ab, wie die Wahrnehmung derzeit beeinflusst wird. Die Grundannahme ist, dass jedes Individuum kollektiv denken und handeln kann, wenn die Wahrnehmung dafür aktiviert wird, was Kelly (1998: 31) mit der Formulierung „switched on“ ausdrückt. Wenn die soziale Identität geschaffen und aktiviert wurde, bedeutet dies Kelly zufolge jedoch nicht, dass es automatisch zu zielgerichteten Handlungen (z.B. in Form von Arbeitskämpfen) kommt. Denn nur in Verbindung mit entsprechenden

Erklärungsmustern und Zuschreibungen würden kollektive Handlungen wahrscheinlich. Ohne diese bestehe hingegen die Möglichkeit, dass diffuse Kräfte verantwortlich gemacht würden (z.B. die Globalisierung), welche als kaum beeinflussbar wahrgenommen werden und entsprechend unwahrscheinlich zu kollektiven Handlungen führen würden. Die Beeinflussung und Bearbeitung der sozialen Identität durch gesellschaftliche Diskurse in Verbindung mit eindeutigen Erklärungsmustern und Zuschreibungen obliege i.d.R. kleinen kritischen Gruppen von Aktivist_innen, Gewerkschafter_innen oder Führer_innen. Dabei bestünden die Aufgaben der Führung aus mehreren Aspekten. Dazu gehöre, dass ein Gefühl der Ungerechtigkeit über das Geschehene gefördert werde, der Zusammenhalt unter den Beschäftigten über die Konstruktion der sozialen Identität verstärkt werde und das vage Gefühl der Unzufriedenheit in ein Gefühl der Ungerechtigkeit transformiert werde. Ganz wesentlich für diese Prozesse sei die Rolle der Sprache, vor allem bei der Definition der Interessen der Beschäftigten. Denn die sprachliche Dimension trage die kognitive Reichweite. Dementsprechend ist es diesem Gedanken Kellys zufolge ein wichtiger Unterschied, ob über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei einem einzelnen Träger gesprochen wird oder über die Lage von Care- und Sorge-Arbeiter_innen insgesamt. Denn die Sprache nimmt laut Kelly Einfluss auf die Inklusion und Exklusion von Beschäftigten und stellt eine wichtige Machtressource für ein breites Bündnis von Beschäftigten dar.

Die dritte Phase: die Mobilisierung sich als soziale Gruppe begreifender Individuen

Die dritte Phase der Mobilisierung von Individuen, die sich als soziale Gruppe begreifen, ist nach Kelly von drei Aspekten abhängig: von a) der Interessendefinition, b) dem Organisationsgrad sowie c) der Kosten-und-Nutzen-Berechnung des Handelns. Dabei scheint letzterem Aspekt eine besondere Schlüsselrolle zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit und kollektivem Handeln zuzukommen. In der Summe dieser drei Aspekte entstehe dann aber die Bereitschaft für kollektives Handeln.

Die Erkenntnisse, die Kelly zu den individuellen Überlegungen über die Kosten und den Nutzen von Kollektivmaßnahmen aufführt, stützen sich im Wesentlichen auf die Werterwartungstheorie von Klanderman (1984a, 1984b). Zur individuellen Berechnung gehören laut dieser Theorie Zielmotive, soziale Motive und Belohnungsmotive: Zielmotive sind Betrachtungen über die Erwartung der Teilnehmenden, die Notwendigkeit der eigenen Beteiligung für den Erfolg sowie die Einstellung, dass nur durch kollektives Handeln eine Chance für Veränderungen besteht. Soziale Motive bestehen aus der Reaktion der „signifikant Anderen“ (Kelly 1998: 34), d.h. von bedeutsamen Familienmitgliedern, Freund_innen oder auch Arbeitskolleg_innen, durch die das eigene Handeln anerkannt und wertgeschätzt werden kann. Mit dem dritten Aspekt der Belohnungsmotive sind hingegen persönliche Konsequenzen für die Beschäftigten gemeint, welche sowohl hinderliche als auch förderliche Aspekte

umfassen, denn es kann bspw. im Streikfall zu Lohnausfällen kommen, aber letztlich auch zu besseren Arbeitsbedingungen oder Lohnerhöhungen, wenn das kollektive Handeln Erfolg hat.

Den Mobilisierungsprozess selbst beschreibt Kelly in drei Phasen (ebd.: 34): Zunächst entstehe eine kleine Gruppe an Aktivist_innen, die zum kollektiven Handeln aufrufe. Nach anfänglicher Unsicherheit, ob diese eine Chance haben, etwas zu verändern, entstehe die große Gruppe, die sich beteilige, und anschließend eine dritte Gruppe, die vorher zurückhaltend gewesen sei, nun aber dem sozialen Druck folge.

Bei der Mobilisierung von Beschäftigten seien neben individuellen Kosten-Nutzen-Betrachtungen auch soziale Prozesse der Führung und Interaktion von Relevanz. Ihnen komme, wie bereits beschrieben, eine wichtige Rolle beim Aufbau und der Aufrechterhaltung der gewerkschaftlichen Organisation und in der Konstruktion der Wahrnehmung zu. Zudem würden ihnen drei entscheidende Funktionen im Mobilisierungsprozess zukommen: a) Es gilt den Zusammenhalt und die Identität innerhalb der Belegschaft zu fördern, sodass das gemeinsame Interesse entsteht, über kollektive Handlungen nachzudenken. b) Es muss die Überzeugung gelingen, die Kosten einer solchen Maßnahme zu tragen (Zeit, Lohnausfall, soziale Unerwünschtheit seitens der Arbeitgeber_innen). Und c) ist eine dramatische Wahrnehmung zu erzeugen, um das Handeln wahrscheinlicher zu machen. Die Beeinflussung bzw. Bearbeitung der Deutungsmuster seitens der Beschäftigten geschehe durch Kommunikation und soziale Interaktion. Diese kognitiven Beeinflussungsprozesse hinsichtlich der Wahrnehmung von Ungerechtigkeit, Zuschreibung sowie Kosten und Nutzen von kollektiven Handlungen auf betrieblicher Ebene beschreibt McAdam (1988) als „Mikro-Mobilisierungskontext“, der in jedem Konfliktfall sehr unterschiedlich sei. Der Mikro-Mobilisierungskontext habe für das kollektive Handeln drei wichtige Funktionen. Dazu gehöre die Delegitimierung des bestehenden Systems, die Herausbildung der Organisationsbasis durch Verabredung konkreter Aktionen sowie die Überwindung des Trittbrettfahrer_innenproblems durch soziale Anreize in Form von Anerkennung, Konsens oder anderer Arten von sozialer Unterstützung.

Die vierte Phase: die Chance

Die vierte Phase der Chance ist laut Kelly beeinflusst durch die Machtressourcen von kollektiven Akteur_innen und durch gesellschaftliche Gelegenheitsfaktoren sowie strukturiert durch Rahmenbedingungen der politischen Arena. Was die Bedeutung der äußeren Rahmenbedingungen anbelangt, so ist Kelly zufolge zum einen die rechtliche Situation auf Grundlage von Gesetzen (Arbeitsrechtsschutz, Mitbestimmung, Korporatismus, Maßnahmen zur Unterdrückung oder Aushöhlung von kollektiver Interessenorganisation etc.) von Bedeutung, und zum anderen sind die Machtverhältnisse zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber_innen von Belang.

Die fünfte Phase: Formen des kollektiven Handelns

Die fünfte Phase besteht aus den Formen des kollektiven Handelns. Zu der am häufigsten untersuchten Form von Kollektivmaßnahmen gehören Streiks, was u.a. damit zu tun hat, dass diese am ehesten wahrgenommen werden. Die Befassung mit dieser Form hat jedoch auch pragmatische Gründe, z.B. beruht sie darauf, dass Streiks häufig sehr genau dokumentiert werden, während weitere Formen des Protests in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden, z.B. stille Formen wie selbst auferlegte Überstundenverbote („overtime bans“), die gezielte Langsamarbeit („go slows“) und der „Dienst nach Vorschrift“, womit ein Verhalten von Beschäftigten gemeint ist, das zur verminderten Arbeitsleistung führt, ohne die Arbeitspflicht zu verletzen („works-to-rule“). Zur Verdeutlichung, wie die einzelnen Komponenten miteinander in Beziehung stehen und wie die Phasen aufeinander aufbauen, dient die folgende Darstellung (vgl. Abb. 17).

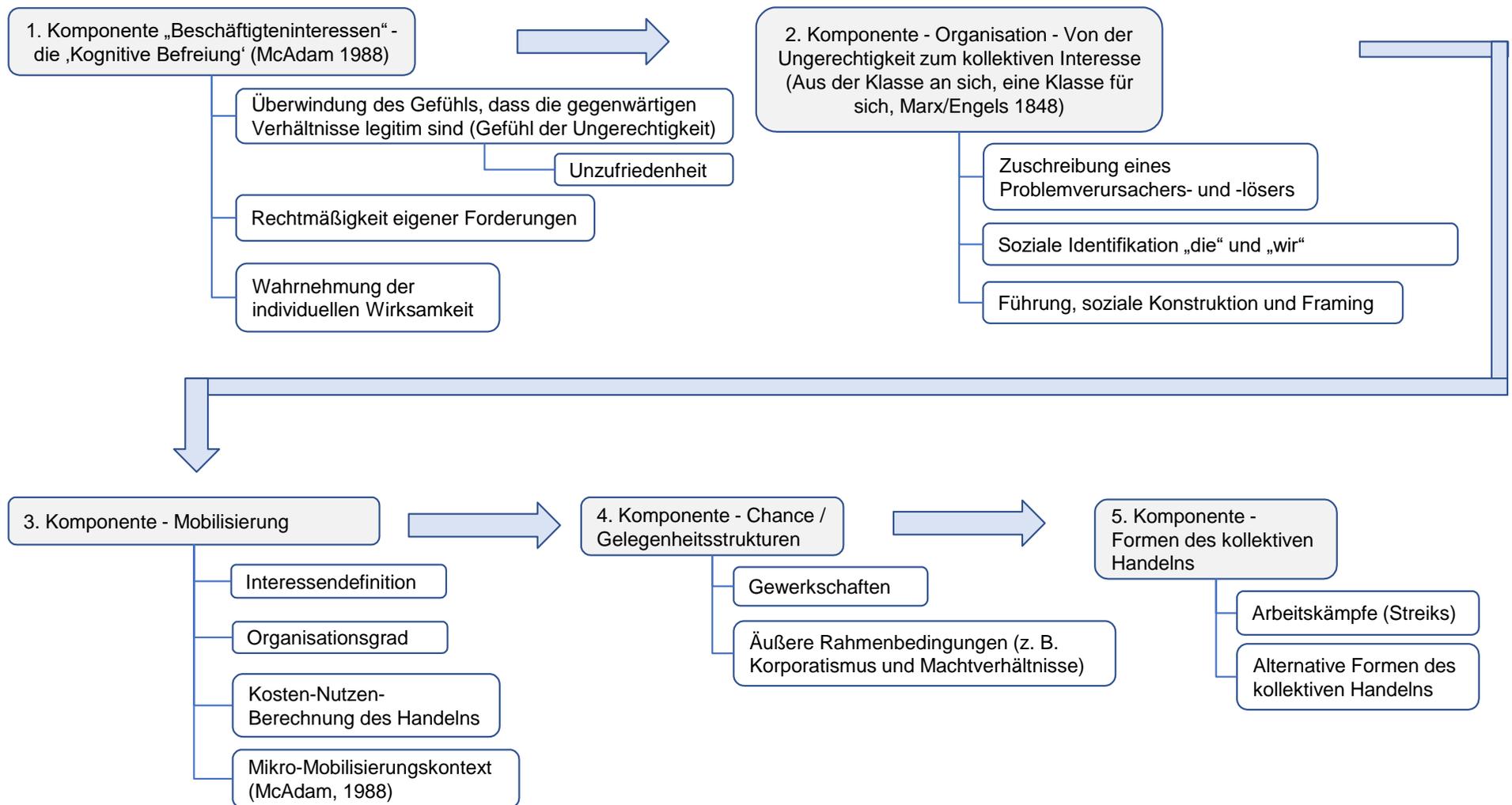


Abbildung 17 Die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) (Quelle: eigene Darstellung)

Die Mobilisierungstheorie fand innerhalb des Forschungszweigs der industriellen Beziehungen eine breite Aufmerksamkeit und wurde entsprechend breit rezitiert und reflektiert. Bspw. unterstreichen van Zomeren, Postmes und Spears (2008) die Bedeutung der ersten bis dritten Komponente von Kelly bezüglich der ‚kognitiven Befreiung‘ durch einen systematischen Review quantitativer Forschungsbefunde. Auf Grundlage ihrer Metaanalyse sprechen sie sich für ein ‚Integrative Social Identity Model of Collective Action‘ (SIMCA) aus und identifizieren drei Schlüsselfaktoren für kollektives Handeln, welche als zentrale Voraussetzungen für kollektives Interessenhandeln auf der subjektiven Ebene der Beschäftigten angesehen werden können. Dazu gehört die wahrgenommene Ungerechtigkeit, die wahrgenommene Wirksamkeit sowie die soziale Identität (SIT). Wobei die Arbeit von Thomas et al. (2019) bezüglich der Identität der Personen ergänzend aufzeigt, dass diese den sozialpsychologischen Prozessen wie dem Ungerechtigkeitsempfinden und der Wirksamkeit zeitlich vorgelagert ist. Das subjektive Deprivationsempfinden und die Wirksamkeitsüberzeugungen werden demnach durch die soziale Identität der Beschäftigten strukturiert.

Kelly selbst hat im Jahr 2018 die Mobilisierungstheorie einer Neubetrachtung unterzogen und resümiert: Auch wenn die Mobilisierungstheorie den Rückgang der Arbeiter_innenbewegung in fortgeschrittenen kapitalistischen Ländern nicht hätte aufhalten können, so habe sie nichtsdestotrotz eine große Beachtung innerhalb des Forschungsfeldes der industriellen Beziehungen gefunden. Und da sich an der wachsenden Macht der Arbeitgeber_innen, den neoliberalen Politiken und der Schwäche der politischen Linken nach wie vor wenig verändert habe, sei die Mobilisierungstheorie mit ihrer intellektuellen und politischen Agenda so relevant wie vor 20 Jahren. In der rückblickenden Betrachtung seiner Arbeit räumt Kelly jedoch ein, dass in seiner Mobilisierungstheorie mehrere Ansätze zu wenig Beachtung gefunden haben. Das betrifft u.a. das Konzept des Framings und die damit verbundenen Ideen von ‚Diskurs‘, ‚Storytelling‘ und ‚Narrativs sowie daran anknüpfend die Bearbeitung der „diskursiven Macht“ (Kelly 2018: 705).

An die Kritik von Kelly anknüpfend, wird im Rahmen dieser Arbeit das Konzept des Framings berücksichtigt, welches im Folgenden kursorisch nachgezeichnet wird.

5.3 Der Framing-Ansatz von Goffman

Das Konzept des Framings beschreibt im Kontext des kollektiven Handelns, dass das individuelle Interpretationsschema für den Mobilisierungsprozess von großer Bedeutung ist. Es dient der Beantwortung von Fragen wie: Wie werden Veränderungen wahrgenommen? Wird ein_e Problemverursacher_in gesehen? Wie werden die potentiellen Problemlöser_innen wahrgenommen? Die Antworten darauf sind für die Bearbeitung der Fragestellung dieser Untersuchung von großer Bedeutung.

Das Konzept des Framings geht auf die Arbeit von Goffman aus dem Jahr 1974 zurück, deren zentraler Gedanke es ist, dass für Individuen neben inhaltlichen Aussagen in mehrfacher Hinsicht auch die Einbettung in ein Bedeutungsrahmen von Bedeutung ist. Die Hauptannahme von Goffman (1974) ist es, dass Erlebnisse und Erfahrungen durch mentale Bilder, die sogenannten Frames, zu einer Denkstruktur zusammengeführt werden und der Definition und Einordnung des Geschehenen helfen. Frames sind also strukturierte „Verstehensmuster“, mit deren Hilfe Ursachen, Verlauf und Folgen von Ereignissen auf eine bestimmte Weise von Menschen interpretiert werden. Das Framing-Konzept wurde seit seiner Veröffentlichung breit rezipiert, und Entman (1993) stellte die Bedeutung dieses Ansatzes für kollektives Handeln heraus, indem er analysierte, welche Bedeutung der Kommunikation für das kollektive Interessenhandeln zukommt. So bedürfe es der Herstellung einer Motivationsgrundlage für die Beschäftigten, indem sich das Interpretationsmuster, also das „Paket mit Ideen“, auf die Bedeutung, die Heraushebung sowie die Schaffung eines kohärenten und motivierenden Ganzen aus unterschiedlichen Ereignissen konzentriert. Bedeutsam ist, dass die Beschäftigten laut Benford und Snow (2000: 614) durch die Erzählung davon überzeugt werden, dass ihre Wünsche nach Veränderungen als legitim und realisierbar sind .

Benford und Snow (2006: 615) identifizierten drei Kernaufgaben des Framings: die Diagnostik, die Prognostik und die Motivation, sodass sie zwischen dem diagnostischen, prognostischen und motivationalen Framing differenzieren. Das *diagnostische Framing* besteht ihnen zufolge aus der Identifizierung von Problemen, der Ermittlung von Ursachen und der Zuweisung von Schuld oder Verantwortung (ebd.: 616). Das *prognostische Framing* umfasst eine Prognose, einen Lösungsvorschlag, eine Strategie und eine Taktik, wie mit dem durch das diagnostische Framing identifizierten Problem umgegangen werden soll. Und das *motivationale Framing* bearbeitet die durch konkrete Handlungsaufrufe bedingte Motivation für kollektives Handeln (ebd.: 617). Durch das Framing werden also letztlich Probleme identifiziert und in einem diagnostischen Wirkungszusammenhang interpretiert, und es werden darauf aufbauend moralische Urteile gefällt und daraus wiederum Vorschläge zur Abhilfe abgeleitet.

In Hinblick auf die gewerkschaftliche Kommunikation mit den Beschäftigten hängt die Wirksamkeit des gewerkschaftlichen Framings von zwei Prozessen ab: Resonanz und Salienz. Bei der *Resonanz* geht es im Wesentlichen um die Beziehung zwischen den Rahmungen und den Empfänger_innen. Sie besteht aus den zwei Komponenten Glaubwürdigkeit und Auffälligkeit, wobei sich die Glaubwürdigkeit auf die empirische Grundlage und deren Konsistenz innerhalb des Rahmens sowie die wahrgenommene Glaubwürdigkeit und Autorität des Rahmenartikulators_der Rahmenartikulatorin bezieht. Die *Salienz* kann hingegen als Zentralität verstanden werden, inwieweit die Rahmung das Erleben der_des Empfangenden berührt. Dazu gehören sowohl Prozesse der erfahrungsbedingten Angemessenheit als auch anknüpfungsfähige Erzählungen: die Narrative (ebd.: 619-621).

5.4 Das Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady

Eine umgekehrte Herangehensweise stellt das Civic Voluntarism Modell (CVM) dar, denn die zentrale Frage lautet hier: Warum beteiligen sich einige Personen nicht an politischen Beteiligungsprozessen, obwohl sie von den Konsequenzen in direkter Weise betroffen sind? Dieses Modell ist eines der bekanntesten Modelle aus der politischen Partizipationsforschung und kann als Erklärungsansatz herangezogen werden, um zu verstehen, warum einige Personen stärker als andere an gesellschaftspolitischen Beteiligungsprozessen teilhaben (Kirbiš et al. 2017). Es stellt ein erweitertes Modell des sozioökonomischen Standardmodells (SES) dar, welches Verba und Nie in den 1980er-Jahren in den USA als Erklärungsansatz für konventionell politisches Engagement von Individuen entwickelt hatten und welches auf der zentralen Annahme basiert, dass sozioökonomische Faktoren die politische Partizipation (konventioneller Art) beeinflussen. Das SES wurde in den 1990er-Jahren von Verba und Kolleg_innen einer kritischen Überprüfung unterzogen, bei der insbesondere die Theorien des rationalen Handelns (Rational Choice Modell) Berücksichtigung fanden. Diese Erweiterung des Theorierahmens sowie weitere Anpassungen führten letztlich zur Entwicklung des hier interessierenden Civic Voluntarism Model, in dessen Rahmen Faktoren wie Ressourcen, Motivation und soziale Netzwerke als entscheidend angesehen werden (Klofstad 2011; Ghaderi 2014).

Das Civic Voluntarism Model, welches auch als psychologisches Engagement-Modell bezeichnet wird und inzwischen in einer Vielzahl von Untersuchungen in seiner Bedeutsamkeit bestätigt wurde (exemplarisch: Barkan 2004; Bassoli/Lahusen 2015; Cramer 1999; Strömblad/Bengtsson 2017), geht zurück auf die Arbeiten von Verba, Schlozman und Brady (1995), welche in einer groß angelegten empirischen Untersuchung die Hindernisse für gesellschaftliche Partizipationsprozesse erforschten. Die Arbeit der Autor_innen beruht auf einer Analyse von Surveydaten von 15.053 Personen und von 2.517 Interviews, die im Sommer 1990 in den USA geführt worden waren (ebd.: 535). Diese Analyse zeigte, dass es

drei Prädiktoren-Bereiche sind, welche die Wahrscheinlichkeit für gesellschaftspolitische Beteiligungsprozesse erhöhen, nämlich die Bereiche a) Ressourcen, b) politische Kultur sowie c) Rekrutierungs- und Mobilisierungsbemühungen. Auf diese Bereiche wird nun nacheinander eingegangen.

Der *erste Bereich* der Ressourcen umfasst individuelle oder familiäre Ressourcen, die vom sozioökonomischen Status (SES) abhängen (Verba/Schlozman/Brady 1995). Dazu gehören sowohl Faktoren wie Wissen und die Fähigkeit, die Instrumentarien der gesellschaftlichen Einflussnahme bedienen zu können, als auch Faktoren wie Zeit und Geld. Die zentrale Annahme hierbei lautet, dass mit einem höherem SES, also einem höheren ökonomischen-, sozialen und Bildungs-Kapital, der zu überwindende Aufwand sinkt und die Wahrscheinlichkeit für die Beteiligung am politischen Leben steigt. Im Rahmen ihrer Untersuchung kommen die Autor_innen dementsprechend zu dem Schluss, dass es i.d.R. Lücken in den Ressourcen sind, die auf Unterschiede des SES zurückgeführt werden können, welche in den meisten Fällen die Partizipationsprozesse negativ beeinflussen.

Der *zweite relevante Prädiktorenbereich* des CVM ist die politische Kultur. Dieser Bereich beschreibt motivationale und kognitive Elemente in Bezug auf die Politik und meint somit intrinsische oder auch extrinsische Faktoren, welche die Motivation zur Einflussnahme beeinflussen. Dazu gehören z.B. das Interesse an Politik insgesamt und auch das Gefühl, nicht machtlos zu sein, und somit die Überzeugung einer individuellen Wirksamkeit auf die politischen Akteur_innen. Zentrale Prädiktoren sind u.a. das gesellschaftspolitische Interesse, die politische Sozialisation, das politische Vertrauen sowie interne und externe Wirksamkeitsüberzeugungen. Der zweite Prädiktorenbereich basiert auf der Beobachtung, dass, wenn Personen nur ein geringes - oder kein - Interesse an Politik oder politischen Zusammenhängen haben und kein Vertrauen in das politische System besitzen bzw. unzufrieden mit den politischen Institutionen sind, die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass diese sich nicht an politischen Teilhabemöglichkeiten beteiligen.

Der *dritte Bereich* bezieht sich auf die sozialen Netzwerke und die Rekrutierungs- und Mobilisierungsbemühungen im sozialen Umfeld. Denn laut des Modells erhöht die Ansprache einer Person bzw. die Aufforderung zur Teilnahme ebenfalls die Partizipationswahrscheinlichkeit. Oft führe auch das Engagement oder die Mitgliedschaft in ehrenamtlichen Projekten, Vereinen oder religiösen Institutionen zu politischen Auseinandersetzungen und habe insofern einen kumulierenden Effekt.

Eine zusammenfassende Übersicht über das Zusammenspiel der drei genannten Bereiche des CVM bietet die Abbildung 18.

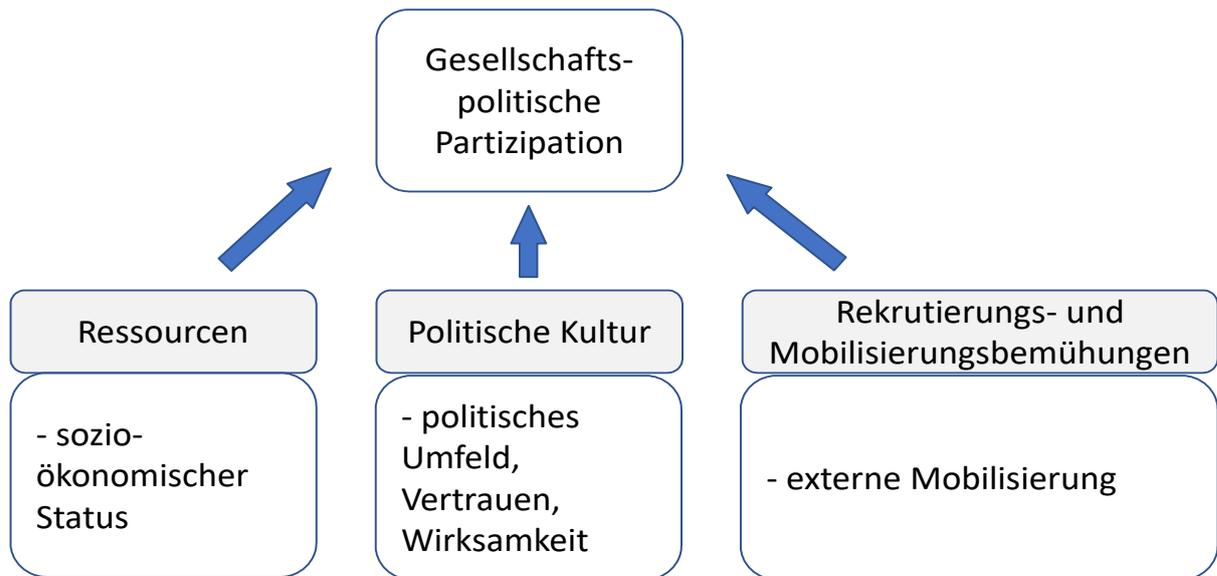


Abbildung 18 Das Civic Voluntarism Modell nach Verba, Schlozman und Brady (1995) (Quelle: eigene Darstellung)

Die drei Prädiktorenbereiche wirken den Autor_innen zufolge jedoch nicht nur isoliert auf die Wahrscheinlichkeit zur gesellschaftspolitischen Teilhabe, sondern sie stehen auch in einer gegenseitigen Beziehung. Ein Zusammenwirken bestehe z.B. dann, wenn bei einer Person durch externe Einflüsse (beispielsweise Gewerkschaften) das Interesse an gesellschaftspolitischen Zusammenhängen angeregt wird und dies wiederum Einfluss auf das politische Umfeld einer Person hat. Eine weitere Art von Zusammenwirken bestehe dann, wenn Einzelpersonen oder Gruppen ihre materiellen Ressourcen nutzen, um Rekrutierungs- und Mobilisierungsbemühungen von Gewerkschaften finanziell zu unterstützen. Diese Beispiele verdeutlichen die Interdependenz der Prädiktoren in einer begünstigenden Weise. Das Zusammenwirken der Prädiktoren kann jedoch auch in einer hinderlichen Beziehung für die gesellschaftspolitische Partizipation stehen. Bspw. wird eine Person, die evtl. ein politisches Interesse hätte, aber bedingt durch prekäre Lebensumstände genötigt ist von Tag zu Tag den Lebensunterhalt zu bestreiten oder dafür Sorge zu tragen, dass Familiensystem aufrecht zu erhalten, aus eben diesen Gründen keine Ressourcen - auch psychische - haben, um sich auf solche Themen zu konzentrieren.

Die Tatsache, dass einige Personen nicht an gesellschaftspolitischen Prozessen teilnehmen, kann auf Grundlage der Untersuchungen von Verba, Schlozman und Brady (1995) auf drei Ursachen zurückgeführt werden: auf a) den Mangel an Ressourcen, b) Zweifel an den individuellen politischen Einflussmöglichkeiten und c) auf soziale Netzwerke, welche die Teilnahme aktiv oder passiv einschränken. Diese Personen beteiligen sich also deshalb nicht, „weil sie es nicht können; weil sie es nicht wollen; und weil niemand sie darum gebeten hat“ (ebd.: 269, aus dem Englischen übersetzt).

5.5 Relevanz der Theorien für die empirische Untersuchung

Der Forschungsstand zu den Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor (Kap. 4) hat gezeigt, dass die Verletzung des Berufsethos unter den Beschäftigten, bedingt durch ökonomische Rationalisierungsprozesse, zum kollektiven Interessenhandeln im Rahmen der Arbeitskämpfe in den Jahren 2009 und 2015 beigetragen hat. Ebenfalls wurde aufgezeigt, dass es zu einer Veränderung der subjektiven Wahrnehmung unter den Beschäftigten kam, welche als Wandel von einem hemmenden Faktor (der sog. „Zuneigungsgefangenschaft“) zu einem mobilisierenden Faktor für kollektives Interessenhandeln beschrieben wird. Für die kollektive Interessenorganisation im SAGE-Sektor bedeutet dies, dass aus einer zentralen Hürde in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten im Zuge der Ökonomisierungsprozesse eine zentrale Ressource geworden ist. Die subjektiven Wahrnehmungen der Beschäftigten sind demnach von zentraler Bedeutung für ein besseres Verständnis des kollektiven Interessenhandelns.

Für eine systematische Betrachtung der subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln wurden in diesem Kapitel die zentralen theoretischen Konzeptionen vorgestellt, die in unterschiedlicher Weise relevant für das Untersuchungskonzept dieser Arbeit sind. Dargelegt wurden die Rational Choice-Theorie nach Olson (1965), die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), der Framing-Ansatz nach Goffman (1974) sowie das Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady (1995).

Die Rational Choice-Theorie auf Grundlage von Olson (1965) wurde hinsichtlich ihres Anspruchs eines umfassenden Theoriegebäudes zahlreich kritisiert und in Teilen empirisch widerlegt. Gleichwohl hat die Überlegung, dass Menschen nach rationalen Aspekten handeln, Eingang in verschiedene Ansätze zur Erklärung des kollektiven Handelns gefunden. So erkennt auch Kelly (1998) im Rahmen der Mobilisierungstheorie an, dass Kosten-Nutzen-Überlegungen in der Mobilisierungsphase von Relevanz sind. Zwei für das Forschungsinteresse wichtige Erkenntnisse aus der Arbeit von Olson sind, dass in großen Gruppen selektive Anreize zur Überwindung der Trittbrettfahrer_innenproblematik relevant sind und dass die individuelle Bedeutsamkeit des eigenen Handelns zur Erlangung des kollektiven Guts in großen Gruppen als eher unwichtig eingeschätzt wird. Im Kontext des SAGE-Sektors zeigen diese Überlegungen also auf zwei bedeutsame Problematiken hin, die es zu eruieren gilt.

Von besonderer Bedeutung für das Forschungsinteresse ist die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998). Dieser beschreibt die zentralen Aspekte, die zum kollektiven Handeln notwendig sind, in fünf Phasen. Die erste Phase bezeichnet er als ‚kognitive Befreiung‘ und meint damit die subjektiven Voraussetzungen auf der Mikroebene der Beschäftigten. Dazu gehören die Aspekte einer berufsbezogenen Arbeitsunzufriedenheit, das Gefühl, ungerecht behandelt zu

werden, sowie die Legitimität der eigenen Forderungen und die Wahrnehmung eigener Wirksamkeit. Inhaltlich überschneiden sich die angesprochenen Aspekte der ersten Phase im Rahmen der Mobilisierungstheorie von Kelly mit den drei SIMCA-Schlüsselfaktoren für kollektives Handeln von van Zomeren, Postmes und Spears (2008). Wobei erst diese Faktoren a) die wahrgenommene Ungerechtigkeit, b) die wahrgenommene Wirksamkeit sowie c) der als unbefriedigend erlebte soziale Status erfüllt sein müssen, damit die Aspekte in den anknüpfenden Phasen relevant werden. In diesem Sinne kommt der ersten Phase eine übergeordnete Bedeutung zu, sodass im Rahmen der empirischen Untersuchung ein zentraler Fokus auf die sog. ‚kognitive Befreiung‘ der Beschäftigten im SAGE-Sektor gelegt wird und die angesprochenen Aspekte eruiert werden.

Darüber hinaus wird von Kelly der Mikro-Mobilisierungskontext in der dritten Phase der Mobilisierung der Beschäftigten als besonders wichtig erachtet. Herausgestellt wird, dass in kleinen Gruppen soziale Anreize wie der Konsens zum kollektiven Handeln, die Anerkennung und die soziale Unterstützung die individuelle Unsicherheit über die Erstellung des Kollektivguts stark beeinflussen. Und dass kollektives Handeln in Form von Demonstrationen oder Streiks i.d.R. vorher in Gruppen verabredet wird. Da der Mikro-Mobilisierungskontext in Abhängigkeit der spezifischen Konfliktfelder stark variiert, ist es für das Forschungsinteresse der Arbeit erforderlich, diesen im Rahmen einer qualitativen Voruntersuchung genauer zu analysieren und die zentralen Aspekte im Kontext der Beschäftigten im SAGE-Sektor in die quantitative Hauptuntersuchung zu integrieren.

Für das Forschungsinteresse der Arbeit leiten sich zudem aus dem Framing-Ansatz von Goffman (1974) wichtige Fragen zur gewerkschaftlichen Wahrnehmung seitens der Beschäftigten ab: Inwieweit gelingt es den Gewerkschaften, die Interessen der Beschäftigten im SAGE-Sektor aufzugreifen (Zentralität und Resonanz)? Gelingt es den Gewerkschaften, als glaubwürdige und wirkmächtige Interessenakteurinnen der Beschäftigten im SAGE-Sektor wahrgenommen zu werden? Antworten auf derartige Fragen berühren die externen Wirksamkeitsüberzeugungen der Beschäftigten und beeinflussen die Wahrscheinlichkeit des kollektiven Interessenhandelns.

Einen in der Ausrichtung des Erkenntnisinteresses umgekehrten Ansatz verfolgt das Civic Voluntarism Modell nach Verba, Schlozman und Brady (1995). Denn im Rahmen dieses Ansatzes wird nicht der Frage nachgegangen, wie kollektives Interessenhandeln zu erklären ist, sondern es wird danach gefragt, warum sich manche Personen weniger an gesellschaftspolitischen Prozessen beteiligen als andere. Erklärt werden kann dies durch drei Faktoren: Sie können nicht, sie wollen nicht oder sie wurden nicht gefragt. Im Kontext des Forschungsinteresses dieser Arbeit lässt sich dieses Modell auf den Kontext der gewerkschaftlichen Mobilisierung im SAGE-Sektor übertragen. Für die Spezifizierung und Identifikation von Hemmnissen bei der kollektiven Interessenorganisation im SAGE-Sektor

kämen demnach drei Erklärungsansätze infrage: Entweder die Beschäftigten lehnen es ab, sich gewerkschaftlich zu organisieren, oder sie verfügen nicht über ausreichende zeitlichen und finanzielle Ressourcen, oder die gewerkschaftlichen Rekrutierungs- und Mobilisierungsbemühungen sind nicht ausreichend.

Eine dezidierte Aufschlüsselung darüber, wie die für das Forschungsinteresse relevanten Aspekte und Dimensionen der subjektiven Voraussetzungen unter den Beschäftigten in der Studie ermittelt werden, wird in dem folgenden Kapitel zum Untersuchungskonzept und -design dargelegt.

6 Untersuchungskonzept und -design

Das Untersuchungskonzept der in dieser Arbeit zentralen eigenen empirischen Studie basiert auf den im vorherigen Kapitel beschriebenen Erklärungsansätzen für kollektives Handeln und berücksichtigt diejenigen verschiedenen Elemente der Theorien und Modelle, die auf der Mikroebene der Beschäftigten von Bedeutung sind. Dazu gehören sowohl Aspekte von Olsons Logik des kollektiven Handelns als auch Komponenten der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), der Framing-Ansatz nach Goffman (1974) und die Herangehensweise des CVM von Verba, Schlozman und Brady (1995), welches die Ursachen von ausbleibenden Partizipationsprozessen thematisiert. Vor dem Hintergrund des Erkenntnisinteresses der Untersuchung wurde im Wesentlichen ein quantitatives Forschungsdesign gewählt, das jedoch um qualitative Interviews angereichert wurde, um tiefergehende Erkenntnisse zum Mikro-Mobilisierungskontext der Beschäftigten gewinnen zu können. Insofern kann das Design als Mix-Methods-Ansatz beschrieben werden.

Im Folgenden werden zunächst die Herangehensweise und Befunde der qualitativen Voruntersuchung dargelegt (Kap. 6.1), bevor die Operationalisierung der quantitativen Hauptuntersuchung vorgestellt wird (Kap. 6.2). Zuletzt wird der methodische Zugang zum Feld und die Konstruktion der Hauptuntersuchung dargestellt (Kap. 6.3).

6.1 Qualitative Voruntersuchung: problemzentrierte Interviews mit Beschäftigten

6.1.1 Die Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung

Wie Kelly (1998) betont, ist der Mikro-Mobilisierungskontext von zentraler Bedeutung für ein besseres Verständnis der Ausgangslage der Beschäftigten. An dieses zentrale Element der Mobilisierungstheorie anknüpfend, wurden im Vorfeld der quantitativen Hauptuntersuchung im Rahmen eines Warnstreiks von Beschäftigten des öffentlichen Erziehungs- und Sozialdienstes am 15. Februar 2017 in Berlin auf dem Wittenbergplatz problemzentrierte Interviews (PZI) nach Witzel (2000) sowie nach Witzel und Reiter (2012) geführt. Die Transkriptionen dieser 23 Interviews können im *Anhang 1* nachgelesen werden.

Das problemzentrierte Interview ist eine Methode zur Datenerhebung in der qualitativen Sozialforschung. Im Zentrum des Ansatzes stehen Wahrnehmungen, Reflexionen und Erfahrungen von Befragten zu einem spezifischen Problem- bzw. Themenfeld. Im methodischen Vorgehen werden dazu offene Fragen gestellt, welche den Fokus auf eine bestimmte Problemstellung legen. Die Ausgangssituation unterscheidet sich insofern von anderen qualitativen Forschungsmethoden, als dass bereits erste Erkenntnisse über den Forschungsgegenstand vorhanden sein sollten, um den thematischen Rahmen, das

„Problem“, möglichst präzise in den Vordergrund rücken zu können. Es kann daher als methodischer Zwischenschritt zwischen der induktiven und der deduktiven Herangehensweise verortet werden (Witzel 2000). Die Methodik des PZI ist für die eigene Untersuchung in besonderer Weise geeignet, da zum einen Vorkenntnisse über den Untersuchungsgegenstand vorlagen und zum anderen die Rahmenbedingungen - bei den Warnstreiks - stark fokussierte Interviews voraussetzten.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen Hürden für das kollektive Interessenhandeln der Beschäftigten im SAGE-Sektor, die aufgrund des Forschungsstandes gesichert angenommen werden konnten, wurde der Forschungsfokus im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung auf den Mikro-Mobilisierungskontext für das kollektive Handeln im SAGE-Sektor gelegt. Forschungsleitend wurde hierbei danach gefragt, wie es sich die Interviewpartner_innen erklären können, dass sie selbst an dem Streik teilnehmen und andere Kolleg_innen aus dem SAGE-Sektor nicht. Zugrunde gelegt wurden den Interviews daher die zwei leitenden Fragen: „Wie konnte es Ihnen heute gelingen, hier zu sein?“ und „Was hält die Kolleginnen und Kollegen evtl. davon ab, hier zu sein?“.

Die Interviews wurden mit zufällig ausgewählten Teilnehmer_innen des Warnstreiks geführt. Denn für die Stichprobenauswahl war einzig relevant, dass es sich um Teilnehmer_innen des Warnstreiks handelt und nicht um Organisator_innen. Soziodemografische Merkmale waren für das Forschungsinteresse nicht relevant, denn der Forschungsfokus lag ausschließlich auf den Gelingensbedingungen für das kollektive Interessenhandeln im SAGE-Sektor. Insofern wurde auf die systematische Erfassung von Angaben zu Alter, Beruf und Geschlecht verzichtet. Die geführten Interviews wurden auditiv aufgezeichnet und anschließend wörtlich transkribiert, und zwar in Anlehnung an das einfache Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl (2012: 15f.). Auf eine lautsprachliche Transkription wurde verzichtet, da Tonlagen, Betonungen oder die Länge von Gesprächspausen etc. für das Forschungsanliegen nicht von Bedeutung waren.

Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Mit dem Ziel der Generierung von zentralen Aussagen, wurde eine zusammenfassende Inhaltsanalyse durchgeführt (ebd.: 67f.). Dazu wurden die in den Interviews angesprochenen Themen codiert und mit einem Schlagwortregister systematisiert. Die zentralen Themen wurden so identifiziert und für eine induktive Kategorienbildung herangezogen.

6.1.2 Befunde der Voruntersuchung als Basis der Konzeption der Hauptuntersuchung

Der zusammenfassenden Inhaltsanalyse lag das Forschungsanliegen zugrunde, den Mikro-Mobilisierungskontext der Beschäftigten im SAGE-Sektor im Sinne der Mobilisierungstheorie nach Kelly (1998) besser verstehen zu wollen. Die aus der qualitativen Voruntersuchung gewonnenen Erkenntnisse sollten der quantitativen Hauptuntersuchung dienen, mit dem Ziel, die zentralen Aspekte der Gelingens- und Hinderungsgründe der streikenden Beschäftigten zu quantifizieren.

Die Befunde der Inhaltsanalyse zeigen, dass unter den Streikenden thematisch mehrere Faktoren aus dem Mikro-Mobilisierungskontext beschrieben wurden, welche das kollektive Interessenhandeln beeinflusst haben. Die von Kelly (1998) beschriebenen sozialen Anreize und Aspekte wurden dabei mehrmals betont. So zeigt die Analyse, dass Kollegialität und Solidarität sowie der bilaterale Austausch unter den streikenden Kolleg_innen zentrale Gelingensbedingungen darstellten. Denn von den Befragten wurde beschrieben, dass es unter den Kolleg_innen zu einer gegenseitigen Absprache gekommen sei und dass, teilweise ohne vertiefende Diskussionen, gemeinsam beschlossen wurde, an dem Warnstreik teilzunehmen. Sozialer Austausch und Gefühle der gegenseitigen Verbundenheit als Gruppe sind demnach wichtige Indikatoren, die wichtige Anhaltspunkte für das kollektive Interessenhandeln sein können.

Als weiterer Faktor wurde in den Interviews die Legitimationsdimension auf verschiedenen Ebenen thematisiert. Dazu gehörte die eigene Legitimation der Beschäftigten als Form der Selbstermächtigung, die Legitimation durch die Leiter_innen der Einrichtungen sowie die Legitimation durch die Adressat_innen der SAGE-Berufe. Sowohl die Eigenlegitimation als auch die Legitimation durch die Adressat_innen wurden in den Gesprächen immer wieder im Kontext der gegenseitigen Beziehung und Abhängigkeit beschrieben. Bspw. war die Möglichkeit zur Teilnahme an den Warnstreiks oft mit Konzepten der Notfallbetreuung in den Einrichtungen verknüpft. In einem Interview wurde darüber hinaus geschildert, dass gleichzeitig zur Notfallbetreuung in einer Kindertageseinrichtung der Umstand berücksichtigt worden sei, dass die Kolleg_innen ohne eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft zur Aufrechterhaltung der Notfallbetreuung in der Einrichtung blieben, um keine Lohnausfälle hinnehmen zu müssen. In den Interviews wurde zudem immer wieder die Situation der Adressat_innen der SAGE-Berufe als zu berücksichtigender Umstand für die Teilnahme an dem Warnstreik beschrieben. Die als „Zuneigungsgefangenschaft“ beschriebene Problematik war für das kollektive Interessenhandeln der Beschäftigten bei dem Warnstreik zwar per se kein Hindernis, aber dennoch von zentraler Bedeutung für die gewerkschaftliche Mobilisierung. Verantwortungsgefühle seitens der Beschäftigten gegenüber den Adressat_innen sind daher

weitere bedeutsame Indikatoren, die im Kontext des kollektiven Interessenhandelns im SAGE-Sektor berücksichtigt werden müssen.

Als eine Erklärung, warum einige der Kolleg_innen nicht an den Warnstreiks teilnehmen würden, wurden darüber hinaus frühere Verhandlungsergebnisse durch die Gewerkschaften genannt: So wurden diese von den Kolleg_innen als zu gering wahrgenommen, als dass es sich aus Sicht der Beschäftigten lohnen würde, an den Streiks teilzunehmen. Die Kosten, die zur Erlangung des kollektiven Guts notwendig sind, werden demnach in Verbindung gesetzt mit dem gewerkschaftlichen Erfolg in Form von Verhandlungsergebnissen. Diese Beschreibung bestätigt die Relevanz der Kosten-Nutzen-Überlegungen, wie sie Olson (1965) im Rahmen der Rational Choice-Theorie darlegt, und deutet darauf hin, dass soziale und selektive Anreizstrukturen für das kollektive Interessenhandeln im SAGE-Sektor von großer Bedeutung sind. Darüber hinaus scheint die Wahrnehmung der Beschäftigten der Gewerkschaften als wirkmächtige Interessensakteurinnen im SAGE-Sektor von deren Verhandlungserfolgen abhängig zu sein, was wiederum die gewerkschaftliche Mobilisierung der Beschäftigten beeinflusst - und umgekehrt.

Neben den kritischen Einschätzungen der Wirkmächtigkeit der Gewerkschaften wurde von den Interviewten auch die mangelnde Relevanz der Beschäftigten selbst als Hinderungsgrund beschrieben. Denn aus den Interviews geht hervor, dass nach Einschätzung der Interviewpartner_innen viele Kolleg_innen der Überzeugung sind, dass ihre Beteiligung an Arbeitskämpfen irrelevant für die Verbesserungen der Arbeitsqualität ist. Die internen und externen Wirksamkeitsüberzeugungen der Beschäftigten sind insofern in Übereinstimmung mit den theoretischen Konzeptionen nach Kelly (1998) und Olson (1965) ebenfalls zu berücksichtigende Faktoren für das kollektive Interessenhandeln im SAGE-Sektor.

Unabhängig von den erwartbaren Gelingens- und Hinderungsgründen, wurden in den Gesprächen jedoch auch überraschende Aspekte beschrieben. So wurden Praktiken seitens der Arbeitgeber_innen genannt, welche Furcht vor Repressalien und Ängste unter den Beschäftigten auslösten, und es wurden Arbeitsverträge angesprochen, laut denen es untersagt ist, an Streiks teilzunehmen. Als weitere hinderliche Aspekte wurden gesundheitliche Aspekte, Lohnausfall sowie eine mangelnde Streikkultur beschrieben.

Der folgenden Tabelle können die identifizierten Kategorien sowie die jeweilige Kategorie stellvertretend charakterisierende Aussagen entnommen werden (vgl. Tab. 4).

Tabelle 4 Ergebnisse der qualitativen Voruntersuchung (Quelle: eigene Darstellung)

Kategorie	Exemplarische Aussagen
Kollegialität und Solidarität unter den Kolleg_innen in den Einrichtungen	<p>Interview: 170215_006: „Die haben einfach komplett zugemacht. Also wir waren uns alle einig und haben komplett zugemacht. Kita, drei Tage.“</p> <p>Interview: 170215_004: „Ja genau. Es geht uns ja alle etwas an, und deswegen will ich das auch unterstützen.“</p> <p>Interview: 170215_007: „Also bei uns hat die ganze Kita zugemacht. Und dadurch konnten wir dann alle zum Streiken kommen.“</p> <p>Interview: 170215_028: „Ich wollte mich solidarisch zeigen mit meinen Kollegen.“</p>
Furcht vor Repressalien	<p>Interview: 170215_004: „Oder trauen sich nicht.“</p> <p>Interview: 170215_010: „von Schulleitern Druck zu machen, dass dann gewisse Verträge nicht mehr weitergeführt werden“</p> <p>Interview: 170215_012: „Da wurde gesagt: ‚Ja, hier gibt es eine Lehrerin, die streikt.‘ Und mein Name wurde über den Korridor gebrüllt.(...) „dass angeblich Schulleiter Kolleginnen, die streiken, auf Listen schreiben und die Leute von den Listen nicht entfristet werden. Dass dann nämlich die Verträge einfach auslaufen von denen, die quasi unbequem sind.“</p>
gesundheitliche Aspekte	<p>Interview: 170215_002: „Ja. Ansonsten würden sie hier stehen. Aber dadurch, dass sie alle selber angeschlagen sind und waren, wollten sie das nicht noch einmal riskieren, danach dann krank zu sein.“</p> <p>Interview: 170215_29: „Es geht eher darum-, die sind manchmal auch müde einfach. Die können nicht mehr.“</p>
Lohnausfall	<p>Interview: 170215_004: „Die würden jetzt also zwei Tage Lohnabzug haben.“</p> <p>Interview: 170215_14: „Wer auch nicht bereit ist, auch finanzielle Einbußen zu machen, der geht dann wahrscheinlich doch lieber arbeiten.“</p> <p>Interview: 170215_030: „Wenn die Streiktage mehr werden, ist dann ja der Lohnausfall auch größer, und dann muss man wieder gucken.“</p>
Streikkultur	<p>Interview: 170215_010: „Ja, also einfach, diese Einstellung ist halt nicht so da. Diese Streikkultur ist halt nicht so.“</p>
gewerkschaftliche Verhandlungsergebnisse	<p>Interview: 170215_14: „Viele sehen auch kontrovers mit den Ergebnissen von den Gewerkschaften. (...) Viele-, viele treten auch zurück, obwohl-, weil das Endergebnis nicht so ist, wie sie sich das vorgestellt haben.“</p>
Unkenntnis - vertragliches Verbot der Teilnahme an Streiks	<p>Interview: 170215_018: „Bei freien Trägern ist es ja teilweise so, dass es vertraglich festgelegt ist, dass man sich an Streiks nicht beteiligt.“</p>
bilateraler Austausch unter den Kolleg_innen	<p>Interview: 170215_018: „Bei uns war es vorher ja auch total unsicher, die letzten zwei, drei Tage. Viel geredet im Kollegium: Wir dürfen, wir dürfen nicht, was ist, wenn, oder so etwas halt.“</p>
Wirksamkeitsüberzeugung	<p>Interview: 170215_021: „Von vielen Kollegen gehört, die gesagt haben: ‚Naja, ob ich dann nun hingehge oder nicht – ist ja auch Wurst. Was soll denn das bringen?‘“</p> <p>Interview: 170215_021: „Ich rechne überhaupt nicht mit einem Ergebnis. Ich hoffe einfach nur, dass es trotzdem irgendwo etwas bewirkt, irgendwo etwas ankommt. (...) Dass es vielleicht nicht kurzfristig, aber langfristig vielleicht dann doch ein Ergebnis kommt. Wenn wir irgendwann aufgeben und gar nicht mehr streiken, na, dann bringt es auch nichts.“</p>
Legitimation durch die Eltern	<p>Interview: 170215_006: „Es sind auch einige nicht in der Gewerkschaft und die bleiben dann natürlich in der Kita. Die wollen dann in eine Kita, die noch offen hat. Und dadurch kann man das noch so ein bisschen realisieren, dass die Eltern nicht ganz so erzürnt sind.“</p>

	Interview: 170215_006: „ <i>Nein, viele Eltern stehen auch hinter uns.</i> “
Eigenlegitimation – Verantwortungsgefühle	Interview: 170215_019: „ <i>Von der Arbeit fern zu bleiben und Kollegen die Kinder zu überlassen, ist fast schon immer ein moralisches Dilemma.</i> “ Interview: 170215_020: „ <i>Ja, das Dilemma ist auch das Thema Verantwortung ihren Schülern gegenüber.</i> “
Legitimation durch die Leitung	Interview: 170215_018: „ <i>Unser Arbeitgeber, oder mein Arbeitgeber-, die Firma für die wir arbeiten, steht hinter diesem Streik und hat gesagt: ‚Wir unterstützen den Streik!‘ Und wir haben vorhin das Go bekommen, hierher zu kommen.</i> “ Interview: 170215_020: „ <i>Also unser Schulleiter ist sehr offen, was den Streik angeht. Er würde lieber mehr Kollegen schicken.</i> “ Interview: 170215_023: „ <i>Also ich muss sagen: Auch von unserer Schulleitung aus haben wir eigentlich auch die Rückendeckung und sind auch unterstützt worden, hierher zu gehen.</i> “

Die Annahme, dass soziale Aspekte eine übergeordnete Bedeutung im Mikro-Mobilisierungskontext haben, wurde somit bestätigt. Denn Kollegialität, Solidarität und bilateraler Austausch waren zentrale Voraussetzungen für das kollektive Interessenhandeln. Als ein Spezifikum im Kontext sozialer Aspekte und kollektiver Interessenorganisation im SAGE-Sektor kann die als „Zuneigungsgefangenschaft“ beschriebene Problematik angesehen werden. Die Befunde der qualitativen Voruntersuchung zeigen die fundierte Beziehung zwischen den Adressat_innen und Beschäftigten im SAGE-Sektor, sodass das Wohlergehen der Kinder, Patient_innen und sonstigen Klient_Innen im SAGE-Sektor immer eine notwendige Voraussetzung für kollektives Interessenhandeln darstellt.

Die Befunde der qualitativen Voruntersuchung zeigen dementsprechend, dass es für die Erkundung des Mikro-Mobilisierungskontextes im Rahmen der kollektiven Interessenorganisation im SAGE-Sektor notwendig ist, sowohl soziale Aspekte als auch die internen und externen Wirksamkeitsüberzeugungen und die als „Zuneigungsgefangenschaft“ beschriebene Problematik im Rahmen der quantitativen Hauptuntersuchung zu eruieren. Darüber hinaus kam überraschend zum Ausdruck, dass Praktiken seitens der Arbeitgeber_innen existieren (Repressalien und Streikverbote in Arbeitsverträgen), welche die kollektive Interessenorganisation aktiv behindern. Wie verbreitet derartige Praktiken sind, ist daher ebenfalls in der Untersuchung zu erforschen.

Was im Rahmen von anderen Untersuchungen interessant zu untersuchen wäre, ist die Frage, wie es überhaupt zu den als Gelingensbedingungen beschriebenen Faktoren gekommen ist: Wie ist es z.B. zu erklären, dass manche Einrichtungsleiter_innen die Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor durch die klare Aufforderung, dass die Beschäftigten an Streiks teilzunehmen sollen, aktiv unterstützen, während andere Einrichtungsleiter_innen das kollektive Interessenhandeln aktiv behindern.

6.2 Operationalisierung der quantitativen Hauptuntersuchung: Der Fragebogen

Im Folgenden werden die Operationalisierungen des eigenen Erhebungsinstrumentes vorgestellt. Dazu gehören soziodemografische und berufliche Hintergrundinformationen für die Gegenüberstellung der Stichprobe und der Grundgesamtheit sowie die drei zentralen Untersuchungsheuristiken Mobilisierungstheorie, Civic Voluntarism Modell und Gewerkschaftsframing, sodass nun nacheinander auf diese Aspekte eingegangen wird. Das gesamte Erhebungsinstrument mit der detaillierten Aufschlüsselung aller Variablen sowie den Antwortmöglichkeiten befindet sich in dem *Anhang 3*.

6.2.1 Soziodemografische Angaben

Um die Stichprobe mit der Grundgesamtheit der Beschäftigten in den SAGE-Berufen vergleichen zu können, war es erforderlich, verschiedene soziodemografische Angaben zu erheben. Dazu gehören der Schul- und Ausbildungsabschluss, das Geschlecht und Alter sowie der erforderliche Abschluss zur Ausübung der hauptberuflichen Tätigkeit. Die Erhebung von Hintergrundinformationen über das Beschäftigungsverhältnis anhand der Merkmale Erwerbsstatus, Berufstätigkeit, Anstellungshintergrund, Einrichtungsträger, Einkommenssituation, Arbeitszeit, Berufserfahrung und Pflegeverantwortung war sowohl für den Vergleich mit der Grundgesamtheit der Beschäftigten in den SAGE-Berufen erforderlich als auch für die statistischen Auswertungen der in der Fragebogenerhebung gewonnenen Daten.

Erwerbstatus und Berufstätigkeit

Mit Fragen zur beruflichen Tätigkeit, dem Erwerbstatus sowie der Anstellungsdauer bei der dem derzeitigen Arbeitgeber_in und der Berufserfahrung wurden notwendige Angaben erhoben, um die Zielgruppen identifizieren zu können. Gefragt wurde nach der derzeitigen Stellung im Hauptberuf (Angestellte_r, Beamtin_Beamter etc.) genauso wie danach, welche berufliche Tätigkeit die Personen ausüben (Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Erziehung, Kranken- oder Altenpflege etc.) und ob die Beschäftigten einer beruflichen Nebentätigkeit nachgehen. Von Interesse war auch, wie lange sie zum Erhebungszeitpunkt schon bei der dem derzeitigen Arbeitgeber_in tätig waren (Dienstjahre) und ihren derzeitigen Beruf ausübten (Berufsjahre).

Anstellungsverhältnis

Leiharbeit, Arbeitsvermittlungsmaßnahmen und geringfügige Beschäftigungen haben in den letzten Jahren in Deutschland deutlich an Relevanz gewonnen (exemplarisch: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2019). Dementsprechend galt es zu ermitteln, wie verbreitet diese

Flexibilisierung unter der Beschäftigten in den SAGE-Berufen zum Erhebungszeitpunkt war und/oder ob andere Besonderheiten bezüglich des Anstellungsverhältnisses vorlagen. Gefragt wurde, ob es sich bei der derzeitigen Tätigkeit um eine Beschäftigungsmaßnahme durch das Job-Center (ABM/SAM) oder um Zeitarbeit oder eine geringfügige Beschäftigung (Mini-Job bzw. 450-Euro-Job) handelt und ob die Person ein_e Vorgesetzte_r für andere Beschäftigte (Teamleitung/Leitung) ist. Ergänzend wurde gefragt, ob die Person auf staatliche Sozialleistungen angewiesen ist, z.B. auf Hartz IV (auch ergänzend zum Einkommen).

Trägerart und Einkommenssituation

Für den vertiefenden Abgleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit war es darüber hinaus notwendig, Informationen zur Trägerart (öffentlicher Träger, privater Träger etc.), zur Größe der Betriebe und (außer)tariflichen Entlohnung (öffentlicher Dienst, in Anlehnung etc.), zu Sondervergütungen (Weihnachts- oder Urlaubsgeld), zum Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats (oder einer sonstigen Mitarbeiter_innenvertretung) und zum Bruttoeinkommen sowie zur Art der Altersvorsorge (gesetzlich, betrieblich, privat) zu gewinnen.

Arbeitszeit und Berufserfahrung

Die Arbeitszeiten laut Vertrag sowie die tatsächlichen Arbeitszeiten dienen ebenfalls der Gegenüberstellung mit der Grundgesamtheit und zur Identifizierung eventueller Diskrepanzen zwischen dem vertraglichen und dem tatsächlichen Arbeitsumfang. Von Interesse waren zudem Informationen über mögliche Folgen von Überstunden (Extravergütung oder Freizeitausgleich) sowie die Befristungsquote der Beschäftigten (befristetes Arbeitsverhältnis).

Pflegeverantwortung

Bei den Beschäftigten in den SAGE-Berufen handelt es sich um stark segmentierte Berufsgruppen mit einem Frauenanteil von mind. 70 %. Gleichzeitig kann in Deutschland von einem konservativen Geschlechterarrangement gesprochen werden, wodurch sich berufsarbeitende Frauen sehr häufig in einer Doppelrolle befinden (Blaschke 2008). So leisten diese einerseits eine entlohnte Erwerbsarbeit und andererseits den Großteil der unentlohnten Care-Arbeit in der eigenen Familie. Diese Doppelbelastung schränkt die zeitlichen Ressourcen der beschäftigten Frauen ein und ist daher vor dem Hintergrund von Arbeitskämpfen ein strukturierender Faktor (Artus 2019). Daher war es von entscheidendem Interesse, diese spezifische Arbeitsbelastung zu eruieren. Gefragt wurde vor diesem Hintergrund, ob die Beschäftigten für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern Verantwortung tragen und ob sie (privat) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich sind.

6.2.2 Mobilisierungstheorie nach Kelly

Die forschungsfragenadäquate Operationalisierung der ersten Komponente ‚kognitive Befreiung‘ im Rahmen der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) erfolgte anhand der im SIMCA-Modell als Schlüsselfaktoren beschriebenen Dimensionen (van Zomeren/Postmes/Spears 2008) unter Rückgriff auf elaborierte Konstrukte. Zu den SIMCA-Schlüsselfaktoren gehören die wahrgenommene Ungerechtigkeit, die wahrgenommene Wirksamkeit sowie der soziale Status der Beschäftigten (s. Kap. 5.2). Für die Messung der wahrgenommenen Ungerechtigkeit wurde einerseits anhand zweier unterschiedlicher Messmethoden die Arbeitszufriedenheit erfasst sowie andererseits auf das Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (1996) zurückgegriffen. Die Messung der Wirksamkeitsüberzeugungen der Beschäftigten erfolgte durch die Ermittlung von internen und externen Wirksamkeitsüberzeugungen. Der subjektive Sozialstatus, verstanden als Legitimationsressource für die Eigenermächtigung der Beschäftigten, wurde anhand der MacArthur-Scale von Adler (2000) ermittelt.

Wie die angesprochenen Konstrukte erhoben wurden und welche grundsätzlichen Überlegungen und Annahmen mit dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (1996) und der MacArthur-Scale von Adler (2000) verbunden waren, wird im Folgenden erörtert.

6.2.2.1 *Arbeits(un)zufriedenheit*

Kelly (1998) beschreibt im Rahmen der Mobilisierungstheorie, dass die Arbeitsunzufriedenheit ein Indiz für Ungerechtigkeitsgefühle der Beschäftigten sein kann - aber nicht sein muss. Er geht in diesem Kontext davon aus, dass Vergleiche mit anderen Beschäftigten dazu führen können, dass z.B. die Entlohnung zwar als unzufriedenstellend wahrgenommen wird, aufgrund des Vergleichs mit dem Lohn anderer Beschäftigten aber nicht als ungerecht empfunden werden kann. Und betont damit, dass Unzufriedenheit zwar nicht automatisch mit Ungerechtigkeitsgefühlen gleichzusetzen ist, aber dennoch von Relevanz sein kann. Wie die Ungerechtigkeit erlebt wird, ist zum Teil von der relativen Benachteiligungserfahrung abhängig, wobei die Bedeutung der relativen Deprivation auf Mertons Referenzgruppentheorie (ebd. 1968: 281ff.) zurückgeht. Merton betont, dass die Bewertung der eigenen Lebenssituation immer in Abhängigkeit von den Lebensumständen anderer Personen erfolgt. Die Betrachtung von Vergleichsgruppen wirkt sich demnach vielseitig auf das Verhalten von Individuen aus. Demnach kann der Vergleich mit anderen Berufsgruppen sowohl mobilisierend als auch hinderlich für kollektive Handlungen wirken. Das Unzufriedenheitsempfinden der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen ist insofern als eine Voraussetzung für Ungerechtigkeitsempfindungen zu betrachten, ohne diese Empfindungen jedoch gleichzustellen.

In der Arbeitszufriedenheitsforschung kann grundsätzlich zwischen drei Arten von Ansätzen bzw. Forschungsrichtungen unterschieden werden. Dies sind zum einen dispositionelle Ansätze, bei denen überdauernde personenbezogene Merkmale im Vordergrund der Bewertung der Arbeitssituation stehen, und zum anderen situative Ansätze, bei denen die konkrete Arbeitssituation betrachtet wird. Als dritte Form gelten Mischformen aus beiden Ansätzen (Fietze 2011; Brenke 2015). Für die Operationalisierung im Kontext dieser Untersuchung waren jedoch ausschließlich situative Ansätze von Belang, da der Struktur- und Anforderungswandel im SAGE-Sektor die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten fundamental verändert hat.

Ein im Rahmen quantitativer Erhebungen häufig angewandtes Verfahren ist die Ermittlung der Arbeitszufriedenheit mittels einer einzigen Frage, also mit Hilfe der sogenannten Single-Item-Methode (Hofbauer/Schwingsmehl 2017). Das bedeutet, dass die Arbeitszufriedenheit, wie es bspw. im Rahmen der Erhebungen des sozioökonomischen Panels (SOEP) der Fall war, mittels einer 11-stufigen Likert-Skala erfolgt (Fietze 2011: 15). Anhand dieser 11-stufigen Skala mit Werten von null bis zehn (0 = ganz und gar unzufrieden, 10 = ganz und gar zufrieden) soll anhand der Frage „Sie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“ die generelle Zufriedenheit mit der Arbeit gemessen werden. Ein Mittelwert unter fünf ist insofern als tendenziell unzufrieden zu interpretieren, und ein Mittelwert über fünf stellt tendenziell eine Zufriedenheit mit der Arbeit dar. Die mittels dieser Methode gewonnenen Daten führen jedoch regelmäßig dazu, dass - in der zentralen Tendenz - die meisten Beschäftigten (i.d.R. über 80 %) als zufrieden definiert werden (exemplarisch: Brenke 2015; Das Institut für Demoskopie Allensbach 2014; Fietze 2011; Hammermann/Stettes 2013, 2017). In der Interpretation derartiger Befunde wird dementsprechend nicht selten geschlussfolgert, dass die Arbeitsqualität der Beschäftigten hoch sein müsse (exemplarisch: Hammermann/Stettes 2017).

Bei der detaillierten Betrachtung dieser Untersuchungen werfen die Befunde jedoch Fragen zur Aussagekraft und Interpretierbarkeit auf. So weist bspw. Brenke (2015) darauf hin, dass mit der genannten Methode trotz sehr unterschiedlicher Arbeitsbedingungen sehr ähnliche Mittelwerte bezüglich der Arbeitszufriedenheit eruiert werden. So spiegle es sich z.B. nicht in den Mittelwerten, ob Beschäftigte nachts arbeiten oder nicht, und auch die Einkommenshöhe scheint nach diesen Messungen kaum von Relevanz für die Beschäftigten zu sein. Dementsprechend stellen viele dieser Studien heraus, dass die Arbeitszufriedenheit nicht von der Arbeitsqualität abhängt (Hofbauer/Schwingsmehl 2017). Dieser seltsam erscheinende Befund ist jedoch nicht unbekannt und war bereits Gegenstand von Diskussionen, und zwar seit den ersten systematischen Untersuchungen in den 1920er-Jahren im Rahmen der Arbeitszufriedenheitsforschung (Fischer 2006: 13). Inzwischen existieren daher mehrere Ansätze, die die hohe und stabile Arbeitszufriedenheit trotz sehr

unterschiedlicher Arbeitsqualitätsmerkmale zu erklären versuchen. Die Tabelle 5 bietet eine Übersicht über die wichtigsten dieser Ansätze.

Tabelle 5 Erklärungsansätze für hohe und relativ robuste Arbeitszufriedenheit (Quelle: eigene Darstellung)

Erklärung	kurze Beschreibung
'subjektivistisches Artefakt' oder auch 'Anpassungsreaktion'	Die Arbeitszufriedenheit ist das Ergebnis einer permanenten Anpassung des Anspruchsniveaus an die exogenen Umgebungsverhältnisse (Fischer 2006: 2; Hofbauer/Schwingsmehl 2017: 98).
'inneres Gleichgewicht'	Die Arbeitszufriedenheit ist eine existenzielle Voraussetzung für das ‚innere Gleichgewicht‘. Es handelt sich um ein Ergebnis, das dem Homöostase-Prinzip (also der Tendenz zum inneren Gleichgewicht) folgt und solange wie möglich aufrechterhalten bleibt (Neuberger 1974).
'kognitive Dissonanz'	Die Arbeitszufriedenheit dient der Vermeidung von entgegengesetzten psychischen Kognitionen. Unzufriedenheit würde zu einer permanenten Stresssituation führen, die möglichst vermieden wird (Festinger 1962).

Doch obwohl Erklärungen für die Ergebnisse gefunden wurden, blieben Zweifel über die Aussagekraft des Messverfahrens bestehen, sodass Hofbauer und Schwingsmehl (2017) die Methodik des Single-Item-Verfahrens einer kritischen Prüfung unterzogen. Dabei kamen sie zu dem Schluss, dass die mit dieser Methode gewonnenen Ergebnisse nur sehr begrenzt Aussagen über die Arbeitsqualität der Beschäftigten zulassen und die Methode daher angezweifelt werden muss, da sie zu Fehldeutungen verleitet und da die Komplexität des Konstrukts Arbeitszufriedenheit, wie es in der Arbeitszufriedenheitsforschung verhandelt wird - mit Adaptions- und Vergleichsprozessen -, auf diese Weise grundlegend missachtet wird. Viele Untersuchungen mit dem Titel ‚Arbeitszufriedenheit‘ würden dementsprechend den aktuellen Kenntnisstand der Arbeitszufriedenheitsforschung schlichtweg ignorieren.

Ein differenzierteres Konstrukt zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit bietet das Modell von Agnes Bruggemann (1974, 1976). Sie postuliert, dass Individuen in Bezug auf ihre Arbeitssituation einen Soll-Ist-Vergleich durchführen würden und dass hinsichtlich der Zufriedenheit psychische Prozesse der Anspruchsniveauregulierung bedeutsam seien. Gefragt werden müsse daher danach, welche Erwartungen eine Person an ihre Arbeitsbedingungen hat und ob diese realistisch sind. Daraus leitet die Autorin ab, dass als Folge von psychologischen Rationalisierungsprozessen der Beschäftigten qualitativ unterschiedliche Formen von Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit existieren. Das Modell von Bruggemann differenziert deshalb sechs Typen der Arbeits(un)zufriedenheit: progressive Arbeitszufriedenheit, stabile Arbeitszufriedenheit, resignierte Arbeitszufriedenheit, pseudo Arbeitszufriedenheit, fixierte Arbeitsunzufriedenheit sowie konstruktive Arbeitsunzufriedenheit. Diese Differenzierung bzw. dieser Ansatz hat im Kern bis heute Bestand und wurde im Laufe der Zeit im Rahmen des ‚Zürcher Modells‘ erweitert (Ferreira 2009; Suelzenbrueck/Sauer

2017). Die Unterscheidung der unterschiedlichen Arbeitszufriedenheitstypen beschreibt Bruggemann (1974: 281ff.) als Resultat von Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen. Ihr zufolge stehen die erwarteten und die tatsächlichen Möglichkeiten zur arbeitsbezogenen Bedürfnisbefriedigung stets im Vordergrund der Überlegungen von Beschäftigten und führen zu einer Anspruchsregulierung. Dem Modell zufolge gilt entsprechend: Stehen die tatsächlichen Möglichkeiten und die erwarteten Möglichkeiten im Einklang, dann entsteht eine stabile Arbeitszufriedenheit. Wird das Anspruchsniveau erhöht und als erwartbar eingeschätzt, dann führt dies zu der progressiven Arbeitszufriedenheit. Wird das Anspruchsniveau hingegen infolge fehlender Möglichkeiten zur arbeitsbezogenen Bedürfnisbefriedigung reduziert, entstehen die vier qualitativ unterschiedlichen Arbeits(un)zufriedenheitstypen. Im Falle eines, durch tatsächlich fehlende Möglichkeiten hervorgerufenen, diffusen Gefühls der Unzufriedenheit entsteht der Autorin zufolge eine resignierte Arbeitszufriedenheit. Bleibt das Anspruchsniveau hingegen erhalten und die Arbeitsbedingungen werden aufgrund psychologischer Abwehrmechanismen als besser eingeschätzt, als sie tatsächlich sind, entsteht die pseudo Arbeitszufriedenheit. Die Formen der konstruktiven oder fixierten Arbeitsunzufriedenheit entstehen hingegen abhängig davon, ob die Beschäftigten Problemlösungsversuche unternehmen oder nicht.

Die Abbildung 19 bietet eine Übersicht über die Entstehung der Typen der Arbeits(un)zufriedenheit nach Bruggemann.

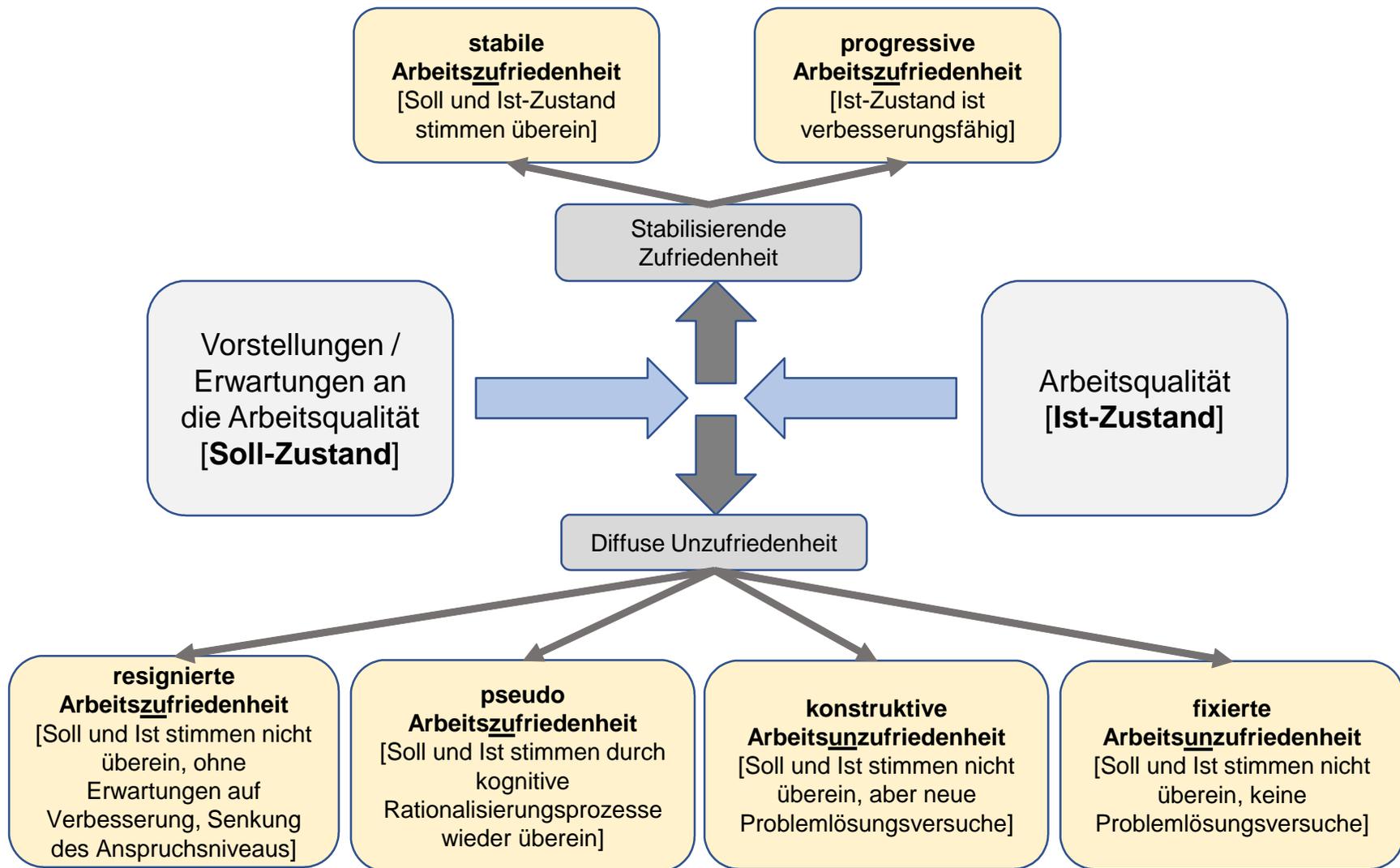


Abbildung 19 Typen der Arbeits(un)zufriedenheit nach dem Konzept von Bruggemann (1974) (Quelle: eigene Darstellung)

Die sechs Typen der Arbeits(un)zufriedenheit des Bruggemann-Modells werden der eigenen Studie zugrunde gelegt. Allerdings können aufgrund der Konzeptualisierung der empirischen Studie als quantitative Fragebogenerhebung nur fünf Typen gemessen werden. Denn die Identifizierung des Typus ‚pseudo Arbeitszufriedenheit‘ wäre nur durch einen offenen Dialog möglich, der ein qualitatives Vorgehen voraussetzen würde. Für die Konzeptualisierung und Operationalisierung hat Bruggemann (1976) eigene Vorschläge erarbeitet. Diese können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 6 Konzeptualisierung von Arbeits(un)zufriedenheit von Bruggemann (1976) (Quelle: eigene Darstellung)

Typus	Operationalisierung
stabile Arbeitszufriedenheit	„Ich bin (eher) zufrieden... Die Stelle entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, daß alles so bleibt wie bisher...“
progressive Arbeitszufriedenheit	„Ich bin (eher) zufrieden... Die Stelle hat meine Bedürfnisse und Wünsche bisher erfüllt, und ich kann mich in Zukunft noch verbessern...“
resignierte Arbeitszufriedenheit	„Ich bin (eher) zufrieden... Die Stelle hier entspricht nicht gerade meinen Bedürfnissen und Wünschen, aber es könnte viel schlimmer sein...“
pseudo Arbeitszufriedenheit	Dieser Typus kann entsprechend seiner Definition nur durch Konfrontation erfasst werden, da die Beschäftigten selbst nicht ihre Unzufriedenheit eingestehen können oder wollen.
konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	„Ich bin (eher) unzufrieden... Ich versuche, durch eigene Anstrengung und mit Hilfe anderer da etwas zu ändern...“
fixierte Arbeitsunzufriedenheit	„Ich bin (eher) unzufrieden... Es gibt auch keine Möglichkeit für mich, etwas zu unternehmen und meine Lage zu verbessern...“

Fuchs (2006) hat diese Konzeptualisierung im Rahmen der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit übernommen und mithilfe von - nur - drei Items operationalisiert. Die erste Frage bezieht sich auf die generelle Einschätzung der Zufriedenheit unter Berücksichtigung der eigenen Ansprüche. Die zweite Frage tangiert die Veränderungsmöglichkeiten und Problemlösungsversuche. Und auch die dritte Frage steht im Kontext des von Bruggemann beschriebenen Problemlösungsversuchs und bezieht sich auf die grundsätzliche Bereitschaft, die_den Arbeitgeber_in zu wechseln. Dabei nimmt Fuchs in diesem Kontext an, dass ein solcher Wechselwunsch als ein Beleg für die Unzufriedenheit der Beschäftigten zu werten sei.

Diese drei Items und die diesbezüglichen Antwortvorgaben sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Tabelle 7 Items zur Erfassung der Arbeits(un)zufriedenheit qua dem Modell von Bruggemann nach Fuchs (2006: 27-29) (Quelle: eigene Darstellung)

Alles in allem, welche Aussage trifft am besten auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zu?	1	Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist.
	2	Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern.
	3	Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben.
	4	Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.
Und was denken Sie über Veränderungsmöglichkeiten?	1	Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.
	2	Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.
	3	Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern.
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber verlassen?	1	Ja, wahrscheinlich
	2	Nein, wahrscheinlich nicht
	3	Weiß nicht

Für die Identifizierung der unterschiedlichen Typen der Arbeits(un)zufriedenheits hat Fuchs (2006), unter Berücksichtigung der Konzeptualisierung von Bruggemann (1976), das Prinzip der Selbstzuordnungsmethode weitgehend beibehalten und als Zuordnungsmethode folgendes Schema verwendet:

Tabelle 8 Operationalisierung der Bruggemann'schen Arbeits(un)zufriedenheitstypen von Fuchs (2006: 28)

Arbeits(un)zufriedenheitstyp nach Bruggemann	Operationalisierung von Fuchs (2006)
stabile Arbeitszufriedenheit	Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist.
	Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern.
	Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt
progressive Arbeitszufriedenheit	Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern.
	Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.
	Arbeitgeberwechsel möglich
resignierte Arbeitszufriedenheit	Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben.
	Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.
konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.
	Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.
fixierte Arbeitsunzufriedenheit	Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.

	Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.
--	---

Die Validität der unterschiedlichen Arbeits(un)zufriedenheitstypen wurde von Ziegler und Schlett (2013) hinsichtlich notwendiger Abgrenzungen innerhalb ihrer Valenz sowie der arbeitsinduzierten Ambivalenz und der dispositionalen Grundtypen überprüft und als geeignete Methode bestätigt, sodass sich diese Typen für die eigene Erhebung eignen.

Im Rahmen der eigenen Untersuchung wurden letztlich sowohl die Single-Item-Methode als auch das Bruggemann-Modell in Form der Operationalisierung von Fuchs (2006) zur Messung der Arbeitszufriedenheit verwendet. Denn auch wenn aus Sicht der Arbeitszufriedenheitsforschung die Single-Item-Methode umstritten ist, so finden die mit dieser Methode gewonnenen Erkenntnisse dennoch kontinuierlich Beachtung in den öffentlichen Diskussionen und sind insofern interessant für eine methodische Gegenüberstellung. Forschungsökonomisch ist es darüber hinaus nicht von großer Relevanz, ob für die Messung der Arbeitszufriedenheit drei oder vier Items verwendet werden. Die mit dem Bruggemann-Modell eruierten Befunde sind hingegen vielversprechend, da die qualitative Unterscheidung der Zufriedenheitsformen, auch in Hinblick auf die Veränderungsmöglichkeiten und Problemlösungsversuche, wertvolle Erkenntnisse liefern kann, wenn der Interpretation der Daten die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) zugrunde gelegt wird.

Eine Übersicht der Fragen und Antwortmöglichkeiten, wie sie im Rahmen dieser Untersuchung verwendet wurden, können der folgenden Übersicht entnommen werden:

Tabelle 9 Im Rahmen der eigenen Studie verwendete Items zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit (Quelle: eigene Darstellung)

Frage	Antwortmöglichkeiten
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?	11-stufige Likert-Skala (0 = ganz und gar unzufrieden / 10 = ganz und gar zufrieden)
Alles in allem, welche Aussage trifft am besten auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zu?	1 = Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist. 2 = Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation weiter verbessern. 3 = Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. 4 = Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden. -9 = nicht beantwortet
Und was denken Sie über Veränderungsmöglichkeiten?	1 = Ich sehe derzeit keine Möglichkeit, meine Arbeitssituation zu verbessern. 2 = Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern. 3 = Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendwas an meinem Arbeitsplatz zu verändern. -9 = nicht beantwortet
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die_den Arbeitgeber_in wechseln?	1 = Ja, wahrscheinlich 2 = Nein, wahrscheinlich nicht 3 = Weiß nicht -9 = nicht beantwortet

6.2.2.2 Berufliche Gratifikationskrise

Als zentrale Voraussetzung für kollektives Handeln beschreibt Kelly im Rahmen der Mobilisierungstheorie das Gefühl von Ungerechtigkeit seitens der Beschäftigten. Sie müssen demnach das Gefühl andauernder Benachteiligung haben, welches als ungerecht erlebt wird, damit sie ein potentiell Interesse daran haben, sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsqualität einzusetzen.

Ein erprobtes und elaboriertes Modell, das auf ebendiesen Annahmen beruht, ist das Modell des Aufwands-Belohnungs-Ungleichgewichts (Effort-Reward-Imbalance) von Siegrist (1996). Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise - wie das Effort Reward Imbalance Model (ERI) auch bezeichnet wird - wurde von Siegrist zur Messung des Verhältnisses zwischen psychosozialen Anstrengungen (Effort) und Belohnungen (Reward) entwickelt. In diesem Modell werden Anforderungen (wie z.B. Zeitdruck oder die Notwendigkeit von Überstunden) sowie verschiedene Belohnungen (z.B. in Form von Arbeitsplatzsicherheit, Anerkennung oder auch Prestige) gegenübergestellt und mathematisch miteinander verrechnet. Es handelt sich insofern um die Betrachtung der Reziprozität zwischen Aufwand und Belohnung der Beschäftigten. Zur Veranschaulichung des Modells dient die Abbildung 20:

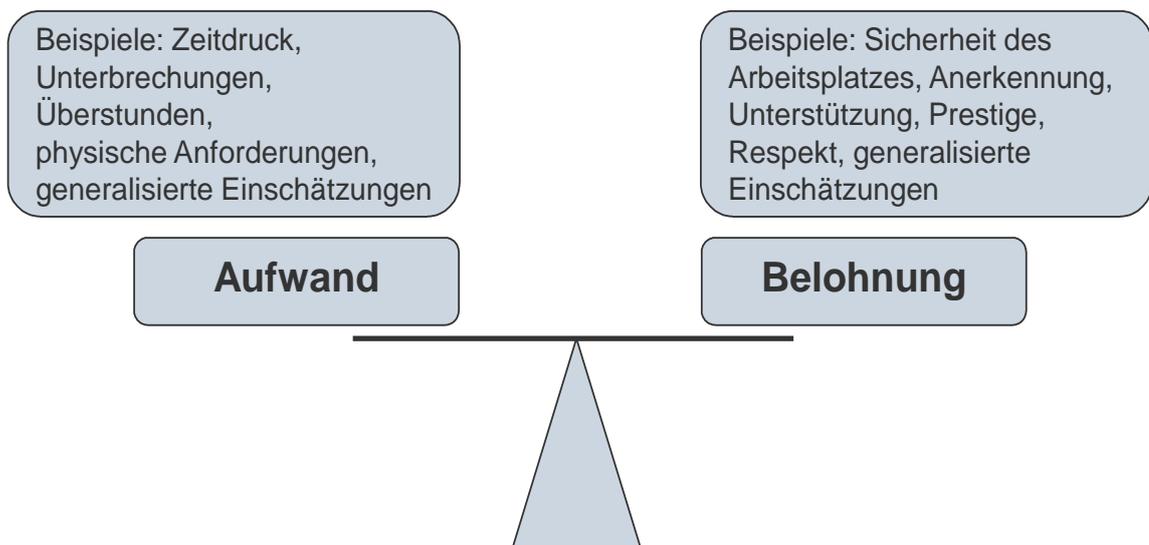


Abbildung 20 Modifizierte Darstellung des ERI-Modells nach Siegrist (Quelle: Schreyer et al. 2014: 66)

Die diesem Modell zugrunde liegenden Annahmen sind folgende: Wenn das Verhältnis zwischen geleistetem Aufwand und dafür erhaltener Belohnung ausgeglichen ist bzw. die Belohnung dem Aufwand überwiegt, so handelt es sich bei der Verausgabung um eine angemessene Gratifikation hinsichtlich materieller und immaterieller Aspekte. Eine berufliche Gratifikationskrise liegt hingegen dann vor, wenn die Beschäftigten sich stärker verausgaben als sie dafür Belohnung erhalten. Liegt das Ungleichgewicht über einen längeren Zeitraum vor, steigen die gesundheitlichen Risiken der Beschäftigten erheblich an. Dabei gibt es eine Reihe

von unmittelbaren und langfristigen gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten, die aus der Fehlbeanspruchung resultieren können. Dazu gehören u.a. psychosomatische Erkrankungen (z.B. Herz-Kreislauf-Probleme, Unruhe, permanente Anspannung) sowie körperliche und emotionale Ermüdung und Erschöpfung (z.B. in Form von Depressionen und der Burnout-Symptomatik) (Kiel et al. 2019; Lohmann-Haislah 2012; Wendsche/Lohmann-Haislah 2017).

Die gesundheitliche Komponente wird mit einer weiteren Dimension des Modells, der übersteigerten beruflichen Verausgabungsleistung, erfasst. Diese thematisiert primär die mentale Distanzierung von der Arbeit und die damit verbundenen psychischen Erholungsprozesse. So wird z.B. nach dem „Abschalten-Können nach der Arbeit“ (Detachment) oder nach dem Denken an Arbeitsprobleme beim Aufwachen gefragt. Wobei Siegrist betont, dass diese beiden Faktoren zum einen in erheblichem Maße mit gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten verbunden sind und zum anderen eine Gratifikationskrise hinsichtlich der Intensität verstärken können.

Die Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beschreibt das Modell der Gratifikationskrise von Siegrist als ein zentrales Standardinstrument der Arbeitswissenschaften zur Messung von arbeitsinduziertem Stress (Wendsche/Lohmann-Haislah 2017; Lohmann-Haislah, 2012). Dementsprechend wurde der von Siegrist und seinen Mitarbeiter_innen entwickelte Fragebogen sowohl in seiner kurzen (10 Items) als auch in seiner langen Version (16 Items) in mehreren Untersuchungen ausführlich hinsichtlich der Gütekriterien Validität, Reliabilität und Objektivität geprüft. Festgestellt wurde, dass alle psychometrischen Anforderungen erfüllt sind (Siegrist et al. 2004, 2009; Schirmer 2015; Siegrist/Li/Montano 2014). Beide Varianten des Fragebogens werden auf der Homepage der Universitätsklinik Düsseldorf für wissenschaftliche Zwecke kostenfrei zur Verfügung angeboten (ERI-L mit 16 Items sowie ERI-S mit 10 Items).

Für die Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit wurde die lange Version mit 16 Items gewählt, da in der kürzeren Version einige für das hier vorliegende Forschungsinteresse relevante Items nicht enthalten sind. Insbesondere die Aussagen zur körperlichen Anstrengung (ERI5) sowie zur Angemessenheit der beruflichen Stellung vor dem Hintergrund der beruflichen Ausbildung (ERI13) sind von zentraler Bedeutung für die Zielgruppe. So stellt ERI5 eine wesentliche Anforderung im Pflegebereich dar und ERI13 ist vor dem Hintergrund der Akademisierung der sozialen Berufe von Interesse. Die Verwendung des Instruments im Rahmen dieser Arbeit wurde schriftlich von Prof. Dr. Johannes Siegrist genehmigt.

Dabei waren bei der Studie die Dimensionen ‚Aufwand‘ (Verausgabung) und ‚Belohnung‘ (materielle und immaterielle Gratifikation) von besonderem Interesse. Die Dimension ‚Aufwand‘ wurde anhand von sechs Items und die Dimension ‚Belohnung‘ wurde anhand von zehn Items ermittelt. Dabei handelte sich jeweils um Items, die Selbstaussagen darstellen, welche die Befragten auf einer vier-stufigen Skala (von 1 = stimme gar nicht zu - 4 = stimme

voll zu) beantworten sollten. Eine Übersicht der Items sind den folgenden zwei Tabellen zu entnehmen. Die Dimension ‚Aufwand‘ wurde auf der Grundlage der folgenden sechs Items ermittelt (vgl. Tab. 10):

Tabelle 10 Items zur Erhebung der ERI-Dimension ‚Aufwand‘

ERI Dimension ‚Aufwand‘	
ERI1	Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.
ERI2	Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.
ERI3	Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen.
ERI4	Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen.
ERI5	Meine Arbeit ist körperlich anstrengend.
ERI6	Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

Die zweite ERI-Dimension ‚Belohnung‘ wird von Siegrist, Li und Montano (2014) in drei Unterkategorien aufgeteilt: in ‚Wertschätzung‘ (ERI7, ERI8, ERI9 und ERI14), ‚Beförderung und Position‘ (ERI10, ERI13, ERI15 sowie ERI16) und ‚Sicherheit‘ (ERI11 und ERI12) (vgl. Tab. 11).

Tabelle 11 Items zur Ermittlung der ERI-Dimension ‚Belohnung‘

ERI Dimension ‚Belohnung‘	
ERI7	Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.
ERI8	Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.
ERI9	Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt.
ERI10	Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.
ERI11	Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.
ERI12	Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.
ERI13	Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.
ERI14	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.
ERI15	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.
ERI16	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen.

Für die mathematische Verrechnung der beiden Dimensionen ‚Aufwand‘ und ‚Belohnung‘ wird der Quotient berechnet. Die Berechnung des ERI-Quotienten erfolgt durch das Aufsummieren der Werte aus der Dimension ‚Aufwand‘ (möglicher Wertebereich 6 bis 24) und der Dimension ‚Belohnung‘ (möglicher Wertebereich 10 bis 40), welche gegenseitig verrechnet werden. Da beide Dimensionen unterschiedlich groß sind (6 und 10 Items), muss bei der Berechnung ein Korrekturfaktor berücksichtigt werden, um das Verhältnis auszugleichen. So wird für die Berechnung des ERI-Quotienten die Summe aus der Dimension ‚Aufwand‘ durch die Summe der Dimension ‚Belohnung‘ geteilt und mit dem Korrekturfaktor ($k = 10/6$) multipliziert.

Alternativ kann auch der Score aus der Dimension ‚Belohnung‘ mit dem Korrekturfaktor 0,6 multipliziert werden, um diesen herunterzugewichten (Siegrist/Li/Montano 2014).

Über die beiden genannten Dimensionen hinaus war noch die dritte ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ in die Erhebung einzubeziehen, die anhand von sechs Items erfasst wurde, die wie folgt formuliert waren (vgl. Tab. 12).

Tabelle 12 Items zur Ermittlung der ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘

ERI Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘	
OC1	Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.
OC2	Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.
OC3	Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.
OC4	Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.
OC5	Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.
OC6	Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.

Das Modell von Siegrist im Rahmen dieser Untersuchung zu verwenden, bietet mehrere Vorteile: Erstens werden durch die generalisierten Fragen zur Anerkennung (ERI14) sowie zu Chancen des beruflichen Fortkommens (ERI15) und der Entlohnung (ERI16) wesentliche Dimensionen des Gerechtigkeitsempfindens berührt, welche Auskunft über das individuelle Ungerechtigkeitserleben zulassen. Zweitens geben die mit diesem Instrument generierten Befunde Auskunft über das allgemeine Belastungserleben der Beschäftigten und lassen Rückschlüsse auf die gesundheitlichen Risiken zu. Und drittens handelt es sich um ein erprobtes und elaboriertes Instrumentarium, welches in den Arbeitswissenschaften anerkannt ist und viele Vergleichsmöglichkeiten mit Befunden anderer Untersuchungen bietet.

6.2.2.3 Subjektiver Sozialstatus

Die SIMCA-Schlüsselfaktoren beschreiben, dass der subjektive Sozialstatus von Individuen eng mit Fragen der Identität verknüpft ist. Laut der Befunde von Thomas et al. (2019) handelt es sich bei diesem Faktor sogar um eine Voraussetzung, welche die zwei weiteren Faktoren ‚wahrgenommene Wirksamkeit‘ und ‚Ungerechtigkeitsempfinden‘ maßgeblich beeinflusst. Denn nur wenn die eigene Position subjektiv als illegitim empfunden wird, werden kollektive Handlungen wahrscheinlich.

Der subjektive Sozialstatus (SSS) hat seit den 1990er-Jahren, ergänzend zum sozioökonomischen Status (SES), in der Public-Health-Forschung zunehmend an Bedeutung gewonnen. Denn eine Vielzahl von Befunden deutet darauf hin, dass dieser Status Aussagen über Zusammenhänge zwischen der vertikalen sozialen Ungleichheit und der Gesundheit ermöglicht. So ist z.B. die Mortalitätsrate (Sterberate) unter sozial benachteiligten Menschen deutlich höher als unter sozial Bessergestellten. Gemessen wird die subjektive Stellung in der

gesellschaftlichen Hierarchie auf der Grundlage des Konzeptes der relativen Deprivation nach Merton (1968). Dieses Konzept löste in Wohlfahrtssurveys nach und nach das Schichtungsmodell ab, welches auf Zuschreibungen zur Arbeiter_innen-, Mittel-, oberen Mittel- sowie Oberschicht basierte. Als Weiterentwicklung hat sich in der internationalen Forschung das Leitermodell der MacArthur-Scale von Adler et al. (2000) durchgesetzt, das in Studien wie folgt angewendet wird: Den Studienteilnehmenden wird ein Schaubild vorgelegt, auf dem eine Leiter mit zehn Sprossen gezeigt wird. Die Befragten sollen sich auf dieser Leiter positionieren, wobei sie mit folgender Formulierung dazu angeregt werden (Hoebel et al. 2015: 749ff.):

„Stellen Sie sich bitte eine Leiter mit 10 Sprossen vor, die zeigen soll, wo die Menschen in Deutschland stehen. Ganz oben (10. Sprosse) stehen die Menschen mit dem meisten Geld, der höchsten Bildung und den besten Jobs. Ganz unten stehen diejenigen mit dem wenigsten Geld, der niedrigsten Bildung und den schlechtesten Jobs oder ohne Job.“

Anschließend wird den Studienteilnehmenden dieselbe Frage noch einmal gestellt, mit der Zusatzfrage: *„Wo sollten Sie, ihrer Meinung nach, mit Blick auf Ihren Beruf, auf der Leiter stehen (was wäre aus ihrer Sicht gerecht)?“*.

Bei der Auswertung der Fragen wird jeder Sprosse eine Zahl zugeordnet, wobei die erste Sprosse der Zahl 10 und die zehnte Sprosse der Zahl 1 entspricht. Der Vergleich beider Antworten ermöglicht die Identifizierung einer eventuellen Diskrepanz als Indiz für ein Ungerechtigkeitsempfinden auf Seiten der Beschäftigten und stellt zudem eine Validierung der Befunde mit dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (1996) dar. Die Verwendung des Instruments im Rahmen der eigenen Untersuchung erfolgte mit Genehmigung von Prof. Dr. Nancy Adler.

6.2.2.4 *Wahrgenommene Wirksamkeit*

Die subjektive Wirksamkeitsüberzeugung (interne Wirksamkeit) ist nach Kelly eine grundlegende Voraussetzung für Handlungen. Denn nur wenn eine Person davon überzeugt sei, dass die eigene Handlung auch etwas bewirkt, werde diese Person einen Handlungsversuch überhaupt in Erwägung ziehen. Neben der internen Wirksamkeit sei jedoch auch die externe Wirksamkeit von Bedeutung, also die Überzeugung, dass die Institutionen, Verbände und Gewerkschaften einen Einfluss auf die Rahmenbedingungen ausüben können. Denn ohne diese Überzeugung sei die Unterstützung in Form aktiver oder passiver Mitgliedschaft ebenfalls unwahrscheinlich.

Die internen und externen Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten wurden im Rahmen der eigenen Studie durch verschiedene Fragen ermittelt. Gefragt wurde bezüglich der internen Wirksamkeitsüberzeugungen danach, inwieweit die befragte Person davon ausgeht, dass ihre Handlungen politische Prozesse beeinflussen können. Und ob sie davon ausgeht, als Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands politische Prozesse beeinflussen zu können. Als Antwortmöglichkeiten standen eine vierstufige Skala von „gar

nicht“ bis „sehr stark“ zur Verfügung. Hinsichtlich der externen Wirksamkeitsüberzeugungen wurden die Beschäftigten gefragt, inwiefern sie das Gefühl haben, dass Gewerkschaften oder Berufsverbände ein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme sind. Als Antwortmöglichkeiten stand hier ebenfalls eine vierstufige Skala von „trifft nie zu“ bis „trifft sehr häufig zu“ zur Verfügung. Abschließend wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie glauben, dass Gewerkschaften oder Berufsverbände einen zu geringen politischen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben. Als Antwortmöglichkeiten standen „Ja“ oder „Nein“ zur Verfügung.

Trotz der Kritik an Olsons rationalem Handlungsansatz bleibt der Befund, dass die Bedeutung der eigenen aktiven Mitgliedschaft in einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft tendenziell mit der Größe der Organisation abnimmt, plausibel. Dieses Phänomen wurde im Rahmen der eigenen Untersuchung daher mit den folgenden zwei Fragen untersucht, welche die Befragten jeweils mit Ja oder Nein beantworten konnten:

- „Denken Sie, dass Ihr persönliches Engagement in einer Gewerkschaft von Bedeutung für bessere Arbeitsbedingungen ist (oder sein würde)?“
- „Denken Sie, dass Ihr persönliches Engagement in einem Berufsverband von Bedeutung für bessere Arbeitsbedingungen ist (oder sein würde)?“

6.2.2.5 *Eigene Verhandlungsposition*

Angesichts des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt hat sich die Marktmacht der Beschäftigten zu ihren Gunsten entwickelt, was sich im Aushandlungsprozess der Arbeitskonditionen positiv auf die subjektive Verhandlungsposition der Beschäftigten auswirkt. Zu eruieren war im Rahmen der Fragebogenerhebung daher, inwieweit die Beschäftigten diese Machtressource wahrnehmen. Dazu wurden die Untersuchungsteilnehmenden wie folgt befragt: „Wie schätzen Sie Ihre persönliche Verhandlungsposition in Bezug auf das Aushandeln Ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber dem Träger ein?“, was sie mit „eher ungünstig“ oder mit „eher günstig“ beantworten konnten.

6.2.3 **Civic Voluntarism Modell**

Verba, Schlozman und Brady (1995) beschreiben im Rahmen des Civic Voluntarism Modells (CVM) drei Gründe, weshalb Individuen sich nicht an politischen Partizipationsmöglichkeiten beteiligen: eine mangelnde Ressourcenausstattung (Können nicht), mangelndes Interesse (Wollen nicht) oder eine mangelnde Ansprache und Mobilisierung (Wurden nicht gefragt). Die Autor_innen haben zu jedem dieser drei Bereiche Fragen entwickelt, die von mir für die eigene Untersuchung wie folgt adaptiert und auf den gewerkschaftlichen Kontext übertragen wurden.

Was den ersten Bereich, die **Ressourcen bzw. das Nicht-Können**, betrifft, so sind in der Konzeptualisierung des CVM sowohl zeitliche als auch finanzielle Ressourcen von Bedeutung.

Ermittelt werden musste dementsprechend, über welche finanziellen Mittel die Haushalte der Beschäftigten verfügen und wieviel Zeit die Beschäftigten zur eigenen Verfügung haben (Freizeit ohne andere Verpflichtungen). Die Operationalisierung dieser zwei Fragen kann der folgenden Übersicht entnommen werden (vgl. Tab. 13).

Tabelle 13 CVM-Einkommen und Zeit, Operationalisierung

Frage	Antwortmöglichkeiten
<p>Wie hoch ist Ihr Haushalts-Netto-Einkommen?</p> <p><u>Hinweis:</u> Gemeint ist die Summe, die sich aus Lohn, Gehalt, Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit, Rente oder Pension ergibt, jeweils nach Abzug der Steuern und Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Rechnen Sie bitte auch Einkommen aus Vermietung, Verpachtung, Geldanlagen und Einkünfte wie Kindergeld, Wohngeld, Sozialhilfe und sonstige Einkünfte hinzu. Wenn Sie die genaue Summe nicht wissen, schätzen Sie bitte.</p>	<p>2 = 0 bis 499; 3 = 500 bis 999; 4 = 1000 bis 1499; 5 = 1500 bis 1999; 6 = 2000 bis 2499; 7 = 2500 bis 2999; 8 = 3000 bis 3499; 9 = 3500 bis 3999; 10 = 4000 bis 4499; 11 = 4500 bis 4999; 12 = 5000 bis 5499; 13 = 5500 und mehr; -9 = nicht beantwortet</p>
<p>Wenn Sie an die Ihnen zur Verfügung stehende Zeit an einem durchschnittlichen Tag denken, wie viel Zeit bleibt Ihnen zur freien Verfügung, in der Sie nicht arbeiten oder anderen Verpflichtungen nachgehen?</p>	<p>Angabe in Stunden pro Tag</p>

Neben Einkommen und Zeit beschreiben Verba, Schlozman und Brady (1995) die Komponente „Civic Skills“ (ebd.: 304) als eine bedeutsame Ressource und operationalisieren und konzipieren diese anhand von Bildung und Sprachkompetenzen als zentrale Voraussetzung für die politische Beteiligung. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden die Bildungsabschlüsse jedoch bereits bei den soziodemografischen Angaben abgefragt, und es wurde auf die Erhebung von Sprachkompetenzen verzichtet, da die Beschäftigten in den sozialen Berufen zwingend eine Berufsausbildung absolviert haben und somit auch über diejenigen Sprachkompetenzen verfügen müssten, die für politische Partizipationsprozesse notwendig sind.

Zum zweiten Themenkomplex **des mangelnden Interesses bzw. des Nicht-Wollens** wurden im Rahmen der eigenen Untersuchung unterschiedliche Fragen gestellt. Dazu gehören die generelle Bereitschaft zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband (wenn nicht bereits gegeben), Einschätzungen der Interessenvertretung durch unterschiedliche Akteur_innen, Formen der politischen Partizipation, die Mitgliedschaft in Institutionen als Ausdruck der politischen Partizipation sowie Fragen zu den Gründen einer potentiellen Nicht-Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Die Bereitschaft zu politischen Handlungen ist laut dem CVM abhängig von der Überzeugung, dass die Anliegen der Beschäftigten ausreichend vertreten werden und ihre Interessen wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund wurden den

Studienteilnehmenden sechs Fragen gestellt, mit deren Hilfe herausgefunden werden sollte, inwieweit die Befragten davon ausgehen, dass Politiker_innen sich um ihre Arbeitsbedingungen kümmern und die Interessen ihrer Berufsgruppe vertreten. Nach dem gleichen Schema wurde mit vier weiteren Fragen nach der Wahrnehmung der Interessensvertretung seitens der Berufsverbände und Gewerkschaften gefragt. Als Antwortmöglichkeit stand jeweils eine vierstufige Antwortskala von „gar nicht“ bis „sehr stark“ zur Verfügung.

Im Rahmen des CVM werden diverse politische Beteiligungsformen als politische Handlungen aufgefasst, die aggregiert zu einem Score-Wert als Indikator für das politische Interesse herangezogen werden können. Die folgenden sieben Items zu diesem Block entsprechen denen der Befragung von Verba, Schlozman und Brady (1995). Dazu gehören die Fragen, 1) ob die Studienteilnehmenden bereits Kontakt zu Politiker_innen oder einer anderen Amtsperson auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene aufgenommen haben, 2) in einer Partei mitgearbeitet haben, 3) in einer anderen Organisation oder in einem anderen Verband oder Verein mitgearbeitet haben, 4) ein Abzeichen oder einen Aufkleber einer politischen Kampagne getragen oder irgendwo befestigt haben, 5) sich an einer Unterschriftensammlung beteiligt haben, 6) an einer öffentlichen Demonstration teilgenommen haben sowie 7) sonstige Formen der politischen Partizipation.

Die Mitgliedschaft in politischen Institutionen wird dem CVM zufolge ebenfalls als politische Handlung begriffen, die als ein Indikator für politisches Interesse herangezogen werden kann. Für das Forschungsanliegen ist dies dementsprechend von Bedeutung und wurde durch sechs Items eruiert. Dazu gehört die Frage, ob die Studienteilnehmenden Mitglied in einem Berufsverband, einer Gewerkschaft, einem Hobbyverband, einem Wohlfahrtsverband, einer Partei oder einer Bürger_inneninitiative sind. Als Antwort standen die Vorgaben „Ja“ und „Nein“ zur Verfügung. Die Ergebnisse zu diesem Block wurden zu einem Score-Wert aufaddiert. Da die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft von besonderem Forschungsinteresse für die Untersuchung ist, wurden diejenigen Befragten, die angegeben hatten, kein Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, vertiefend (in Form einer offenen Frage) danach gefragt, warum sie nicht Mitglied in einer Gewerkschaft seien und unter welchen Umständen sie dazu bereit wären.

Die dritte Komponente der **Ansprache bzw. das Nicht-Gefragt-Worden-Sein** wurde im Rahmen der Untersuchung dadurch berücksichtigt, dass die Studienteilnehmenden danach gefragt wurden, ob sie bereits von Arbeitskolleg_innen, Gewerkschafter_innen oder anderweitig angesprochen worden seien, sich gewerkschaftlich zu engagieren, was die Befragten mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten konnten.

6.2.4 Gewerkschaftliches Framing

Auf der Grundlage des Framing-Ansatzes von Goffman (1974) ist es von Bedeutung für die gewerkschaftliche Mobilisierung im Bereich des SAGE-Sektors, wie die Gewerkschaften wahrgenommen werden - sowohl auf allgemeiner Ebene als auch im spezifischen Kontext wie z.B. Streiks. Zunächst wurden die Studienteilnehmenden gefragt, ob sie das Gefühl haben, dass die Gewerkschaften ihre Anliegen aus der Arbeitswelt thematisieren, und inwiefern sie die gewerkschaftlichen Auftritte als ansprechend empfunden hatten. Geantwortet werden konnte auf einer Viererskala von „trifft nie zu“ bis „trifft sehr häufig zu“. Vor dem Hintergrund der mangelhaften Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften wurde außerdem polarisierend danach gefragt, ob die Studienteilnehmenden das Gefühl haben, dass Gewerkschaften von Männern dominiert werden. Geantwortet werden konnte darauf mit „Nein“, „Ja“ oder „Weiß nicht“. Drei weitere Fragen bezogen sich auf die Ergebnisse der qualitativen Voruntersuchung und thematisierten einige der dort angesprochenen Hinderungsgründe: die Mitgliedsbeiträge der Gewerkschaften, das gewerkschaftlich geprägte Elternhaus und die Frage, ob die Gewerkschaften aus Sicht der Studienteilnehmenden genug für die Mobilisierung der Beschäftigten unternehmen. Die Antwortvorgaben lauteten „Ja“ und „Nein“.

6.2.4.1 Kollektive Identität und Solidarität

Ein Ergebnis der qualitativen Voruntersuchung war es, dass die Beschäftigten die Solidarität ihrer Kolleg_innen als wichtig für die gelungene Mobilisierung beschrieben hatten. Die Äußerungen dieser Art berühren auch den kollektiven Zusammenhalt innerhalb der sozialen Gruppen, weshalb ergänzend dazu in der quantitativen Untersuchung indirekt nach Aspekten der kollektiven Identität gefragt wurde. Operationalisiert wurde das Arbeitsklima und das Gefühl der Verbundenheit untereinander durch die Frage „Wie würden Sie das Arbeitsklima unter Ihren Kolleginnen und Kollegen beschreiben“ sowie die zwei weiteren Fragen „Wie stark fühlen Sie sich mit den Arbeitskolleg_innen auf Ihrer Arbeit verbunden?“ und „Wie stark fühlen Sie sich mit Kolleg_innen in anderen sozialen Bereichen verbunden?“. Auf die Frage nach dem Arbeitsklima konnte mit „eher kollegial“, „eher zerrüttet“ oder mit „weder noch“ geantwortet werden. Bei den zwei Fragen nach einem Verbundenheitsgefühl gab es hingegen eine vierstufige Skala von „gar nicht“ bis „stark“.

6.2.4.2 Streikthematik

Streiks als Mittel des Arbeitskampfes sind im SAGE-Sektor aufgrund verschiedener Gründe zwar problematisch, aber gleichzeitig auch wichtig für die Mobilisierung der Beschäftigten. Gefragt wurde in diesem Themenkomplex nach verschiedenen Aspekten der Streikerfahrungen und -aufrufe, sowie - abgeleitet aus den Befunden der qualitativen

Voruntersuchung - nach den Hindernissen zu streiken, den Einschätzungen der bisherigen gewerkschaftlichen Verhandlungserfolge und sonstigen Rahmenbedingungen.

Der Themenbereich ‚Streikerfahrung und -bereitschaft‘ wurde operationalisiert durch die drei Items „Haben Sie schon mal gestreikt?“, „Nehmen Sie regelmäßig an Streiks teil?“ sowie „Wären Sie oder sind Sie grundsätzlich bereit, zu streiken?“ mit der jeweiligen Antwortmöglichkeit „Ja“ oder „Nein“. Der Themenbereich ‚Streikaufrufe und -einschätzungen‘ wurde ebenfalls durch drei Items operationalisiert: „Werden Sie über Streiks informiert (Aushänge, E-Mails)?“, „Denken Sie, dass eine größere Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen möglich wäre, wenn mehr streiken würden?“ sowie „Denken Sie, dass Streiken nur etwas für Gewerkschaftsmitglieder ist?“. Auch hier konnten die Befragten mit „Ja“ oder „Nein“ antworten.

Die Befunde der qualitativen Voruntersuchung hatten gezeigt, dass den Interviewten zufolge aus Sicht ihrer Kolleg_innen mehrere Faktoren existieren, die den Streik im Rahmen von Arbeitskämpfen behindern. Operationalisiert wurden die genannten Gründe in der Fragebogenerhebung mit sieben Items. Gefragt wurden die Beschäftigten, was sie ggf. daran hindert, zu streiken: 1) gesundheitliche Gründe, 2) Sorgen um Missfallen oder negative Konsequenzen durch die Leitung oder den Träger (Repressalien), 3) Sorgen gegenüber Kund_innen/Klient_innen/Schüler_innen/Patient_innen, 4) der Lohnausfall, 5) das vertragliche Verbot von Streiks, 6) die unzureichende Grundversorgung der Klient_innen/Kund_innen/Adressat_innen sowie 7) sonstige Gründe (offene Texteingabe). Als Antwortmöglichkeiten standen bei den Items eins bis sechs „Ja“ oder „Nein“ zur Verfügung.

Die Befunde der qualitativen Voruntersuchung hatten auch gezeigt, dass die weiteren Rahmenbedingungen der Beschäftigten von großer Bedeutung sind. Denn - übereinstimmend mit der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) - stellt der Mikromobilisierungskontext im Rahmen von Streiks als Arbeitskampfmittel denjenigen Aspekt dar, der von den Interviewpartner_innen immer wieder als notwendige Legitimationsgrundlage zur Teilnahme an Streiks beschrieben wurde. Operationalisiert wurden die Befunde zu diesem Themenbereich durch sechs Items: 1) die Unterstützung der Streikteilnahme durch die Leitung, 2) die Einschätzung der Adressat_innenmeinung zu Streiks im SAGE-Sektor, 3) die Bereitschaft der Kolleg_innen zu Streiks, 4) die Kommunikation der Kolleg_innen über Streiks, 5) die Unterstützung durch politische Entscheidungsträger_innen (Politiker_innen) bei Streiks sowie 6) die äußere Wahrnehmung der Kolleg_innen bezüglich der ausreichenden Repräsentanz der eigenen Berufsgruppe. Alle sechs Items konnten auf einer vierstufigen Skala von „Nein“, „eher Nein“ bis „eher Ja“ und „Ja“ beantwortet werden.

Abschließend wurden zu diesem Block die bisherigen Verhandlungsergebnisse sowie das zentrale Streikanliegen durch zwei Items operationalisiert: erstens durch die Frage „Wenn Sie an die Streikergebnisse der letzten Jahre denken, wie schätzen Sie diese ein?“ mit den drei

Antwortmöglichkeiten von „zu schwach“ bis „angemessen“ und zweitens durch die Frage „Für was würden Sie hauptsächlich streiken - oder tun dies bereits?“ mit den zwei Antwortmöglichkeiten „bessere Entlohnung“ oder „bessere qualitative Arbeitsbedingungen“.

6.2.4.3 Selektive Anreizstrukturen

Zur Vermeidung der Trittbrettfahrer_innenproblematik und zur generellen Motivation, einer Gewerkschaft beizutreten, setzten die Gewerkschaften bislang auf selektive Anreize, bspw. in Form einer Rechtsschutzberatung und Schlüsselversicherung. Darüber hinaus war in den letzten Jahren zu beobachten, dass exklusive Leistungen, welche nur für Gewerkschaftsmitglieder ausgehandelt werden, an Bedeutung gewonnen haben. So gab es z.B. bei den Tarifverhandlungen bei Coca-Cola im Jahr 2017 eine Vereinbarung, wonach ausschließlich NGG-Mitglieder ab dem Jahr 2018 eine monatliche Bonuszahlung über 100 Euro brutto erhalten (NGG 2017). In anderen Fällen wurde ein zusätzlicher Urlaub oder eine Arbeitszeitverkürzung ausgehandelt (ver.di 2018). Im Jahr 2018 schloss ver.di insgesamt ca. 60 Haustarifverträge mit Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder ab (Göres 2019). Über die Rechtmäßigkeit solcher Vorteilsregelungen wird juristisch noch gestritten, aber nach aktuellem Stand scheinen diese bis zu einer gewissen Höhe nach aktueller Rechtslage das Kriterium der Verhältnismäßigkeit zu erfüllen (Kocher 2019). Inwieweit solche Vorteilsregelungen für die Beschäftigten in den SAGE-Berufen interessant sind und was diese über tarifliche Aushandlungsergebnisse denken, die ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder gelten (sog. „Close-Shop“-Tendenzen), wurde im Rahmen der Fragebogenerhebung mit zwei Items in Erfahrung gebracht. Zunächst wurde gefragt, was die Befragten von Extraleistungen bei Tarifverhandlungen, welche nur für Gewerkschaftsmitglieder ausgehandelt werden, halten. Und anschließend wurde gefragt, ob ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder von den erzielten Verhandlungsergebnissen profitieren sollten. Auf die erste Frage konnten die Beschäftigten in drei Stufen von „nicht gut“ bis „gut“ antworten, und auf die zweite Frage mit „Ja“ oder „Nein“.

6.2.4.4 Verortung der Problemlösekompetenz

Kelly (1998) beschreibt im Rahmen der Mobilisierungstheorie, dass es von entscheidender Bedeutung ist, dass die Gewerkschaften als handlungsfähige Problemlöserinnen wahrgenommen werden. Ob den Gewerkschaften aus Sicht der Befragten diese Rolle zukommt, wurde im Rahmen der Erhebung durch die Frage „Wer ist, nach Ihrer Meinung, in erster Linie zuständig für die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen?“ mit den Antwortvorgaben „die Gewerkschaften“, „die Berufsverbände“, „der Staat“ sowie „Sonstige“ (offene Texteingabe) eruiert.

6.3 Durchführung der quantitativen Hauptuntersuchung

Für die Datenerhebung wurde auf die Online-Plattform SoSci Survey zurückgegriffen. Diese Plattform steht für nicht-kommerzielle Forschungszwecke frei zur Verfügung und bietet darüber hinaus mehrere Vorteile. So stehen zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten offen und ein direkter Datenexport zu den Auswertungssoftware R, SPSS oder Stata ist möglich. Des Weiteren befinden sich die Datenserver in Deutschland und die Daten werden datenschutzkonform nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verarbeitet.

Der eigentlichen Datenerhebung vorgelagert war ein *Pretest*, in dessen Rahmen es darum ging, die Verständlichkeit der Items zu überprüfen und die Bedingungen für eine fehlerfreie Datenverarbeitung zu eruieren. Für einen Zeitraum von sechs Wochen wurde den Beschäftigten aus den Sozial-, Gesundheits-, und Erziehungsberufen eine Vorabversion der Online-Erhebung frei zugänglich gemacht. Die Einladung zum Pretest erfolgte über private Netzwerke durch Bekannte und Kolleg_innen im SAGE-Sektor im Raum Berlin. Insgesamt haben sich an dem Pretest 18 Personen beteiligt und verschiedene Anregungen und Korrekturhinweise gegeben, sodass das Erhebungsinstrument zielgruppengerecht optimiert werden konnte.

Was die anschließende *Haupterhebung* betrifft, so bestand eine große Hürde hinsichtlich des Feldzugangs. Ursprünglich war angedacht gewesen, Kontakte zu Betriebs- und Personalräten aufzubauen, welche die Online-Erhebung anonym an die Kolleg_innen streuen sollten. Trotz mehrerer telefonischer und persönlicher Gespräche über den Hintergrund und das zentrale Anliegen der Untersuchung blieben die Versuche, die Ratsmitglieder zum dargestellten Engagement zu bewegen, jedoch erfolglos. Die Thematik stieß zwar bei den Gesprächspartner_innen auf Interesse, aber die Einverständniserklärung der Leitungsebene kam aus unterschiedlichen Gründen nicht zustande. Angefragt wurden - über mehrere Wochen hinweg - verschiedene Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie der Freien Wohlfahrtspflege. Nach ca. acht Wochen wurden die Versuche, über diesen Zugangsweg Untersuchungsteilnehmende zu gewinnen, eingestellt.

Als ein Zugang, der bereits nach wenigen Versuchen erfolgreich verlief, stellte sich hingegen die Akquise über die Social-Media-Plattform facebook heraus. Daher wurde letztlich über den gesamten Erhebungszeitraum vom 03. Januar 2018 bis zum 15. Juli 2018 hinweg die Einladung zur Teilnahme an der Online-Erhebung in insgesamt 83 Facebook-Gruppen verbreitet. In einem 14-tägigen Rhythmus wurde in jeder dieser Gruppen auf die Erhebung aufmerksam gemacht. Dabei wurden gezielt diejenigen Gruppen ausgewählt, die über 100 Teilnehmer_innen verfügten und in deren Gruppennamen kein gewerkschaftlicher oder politischer Hintergrund zu erkennen war. Denn auf diese Weise sollten mögliche Verzerrungen

(Bias) aufgrund dieses Feldzugangs möglichst gering gehalten werden. Als Suchbegriffe für die Gruppen wurden Begriffe wie „Pflege“, „Erzieher“, „Soziale Arbeit“, „Pädagoge“, „Hebamme“, „Kita“ oder auch „Sozial“ verwendet. Die vollständige Übersicht über die Facebook-Gruppen, in denen auf die Erhebung aufmerksam gemacht wurde, befindet sich im Anhang 2.

Die Aufbereitung der Daten erfolgte in mehreren Arbeitsschritten. Im ersten Schritt wurden alle Fälle aus dem Datensatz entfernt, in denen der Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt worden war. Von den insgesamt 2.095 Fällen wurden so 765 Fälle aussortiert, sodass nach diesem Schritt 1.330 Fälle übrig blieben. Im zweiten Schritt wurden diejenigen Fälle eliminiert, in denen Angaben nicht eindeutig oder bei Betrachtung der restlichen Angaben unplausibel waren. Ursprünglich angedacht war zudem eine Differenzierung zwischen Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege sowie zwischen ambulant und stationär, was jedoch aufgrund der zu geringen Teilnehmendenzahlen in den jeweiligen Feldern verworfen werden musste. Vielmehr wurden diese Beschäftigten in der größeren Oberkategorie ‚Pflegebeschäftigte‘ zusammengefasst. Im dritten Schritt wurden Berufsgruppen aussortiert, in denen weniger als 100 Befragte arbeiteten. Das betraf Heilpädagog_innen (n = 22), Heilerziehungspfleger_innen (n = 73), Hebammen und Entbindungspfleger_innen (n = 19), Sozialassistent_innen (n = 12), Religionspädagog_innen (n = 3), Helfer_innen (n = 6) sowie sonstige Fälle (n = 133). Die Stichprobe reduzierte sich hierdurch um weitere 268 Fälle. Für die Datenauswertung verblieben so insgesamt 1.062 Beschäftigte aus den Sozial-, Erziehungs-, und Pflegeberufen in der Stichprobe. Die Auswertung wurde mit der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics 23 durchgeführt.

7 Ergebnisse und Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung dargestellt und vor dem Hintergrund der dieser zugrunde gelegten theoretischen Konzepte (Kapitel 5) diskutiert. Im Fokus steht dabei die Frage, welche Erkenntnisse über die Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor (Kapitel 4) aus den Befragtenaussagen gewonnen werden können.

Gegenstände des Kapitels sind die Stichprobencharakteristika und ihre Repräsentativität, Kernelemente der ‚kognitiven Befreiung‘ im Rahmen der Mobilisierungstheorie, die subjektive Wahrnehmung der Machtressourcen, Einstellungsmuster hinsichtlich der Streikthematik, gewerkschaftliches Framing sowie abschließend die Diskussion der Akademisierungsthese.

Beim Rezipieren der folgenden Befunde sollte beachtet werden, dass die Stichprobengröße zur besseren Lesbarkeit nur dann ausgewiesen wird, wenn sie von der Gesamtfallzahl im Datensatz ($n = 1.062$) abweicht (vgl. Kapitel 7.1). Darüber hinaus handelt es sich bei allen Angaben, soweit nicht anders deklariert, um Prozentwerte.

7.1 Stichprobencharakteristika

Im Erhebungszeitraum vom 03. Januar 2018 bis zum 15. Juli 2018 haben sich insgesamt 2.095 Personen an der Beschäftigterhebung beteiligt. Nach der Bereinigung der Daten (vgl. Kap. 6.3) umfasst die Stichprobe jedoch nur noch 1.062 Fälle. Dazu gehören 434 Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagoge_innen, 326 Erzieher_innen sowie 302 Pflegebeschäftigte.

Die Auswertung der soziodemografischen Merkmale zeigt, dass der Frauenanteil unter den Sozialarbeiter_innen 71 % beträgt, unter den Pflegebeschäftigten 84 % und unter den Erzieher_innen 92 %. Im Vergleich mit den Angaben des statistischen Bundesamtes zeigen sich also leichte Abweichungen zur Grundgesamtheit, denn dort beträgt der Frauenanteil unter den Sozialarbeiter_innen 75 % (vgl. Kap. 3.1.1), unter den Pflegebeschäftigten in der Krankenpflege 81 % und in der Altenpflege 84 % (vgl. Kap. 3.1.2) und unter den Erzieher_innen 90 % (vgl. Kap. 3.1.3). Im Vergleich zur Grundgesamtheit sind in der Stichprobe also Frauen in der Berufsgruppe der Sozialarbeiter_innen tendenziell leicht unterrepräsentiert (vier Prozentpunkte) bzw. im Fall der Erzieher_innen leicht überrepräsentiert (zwei Prozentpunkte). Das Durchschnittsalter der befragten Sozialarbeiter_innen beträgt 37 Jahre, der Erzieher_innen ebenfalls 37 Jahre und der Pflegebeschäftigten 39 Jahre. Die Akademisierungsquote (mind. Bachelorabschluss) beträgt unter den Sozialarbeiter_innen 78 %, unter den Erzieher_innen 17 % und unter den Pflegebeschäftigten 10 %. Nach den Angaben des statistischen Bundesamtes besitzen im Durchschnitt 64 % der Sozialarbeiter_innen, 9 % der Erzieher_innen und 4 % der Pflegebeschäftigten einen akademischen Abschluss (vgl. Kap. 3.1). Der Anteil an

Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss ist in der Strichprobe demnach im Vergleich zur Grundgesamtheit in allen drei Berufsgruppen überrepräsentiert. Bezüglich der Berufserfahrung zeigen die Auswertungen, dass die Sozialarbeiter_innen zum Erhebungszeitpunkt im Durchschnitt 8 Jahre lang in dem Beruf tätig waren, die Erzieher_innen 12 Jahre und die Pflegebeschäftigten 14 Jahre (vgl. Tab. 14, Angaben in Prozentwerten).

Tabelle 14 Soziodemografische Merkmale der Stichprobe (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

	Sozialarbeiter_innen	Erzieher_innen	Pflegebeschäftigte
	Geschlecht		
Frauenanteil	71	92	84
	Altersstruktur		
Alter (in Jahren)	37	37	39
Alter bis 19,9 Jahre	1	0	2
20 bis 29,9 Jahre	28	29	24
30 bis 39,9 Jahre	38	33	31
40 bis 49,9 Jahre	18	21	22
50 bis 59,9 Jahre	13	15	21
60 Jahre und älter	3	2	2
	höchster allgemeinbildender Schulabschluss		
Schule beendet ohne Abschluss	0	0	0
Haupt-/Volksschulabschluss	0	2	10
Mittlere Reife/Realschulabschluss bzw. Polytechnische Oberschule	3	28	49
Fachhochschulreife/Fachabitur	30	42	25
Allgemeine Hochschulreife bzw. erw. Oberschule	65	28	16
	höchster Ausbildungsabschluss		
Sonstige	2	3	5
keine Ausbildung	1	1	3
Lehre / Berufsausbildung	1	14	49
Fachschule	4	64	32
Bachelorstudium	47	12	6
Diplomstudium	27	4	3
Masterstudium	19	2	3
Akademisierungsquote	78	17	10
	Berufserfahrung		
Dienstjahre (bei der_dem derzeitigen Arbeitgeber_in)	5	7	7
Berufsjahre (in dem derzeitigen Beruf)	8	12	14

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges und des Beschäftigungsverhältnisses zeigen die Befunde, dass zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit Unterschiede bestehen. Die vertragliche Arbeitszeit beträgt bei den Sozialarbeiter_innen im Durchschnitt 33 Wochenstunden, bei den Erzieher_innen 34 Wochenstunden und bei den Pflegebeschäftigten 35 Wochenstunden. Die tatsächliche Arbeitszeit beträgt jedoch nach Einschätzung der Befragten bei den Sozialarbeiter_innen und bei den Erzieher_innen jeweils durchschnittlich 35 Wochenstunden und bei den Pflegebeschäftigten 39 Wochenstunden. In der Tendenz werden demnach in allen drei Berufsgruppen Überstunden geleistet. Die Möglichkeit eines Überstundenausgleichs besteht für die meisten der Beschäftigten jedoch nicht: Nur ca. 18 % der Beschäftigten in allen drei Berufsgruppen können ihre Überstunden in Form einer Extravergütung oder eines Freizeitausgleichs ab- bzw. anrechnen. Hinsichtlich befristeter Arbeitsverträge zeigt sich, dass 32 % der Sozialarbeiter_innen, 20 % der Erzieher_innen und 18 % der Pflegebeschäftigten befristet beschäftigt sind. Das monatliche Bruttoeinkommen der Sozialarbeiter_innen beträgt 2629 Euro, das der Erzieher_innen 2405 Euro und das der Pflegebeschäftigten 2471 Euro. Geringfügige Beschäftigung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder auch Leiharbeit sind unter den Beschäftigten der Stichprobe hingegen kaum verbreitet: Nur ca. 3 % der Beschäftigten sind davon betroffen.

Bezüglich der Trägerart und des Tarifvertrags zeigen die erhobenen Daten, dass die Befragten bei allen Arten von Trägern beschäftigt sind: Bei privaten Trägern sind hauptsächlich die Pflegebeschäftigten angestellt, bei freien Trägern die Sozialarbeiter_innen und bei öffentlichen Trägern die Erzieher_innen. Bei kirchlichen Trägern sind 20 % der Sozialarbeiter_innen, 24 % der Erzieher_innen sowie 28 % der Pflegebeschäftigten beschäftigt. Das entspricht tendenziell den Verteilungen, wie sie in den amtlichen Statistiken für die Grundgesamtheit beschrieben sind (vgl. Kap. 3.1).

Was die Entgelte anbelangt, zeigt sich, dass 76 % der Erzieher_innen auf Basis eines Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst oder in Anlehnung entlohnt werden. Bei den Sozialarbeiter_innen sind dies 54 % und bei den Pflegebeschäftigten 48 %. Ebenfalls weit verbreitet sind allerdings auch Vergütungen ohne eine tarifvertragliche Grundlage, die 19 % der Sozialarbeiter_innen, 9 % der Erzieher_innen und 25 % der Pflegebeschäftigten betreffen.

7.1.1 Repräsentativität der Stichprobe

Die Repräsentativität einer Stichprobe hängt davon ab, wie zufällig diese gezogen wurde. Zwei Faktoren sind dabei maßgeblich: Selektionsprozesse und die Stichprobengröße. Eine Selektivitätskomponente, welche im Rahmen dieser Untersuchung theoretisch von Bedeutung sein könnte, ist die Annahme, dass politisch uninteressierte Beschäftigten tendenziell weniger motiviert waren an der Beschäftigterhebung teilzunehmen als politisch interessierte. Weitere

Verschiebungen (Bias) wären denkbar aufgrund der Datenerhebung über die Online-Plattform von Facebook. Denn diese könnte dazu geführt haben, dass eher junge Beschäftigte an der Befragung teilgenommen haben, und somit Personen mit einer geringeren Berufserfahrung. Das Statistische Bundesamt (2018a) weist auf der Grundlage des Mikrozensus 2017 für die Berufsgruppe der „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ sowie für „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ zumindest ein Durchschnittsalter von 41,6 Jahren aus., während das Durchschnittsalter in der Stichprobe hingegen 39 Jahre (Pflegebeschäftigte) bzw. 37 Jahre (Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen) beträgt.

Eine weitere Möglichkeit für den Abgleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit stellen der Akademisierungsanteil und der Frauenanteil dar. Der Akademisierungsanteil unter den Beschäftigten in der Stichprobe beträgt bei den Sozialarbeiter_innen 78 % und in der Grundgesamtheit 64 %, bei den Erzieher_innen 17 % und in der Grundgesamtheit 9 % sowie bei den Pflegebeschäftigten 10 % und in der Grundgesamtheit 4 %. Der Frauenanteil liegt in der Stichprobe bei den Sozialarbeiter_innen bei 71 % und in der Grundgesamtheit bei 75 %, bei den Erzieher_innen bei 92 % und in der Grundgesamtheit bei 90 % sowie bei den Pflegebeschäftigten bei 84 % und in der Grundgesamtheit bei 81 %.

Die Gegenüberstellung der Stichprobe und der Angaben zur Grundgesamtheit des Statistischen Bundesamtes zeigt also, dass die Beschäftigten in der Stichprobe etwas jünger sind, etwas häufiger über einen akademischen Abschluss verfügen und eine vergleichbare Berufserfahrung vorweisen und dass eine ähnlich hohe Frauenquote vorliegt. Unter Berücksichtigung dieser Verschiebungen kann daher davon ausgegangen werden, dass im Vergleich zur Grundgesamtheit in der Stichprobe eine sehr ähnliche Verteilungsstruktur vorliegt und die Stichprobe repräsentativ ist.

Neben Selektionsprozessen ist die Repräsentativität einer Stichprobe auch von deren Größe abhängig, deren Sensitivität dadurch determiniert ist. Für die Berechnung einer empfohlenen Stichprobengröße kann die Standardformel für die Stichprobengröße für eine endliche Grundgesamtheit verwendet werden (von der Lippe 2011: 3):

$$n \geq \frac{z^2 \sigma^2}{e^2} = \left(\frac{z\sigma}{e} \right)^2$$

Zentrale Faktoren, die in die Berechnung der Formel einfließen, sind die Größe der Grundgesamtheit, die Fehlerspanne und der Z-Wert. Für die Berechnung der empfohlenen Stichprobengröße ergeben sich im Kontext der Untersuchung unter der Erfüllung der Voraussetzungen, dass a) der Stichprobenfehler nicht mehr als 5 % beträgt, b) das Vertrauensintervall bei 90 % liegt und c) die konservativste Annahme hinsichtlich der Verteilung getroffen wird (50 %), die folgenden Empfehlungen (vgl. Tab. 15).

Tabelle 15 Repräsentativität der Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung)

	Grundgesamtheit (vgl. Kapitel 3)	Stichproben- größe der Untersuchung	Stichproben- empfehlung (CI-90)	Maximaler Stichprobenfehler bei n>300 Beschäftigten
Sozialarbeiter_innen	311.581	434	271	4,75%
Pflegebeschäftigte	1.700.000	302	271	4,75%
Erzieher_innen	856.620	326	271	4,75%

Die Berechnung für die empfohlene Stichprobengröße zeigt, dass mindestens 271 Beschäftigte pro Berufsgruppe teilnehmen müssen, um zuverlässige Aussagen auf einem Niveau einer 95 prozentigen Wahrscheinlichkeit treffen zu können. Da 434 Sozialarbeiter_innen, 326 Erzieher_innen und 302 Pflegebeschäftigten an der Erhebung teilnahmen, wurde der empfohlene Stichprobenumfang in allen drei Berufsgruppen erreicht. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Befunde der Untersuchung falsch sind, liegt somit bei unter 5 %.

Ein wichtiger Hinweis: Auf die Darstellung von Nachkommastellen wird im Rahmen der folgenden Ergebnispräsentation aus Gründen der Lesbarkeit verzichtet, aber auch aus Gründen der statistischen Sensitivität. Denn zur Ermittlung einer repräsentativen Genauigkeit im Nachkommabereich wäre, bezogen auf eine Grundgesamtheit von mehreren Millionen Beschäftigten, eine Befragung von mehreren zehntausend Beschäftigten bzw. besser noch einem Prozent der Grundgesamtheit erforderlich gewesen. Die Datenerhebung der vorliegenden Untersuchung mit $n = 1.062$ entspricht hingegen den üblichen Fallzahlen in der Meinungsforschung, die auf Basis von $n = 1.000$, $n = 1.500$ oder manchmal auch $n = 2.000$ statistische Auswertungen vornimmt (Gilberg 2018). Das Konfidenzintervall auf einem Niveau von 95 % entspricht bei einer Grundgesamtheit wie z.B. der englischen Bevölkerung mit knapp 66 Millionen Einwohner_innen bei einer Stichprobengröße von 1.000 Befragten einer Genauigkeit von +/- 2,5 Prozentpunkten (Gilberg 2018: 31). Übertragen auf die Stichprobengröße und die Grundgesamtheit dieser Untersuchung, die 2,8 Mio. Beschäftigte umfasst (vgl. Kapitel 3), bedeutet dies, dass die Ergebnisse mit 95 prozentiger Wahrscheinlichkeit und mit einer Genauigkeit von ungefähr +/- 4,75 Prozentpunkten den Einschätzungen und Meinungen der SAGE-Beschäftigten in Deutschland entsprechen.

7.2 Im Rahmen der Mobilisierungstheorie bedeutsame Befunde

Die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) beschreibt für die ‚kognitive Befreiung‘ der Beschäftigten, in Übereinstimmung mit dem SIMCA-Modell von van Zomeren, Postmes und Spears (2008, 2012), drei Faktoren als zentrale Voraussetzungen für kollektives Handeln: die wahrgenommene Ungerechtigkeit, die wahrgenommene Wirksamkeit sowie der subjektive Sozialstatus bzw. die soziale Identität (vgl. Kap. 5.2).

Als ein Indikator für die wahrgenommene Ungerechtigkeit kann die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten herangezogen werden. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde diese mit zwei unterschiedlichen Methoden gemessen, da in der Arbeitszufriedenheitsforschung Zweifel an der Aussagekraft der mittels der eindimensionalen Methode gemessenen Ergebnisse besteht (vgl. Kap. 6.3.2.1).

7.2.1 Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten

7.2.1.1 Die Arbeitszufriedenheit laut der eindimensionalen Methode

Brenke (2015) weist bezüglich der Arbeitszufriedenheit auf Basis des SOEP-Datensatzes einen Mittelwert von 7,05 für alle Erwerbstätigen in Deutschland aus. Das entspricht, in der Interpretation der elfstufigen Skala (Null bis Zehn), tendenziell einem Wert, dem zufolge die Beschäftigten als zufrieden mit ihrer Arbeit beschrieben werden können. An dieser Tendenz hat sich seit der Erfassung der generellen Arbeitszufriedenheit mittels dieser Methodik nichts verändert (ebd.: 715), obwohl sich die Arbeitswelt in den vergangenen 20 Jahren gravierend verändert hat.

Im Vergleich dazu liegt die Arbeitszufriedenheit mit einem Mittelwert der Beschäftigtengruppen von 6,15 unter dem Durchschnitt. Bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen beträgt der Mittelwert 6,48, bei den Erzieher_innen beträgt er 6,23 und bei den Pflegebeschäftigten 5,63. Aus diesen Befunden kann dementsprechend geschlussfolgert werden, dass bei den Beschäftigten in den SAGE-Berufen tendenziell eine unterdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit vorliegt, wenn die Arbeitszufriedenheit der Gesamtbevölkerung als Vergleich herangezogen wird. Jedoch ist aus diesem Befund abzulesen, dass die Beschäftigten zwar unterdurchschnittlich aber dennoch tendenziell zufrieden sind mit ihrer Arbeit. Wie verhält es sich aber, wenn die Messung nicht mittels einer globalen Einzelfrage erfolgt, sondern auf Basis der qualitativ unterschiedlichen Arbeitszufriedenheitstypen nach dem Modell von Bruggemann? – Dieser Frage wird im Folgenden nachgegangen.

7.2.1.2 Die Arbeitszufriedenheit laut der Arbeitszufriedenheitstypen nach Bruggemann

Im Folgenden werden zunächst die Befunde für alle Beschäftigten in der Stichprobe mit den Befunden der repräsentativen Beschäftigterhebung des DGB-Index Gute Arbeit (2008b) verglichen. Im zweiten Schritt werden die Befunde der drei Berufsgruppen der Stichprobe untereinander verglichen.

Die Auswertung zeigt, dass der Vergleich zwischen dem Soll- und Ist-Wert der Arbeitsqualität für 68 % der Beschäftigten in der Stichprobe positiv ausfällt. Dem Typus ‚stabil zufrieden‘ entsprechen 10 % der Beschäftigten. Bei diesen Beschäftigten liegt demnach eine Übereinstimmung zwischen einerseits ihren Erwartungen und Wünschen und andererseits den tatsächlichen Arbeitsbedingungen vor. Im Vergleich zu den Daten aller abhängig Beschäftigten in Deutschland, die diesbezüglich einen prozentualen Anteil von 22 % ausweisen (DGB-Index Gute Arbeit 2008b), sind dies jedoch 12 Prozentpunkte weniger. 58 % der Beschäftigten in der Stichprobe sind den erhobenen Daten zufolge prinzipiell zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen, haben aber dennoch den Wunsch, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Diese Gruppe der ‚progressiv Zufriedenen‘ stellt somit im Vergleich zu den anderen Typen die größte Gruppe dar. Im Vergleich mit den Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit (ebd.) sind in der Stichprobe 18 % mehr Beschäftigte dieser Gruppe zuzuordnen, denn dort ist es zwar ebenfalls die größte Gruppe, allerdings mit nur 40 Prozentpunkten. Dem Typus ‚resigniert zufrieden‘ entsprechen in der Stichprobe 5 % der Untersuchungsteilnehmenden. Diese Personen geben an, bisher mit den Arbeitsbedingungen nicht zufrieden gewesen zu sein, jedoch derzeit keine Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu sehen. Da laut den Befunden des DGB-Index Gute Arbeit (ebd.) 17 % der Beschäftigten diesem Typus zugeordnet werden können, sind dies in der Stichprobe 13 Prozentpunkte weniger. Dieser Unterschied stellt im Vergleich die stärkste Abweichung von den mit dem DGB-Index Gute Arbeit (ebd.) gewonnenen Befunden dar. Unzufrieden, aber mit der Absicht, neue Problemlösungsversuche zu unternehmen (Typus ‚konstruktiv unzufrieden‘), sind in der Stichprobe 21 % der Befragten und somit 5 % mehr als in der Befragtengruppe des DGB-Index Gute Arbeit (ebd.) mit 16 %. Unzufrieden, aber ohne Absicht, neue Problemlösungsversuche zu unternehmen (Typus ‚fixiert unzufrieden‘), sind in der Stichprobe 6 % der Untersuchungsgruppe - also 2 % mehr als laut der Befunde des DGB-Index Gute Arbeit mit 4 %. Die Übersicht der Befunde kann der Abbildung 21 entnommen werden.

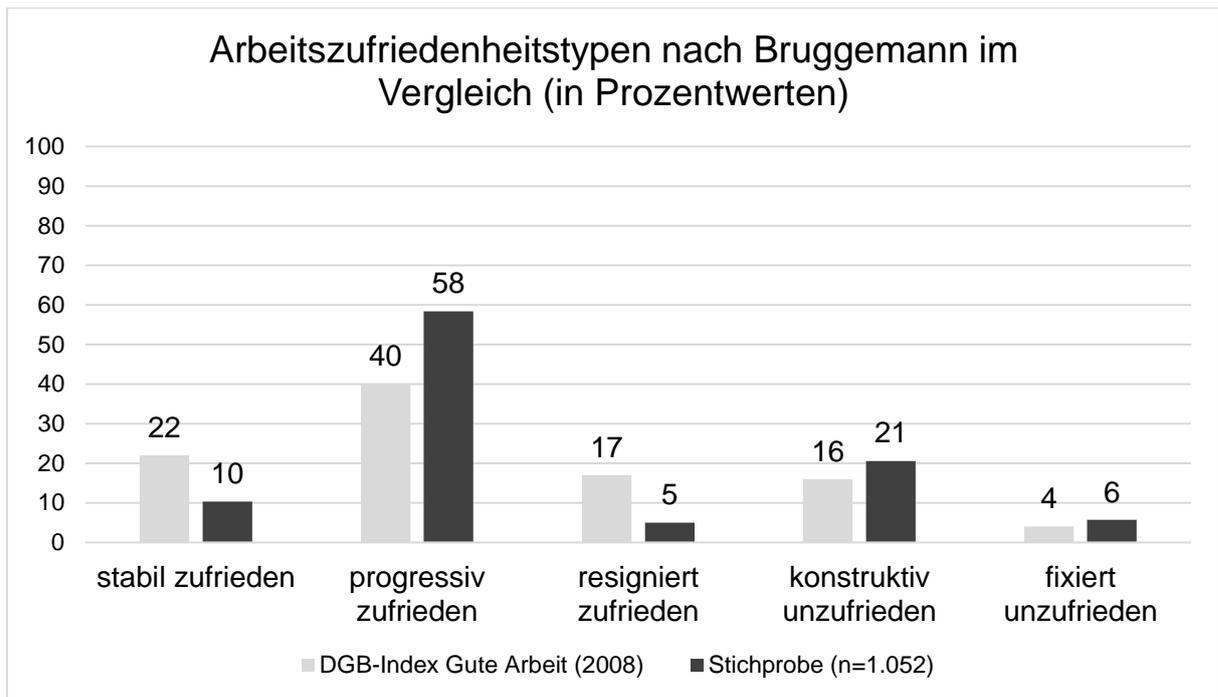


Abbildung 21 Anteile der Arbeitszufriedenheitstypen nach Bruggemann in der Stichprobe (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

In der Gesamtschau zeigt sich, dass 90 % der befragten Beschäftigten - also alle Zufriedenheitstypen bis auf die ‚stabil Zufriedenen‘ - tendenziell den Wunsch haben, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Als unzufrieden können dem Modell von Bruggemann zufolge die Typen ‚resigniert zufrieden‘, ‚konstruktiv unzufrieden‘ sowie ‚fixiert unzufrieden‘ gezählt werden, zu denen in der Stichprobe 32 % der Beschäftigten gezählt werden können. Dies sind 5 % weniger als laut der Befunde des DGB-Indexes Gute Arbeit (ebd.), denen zufolge 37 % der Beschäftigten diesen Gruppen zugeordnet werden können. Die Untersuchung der Arbeitszufriedenheit nach dem Modell von Bruggemann zeigt zudem, dass im Vergleich mit den Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit in der Stichprobe deutlich weniger Beschäftigte stabil zufrieden und dafür mehr progressiv zufrieden sind und dass deutlich weniger Beschäftigte resigniert haben. Allerdings sollte hierbei berücksichtigt werden, dass zwischen den beiden Datenerhebungen ein Zeitraum von zehn Jahren liegt. Interessant wären aktuellere Vergleichsdaten gewesen. Nichtsdestotrotz lohnt der Vergleich aber, denn die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit waren in den Jahren von 2007 bis 2009 stabil und haben sich nur marginal unterschieden.

Bei der Betrachtung der Verteilung der Arbeitszufriedenheitstypen innerhalb der drei Berufsgruppen zeigen sich insgesamt nur geringe Unterschiede. Werden die Typen, die zu den unzufriedenen gezählt werden können (‚resigniert zufrieden‘, ‚konstruktiv unzufrieden‘ sowie ‚fixiert unzufrieden‘) aufaddiert, dann zeigt sich, dass 32 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 29 % der Erzieher_innen und 32 % der Pflegebeschäftigten grundsätzlich unzufrieden sind (vgl. Abb. 22).

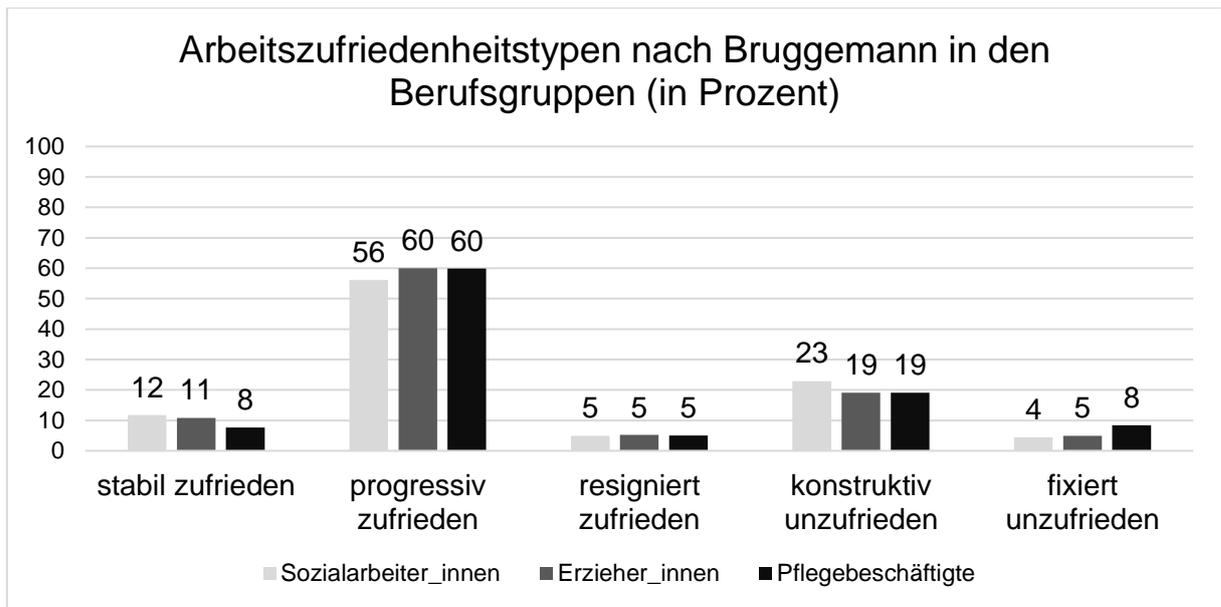


Abbildung 22 Anteile der Arbeitszufriedenheitstypen nach Bruggemann in der Stichprobe, differenziert nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Auffällig ist hier die Einschätzung der Pflegebeschäftigten. So entsprechen nur 8 % dieser Beschäftigten dem Typus ‚stabil zufrieden‘, und der Anteil der ‚fixiert Unzufriedenen‘ ist unter ihnen beinahe doppelt so hoch wie in den beiden anderen Berufsgruppen. Interpretiert werden könnte dies mit dem Umstand, dass sich in dieser Berufsgruppe die grundsätzlichen Rahmenbedingungen z.B. auch bei einem Arbeitgeber_innenwechsel wahrscheinlich nicht verändern würden. Denn die hohe Arbeitsintensität und vergleichsweise geringe Entlohnung blieben höchst wahrscheinlich bestehen. Dass die Beschäftigten selbst etwas an ihren Arbeitsbedingungen verändern können, scheint im Pflegesektor besonders unwahrscheinlich zu sein, was infolgedessen dazu führen könnte, dass seitens der Pflegebeschäftigten auch weniger Versuche unternommen werden, daran etwas zu verändern.

7.2.1.3 Zusammenfassung

Die quantitative Ermittlung des Konstrukts ‚Arbeitszufriedenheit‘ mittels der eindimensionalen Erfassung der generellen Arbeitszufriedenheit zeigt, dass in keiner der drei Berufsgruppen ein Mittelwert auf der Skala unter fünf gemessen wird. In der Logik dieses Instruments bedeutet dies, dass in keiner der drei Berufsgruppen eine Unzufriedenheit mit der Arbeit vorliegt. Ein anderes Ergebnis zeigt sich jedoch, wenn der Ermittlung der Arbeitszufriedenheit das Modell von Bruggemann zugrunde gelegt wird. Denn diese Befunde zeigen, dass im Durchschnitt bei 32 % der Beschäftigten in der Stichprobe eine ‚diffuse Unzufriedenheit‘ vorliegt und nur 10 % der Beschäftigten dem Typus ‚stabil zufrieden‘ zugeordnet werden können. Demnach versuchen 90 % der Beschäftigten, ihre Arbeitsbedingungen zu verändern, bzw. haben resigniert. Unberücksichtigt bleiben hier jedoch die Beschäftigten, bei denen eine ‚pseudo Zufriedenheit‘ vorliegt, da diese methodisch in dieser Form nicht zu erfassen ist (vgl. dazu Kap.

6.2.2.1). Vor dem Hintergrund der beschriebenen Erklärungsansätze für das Phänomen der hohen Arbeitszufriedenheit (vgl. ebd., Tabelle 5), wonach es einer psychologischen Notwendigkeit entspricht, mit der Arbeit zu zufrieden zu sein, lässt sich jedoch vermuten, dass es sich hierbei vermutlich nicht um eine kleine Gruppe handeln wird.

7.2.2 Berufsbezogene Ungerechtigkeit nach dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (1996) wurde im Rahmen dieser Untersuchung als Indikator für die Wahrnehmung der berufsbezogenen Ungerechtigkeit herangezogen. Im Rahmen der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) handelt es sich hierbei um ein wesentliches Element der ‚kognitiven Befreiung‘ (vgl. Kap. 5.2). So fasst Kelly unter der ersten Komponente der ‚kognitiven Befreiung‘ drei Elemente zusammen: das Gefühl der Ungerechtigkeit, die Legitimität eigener Forderungen sowie die Wahrnehmung der eigenen Wirksamkeit. Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise (das sog. ‚Effort Reward Imbalance Model‘) von Siegrist (1996) stellt für die Bestimmung der erlebten Ungerechtigkeit seitens der Beschäftigten im SAGE-Sektor ein elaboriertes und berufsbezogenes Erfassungsmodell dar, bei dem die erbrachten Leistungen bzw. der „Aufwand“ (Effort) und die erhaltene „Belohnung“ (Reward) gegenübergestellt werden - mit dem Ziel der Bestimmung, ob ein Ungleichgewicht nach dem ERI-Modell vorliegt.

Im Folgenden werden die unter Zugrundelegung dieses Modells generierten Befunde dargelegt. Aus Gründen der besseren Interpretierbarkeit wird dabei weitestgehend auf die Darstellung von Mittelwerten verzichtet. Stattdessen werden die Antworten auf der vierstufigen Antwortskala zu zwei Gruppen zusammengefasst, sodass die Antworten „stimme zu“ und „stimme voll zu“ zu einer Gruppe zusammengefasst wurden und die Antworten „stimme nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ zu der anderen Gruppe. Für die Darstellung der Befunde zu den drei ERI-Dimensionen ‚Aufwand‘, ‚Belohnung‘ und ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ (vgl. Kap. 6.2.2.2) hat dies den Vorteil, dass jeweils prozentual nur diejenigen Beschäftigten aus den drei Berufsgruppen dargestellt werden können, die den Selbstaussagen (voll) zustimmen, was die Lesbarkeit der Befunde erhöht.

Im Folgenden werden zunächst die Einzelbefunde zu den zwei ERI-Dimensionen ‚Aufwand‘ und ‚Belohnung‘ dargestellt. Anschließend wird der ERI-Quotient für die drei Berufsgruppen ausgewiesen, um Rückschlüsse auf die wahrgenommenen Ungerechtigkeitserfahrungen der Beschäftigten zu ermöglichen. Zur Darstellung möglicher Fehlbeanspruchungen wird daran anschließend die dritte ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ betrachtet und vor dem Hintergrund arbeitsmedizinischer Erkenntnisse interpretiert.

7.2.2.1 Die erste ERI-Dimension ‚Aufwand‘

Laut der erhobenen Daten geben 79 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen an, häufig unter großem Zeitdruck arbeiten zu müssen (ERI1). Unter den Erzieher_innen sind dies 83 % und unter den Pflegebeschäftigten 92 %. Bei der Arbeit häufig unterbrochen zu werden (ERI2), geben jeweils 79 % der Erziehenden und Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen an. Unter den Pflegebeschäftigten sind es sogar 86 %. Dass die Beschäftigten viel Verantwortung zu tragen haben (ERI3), geben 95 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 98 % der Erzieher_innen und 99 % der Pflegebeschäftigten an. Dass die Beschäftigten häufig länger arbeiten müssen und somit Überstunden leisten (ERI4), geben 60 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen an und 63 % der Erzieher_innen sowie 72 % der Pflegebeschäftigten. Dass es sich um eine körperlich anstrengende Arbeit handelt (ERI5), geben 79 % der Erzieher_innen und 91 % der Pflegebeschäftigten an, unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sind es hingegen nur 23 %. Über eine generelle Arbeitsintensivierung (ERI6) im Laufe der letzten Jahre berichten 69 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen. Unter den Erzieher_innen sind dies 84 % und unter den Pflegebeschäftigten sind es 92 % (vgl. Abb. 23).

Lesehinweishinweis: Ausgewiesen sind hier ausschließlich diejenigen Beschäftigten, die den Selbstaussagen zustimmen bzw. voll zustimmen. Bei den genannten Werten handelt sich um die Prozentwerte dieser zusammengefassten Gruppe.

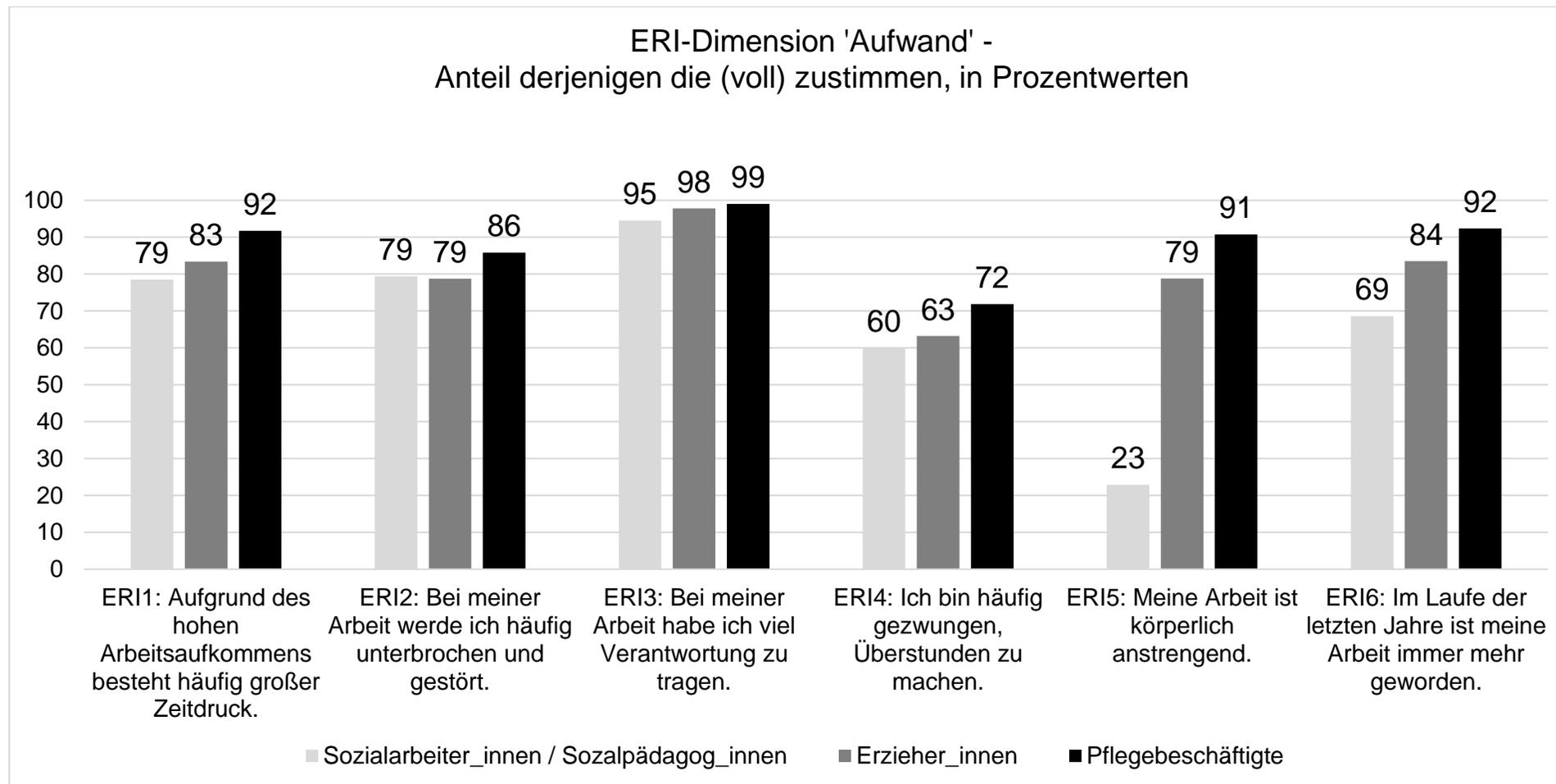


Abbildung 23 Ergebnisse zur ERI-Dimension ‚Aufwand‘, differenziert nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Bei der Interpretation der Daten sollte allerdings beachtet werden, dass sich am Beispiel der Befunde zu ERI5 (körperlich anstrengend) eine - zumindest diskussionswürdige - methodische Schwäche des generalisierten Instruments zeigt. Denn unterschiedliche berufsinhärente Anforderungen können zum Erleben führen, dass die Arbeit anstrengend ist, und die körperlichen Anforderungen stellen hier eine sehr spezifische Anforderung dar, die nicht alle Berufssegmente gleichermaßen betrifft. Dies führt hier dazu, dass die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen in die Berechnung des ERI-Quotienten als weniger belastet einfließen als die Beschäftigten der zwei anderen Berufsgruppen. Eine Möglichkeit damit umzugehen wäre, den Korrekturfaktor von $k=10/6$ für die Beschäftigtengruppe der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen auf $10/5$ (ohne ERI5) zu setzen. Das würde jedoch die Konstruktreliabilität gefährden und damit die Vergleichbarkeit des ERI-Quotienten infrage stellen. Für die weiteren Berechnungsschritte wurde daher auf Modifizierungen des Konstrukts verzichtet.

Nach dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (1996) werden die einzelnen Items zu einem Summenscore aufaddiert, und diese Summenscores für die Dimensionen ‚Aufwand‘ und ‚Belohnung‘ werden für die Ermittlung des Verhältnisses miteinander verrechnet. Für die Dimension ‚Aufwand‘ ist es dazu notwendig, die numerischen Werte für die sechs Items (ERI 1 bis 6) mit dem Wertebereich 1 bis 4 zu addieren. Rechnerisch ergibt das einen möglichen Wertebereich von 6 bis 24. In der Summe beträgt der mittlere Scorewert für die ERI-Dimension ‚Aufwand‘ unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 17,38. Unter den Erzieher_innen beträgt er 19,40 und unter den Pflegebeschäftigten 20,84 (vgl. Tab. 16).

Tabelle 16 ERI-Dimension ‚Aufwand‘ - Scorewerte nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

	Score- mittelwert	Mittelwert	Standard- abweichung (vom Score- mittelwert)	95 % Konfidenz- intervall (Unter- grenze)	95 % Konfidenz- intervall (Ober- grenze)
Sozialarbeiter_innen/ Sozialpädagog_innen	17,375	2,89	3,07	17,07	17,67
Erzieher_innen	19,407	3,23	3,03	19,07	19,74
Pflegebeschäftigte	20,839	3,47	2,70	20,53	21,14

Die ermittelten Summenscore-Werte werden im nächsten Schritt den Summenscore-Werten der ERI-Dimension ‚Belohnung‘ gegenübergestellt. Die Berechnung erfolgt analog zu der Berechnung der ERI-Dimension ‚Aufwand‘.

7.2.2.2 Die zweite ERI-Dimension ‚Belohnung‘

Als Belohnung werden in dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (1996) verschiedene Arten der materiellen und immateriellen Gratifikation verstanden. Die ERI-Dimension ‚Belohnung‘ umfasst zehn Items, welche in die drei Unterkategorien a) Wertschätzung, b) beruflicher Stand und Beförderungen sowie c) Sicherheit untergliedert sind.

Die Auswertung der Unterkategorie *Wertschätzung* mit ihren vier Items zeigt, dass mindestens 55 % der befragten Beschäftigten das Maß an Anerkennung von Vorgesetzten erhalten, das sie als angemessen empfinden (ERI7), wobei es diesbezüglich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Berufsgruppen gibt. In schwierigen Situationen eine angemessene Unterstützung zu bekommen (ERI8), geben 53 % der Pflegebeschäftigten, 57 % der Erzieher_innen und 67 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen an. Ungerecht behandelt zu werden (ERI9), geben 17 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 20 % der Erzieher_innen und 29 % der Pflegebeschäftigten an. 30 % der Erziehenden meinen hingegen, für alle erbrachten Leistungen und Anstrengungen eine angemessene Anerkennung zu erfahren, genauso wie 32 % der Pflegebeschäftigten und 39 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen (vgl. Abb. 24).

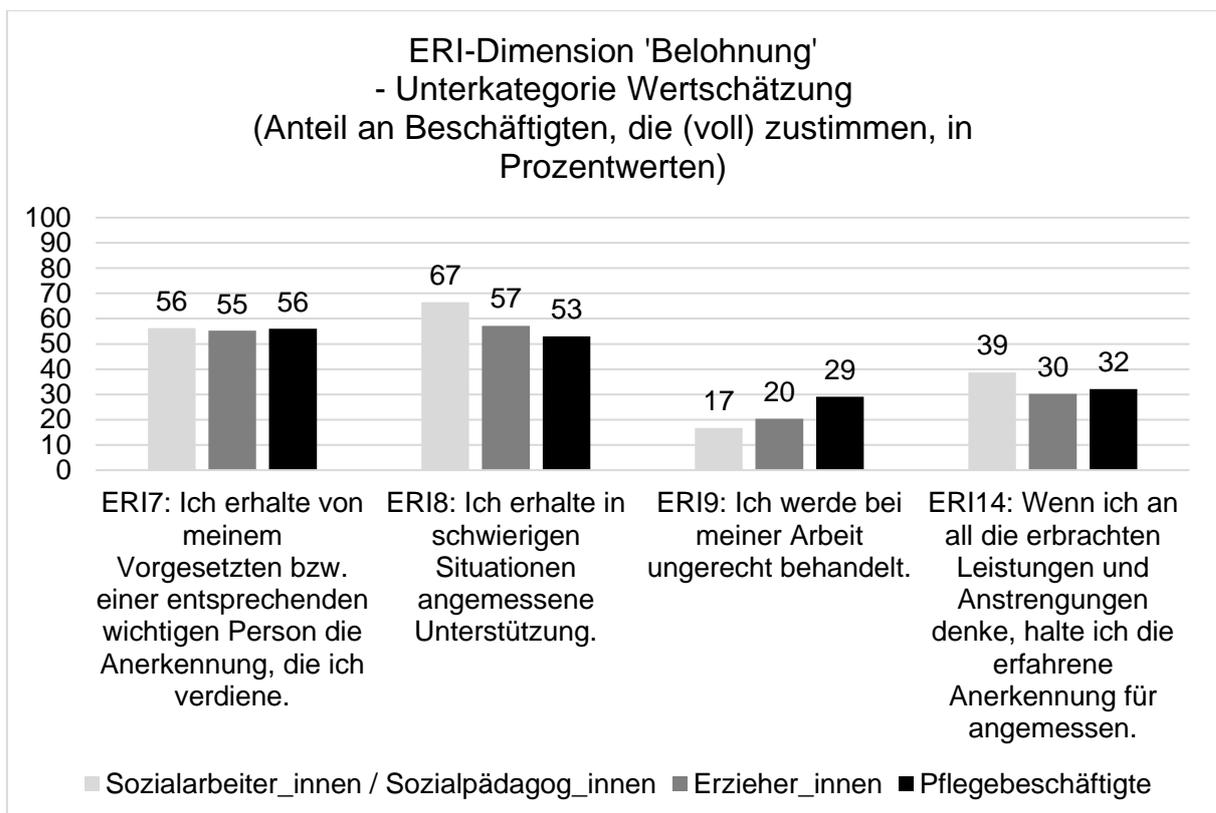


Abbildung 24 Ergebnisse zur Unterkategorie ‚Wertschätzung‘ der ERI-Dimension ‚Belohnung‘, differenziert nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Die Auswertung der Unterkategorie *beruflicher Stand und Beförderungen* mit seinen ebenfalls vier Items zeigt, dass 49 % der Pflegebeschäftigten, 69 % der Erziehenden und 75 % der

Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen ihre Aufstiegschancen als schlecht beschreiben (ERI10). Dass sie ihre berufliche Stellung vor dem Hintergrund ihrer Ausbildung für angemessen halten (ERI13), geben 41 % der Erziehenden, 44 % der Pflegebeschäftigten und 48 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen an. Und 32 % der Erziehenden, 39 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 46 % der Pflegebeschäftigten halten den Befunden zufolge ihre persönlichen Chancen des beruflichen Weiterkommens für angemessen (ERI15). Ihr Gehalt bewerten ca. 19 % der Befragten vor dem Hintergrund aller erbrachter Leistungen und Anstrengungen für angemessen (ERI16), wobei es diesbezüglich zwischen den drei Berufsgruppen keine nennenswerten Unterschiede gibt (vgl. Abb. 25).

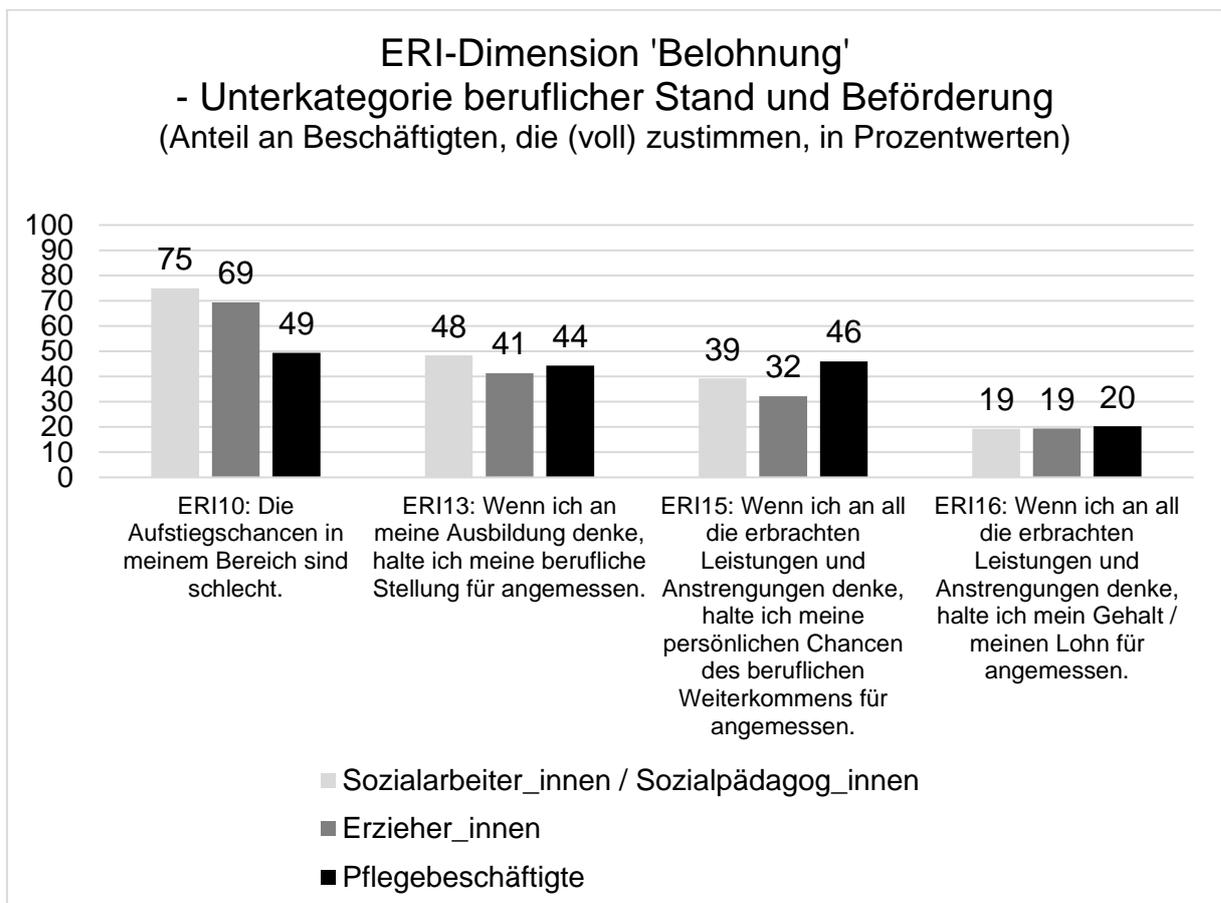


Abbildung 25 Ergebnisse zur Unterkategorie ‚beruflicher Stand und Beförderung‘ der ERI-Dimension ‚Belohnung‘, differenziert nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Die Auswertung der Unterkategorie *Sicherheit* mit ihren zwei Items zeigt, dass 42 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 48 % der Erzieher_innen und 67 % der Pflegebeschäftigten zum Erhebungszeitpunkt bereits eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation erfahren hatten oder diese erwarten (ERI11). Ihren Arbeitsplatz als gefährdet (ERI12) sehen 11 % der Erziehenden, 14 % der Pflegebeschäftigten und 23 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen (vgl. Abb. 26).

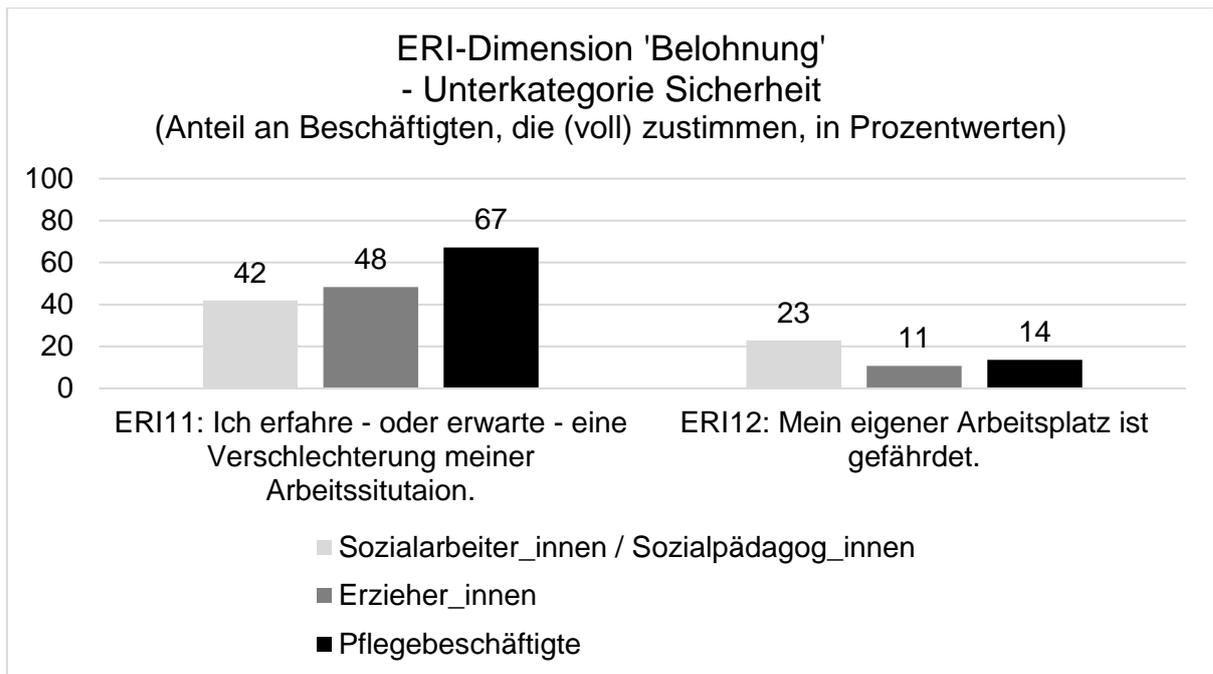


Abbildung 26 Ergebnisse zur Unterkategorie ‚Sicherheit‘ der ERI-Dimension ‚Belohnung‘, differenziert nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Darstellung)

Ebenso wie für die Berechnung der ERI-Dimension ‚Aufwand‘ ist es für die Bestimmung der beruflichen Gratifikationskrise nach Siegrist (1996) notwendig, einen Summenscore für die ERI-Dimension ‚Belohnung‘ zu berechnen und diesen in das Verhältnis zur ERI-Dimension ‚Aufwand‘ zu setzen. Diesbezüglich zeigt die Auswertung Folgendes: Wenn die numerischen Werte für die zehn Items (ERI 7 bis 16) mit den Werten 1 bis 4 aufaddiert werden, ergibt sich ein möglicher Wertebereich von 10 bis 40. Der um den Korrekturfaktor bereinigte Mittelwert (adjustierter Mittelwert) beträgt bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 15,07, bei den Erzieher_innen 14,81 und bei den Pflegebeschäftigten 14,80 (vgl. Tab. 17).

Tabelle 17 ERI-Dimension ‚Belohnung‘ – Scorewerte nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

	Score- mittelwert (unbereinigt)	Adjustierter Score- mittelwert	Mittel- wert	Standard -abweich- ung	95 % Konfidenz -intervall (Unter- grenze)	95 % Konfidenz -intervall (Ober- grenze)
Sozialarbeiter_innen / Sozialpädagog_innen	25,12	15,07	1,50	5,34	24,60	25,63
Erzieher_innen	24,68	14,80	1,48	5,06	24,11	25,24
Pflegebeschäftigte	24,67	14,80	1,48	5,71	24,02	25,32

Die Berechnung der Scorewerte für die ERI-Dimensionen ‚Aufwand‘ und ‚Belohnung‘ erlauben es im dritten Schritt, die erbrachten Leistungen und erhaltenen Belohnungen rechnerisch ins Verhältnis zu setzen, um auf diese Weise den ERI-Quotienten zu ermitteln.

7.2.2.3 Der ERI-Quotient für die drei Berufsgruppen

Mit dem Ziel, einen elaborierten Indikator für die als Teilvoraussetzung beschriebene Dimension ‚wahrgenommene Ungerechtigkeit‘ innerhalb der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) heranziehen zu können, wurde das Modell der beruflichen Gratifikationskrise nach Siegrist (1996) verwendet. Das Modell von Siegrist stellt die durch die Beschäftigten erbrachten Leistungen und die von ihnen erhaltenen Belohnungen gegenüber und lässt anhand des ERI-Quotienten Rückschlüsse auf eine evtl. Gratifikationskrise zu. Im Rahmen des Forschungsanliegens wird dies als Hinweis auf eine wahrgenommene Ungerechtigkeit gewertet. Die Ermittlung der für die Berechnung notwendigen Scorewerte aus den beiden ERI-Dimensionen ‚Aufwand‘ und ‚Belohnung‘ erfolgte in den zwei vorangegangenen Schritten. In Abhängigkeit von der Differenz zwischen den beiden ERI-Dimensionen, kann nun die Verbreitung der Gratifikationskrise vermessen werden.

Es zeigt sich, dass tendenziell in allen drei Berufsgruppen die Verausgabung höher ist als die erhaltene Belohnung: Bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen beträgt der ERI-Quotient 1,23, bei den Erzieher_innen 1,39 und bei den Pflegebeschäftigten 1,52 (vgl. Tab. 18).

Tabelle 18 ERI-Quotienten nach Berufsgruppen (eigene Berechnung und Darstellung)

	ERI-Quotient	Standardabweichung (SD)	Konfidenzintervall (bei 95 %) Untergrenze	Konfidenzintervall (bei 95 %) Obergrenze
Sozialarbeiter_innen / Sozialpädagog_innen	1,23	0,42	1,18	1,27
Erzieher_innen	1,38	0,43	1,33	1,43
Pflegebeschäftigte	1,51	0,51	1,45	1,57

Diese Befunde decken sich mit denen von Schreyer et al. (2014: 69), denn deren Befragung von 5.646 Beschäftigten im Kita-Bereich führte zu einem ERI-Quotienten, der im Mittelwert bei 1,3 (SD = 0,5) liegt. Und auch Backhaus, Hampel und Dadaczynski (2018) kamen zu einem ähnlichen Befund: Der von ihnen im Rahmen einer Befragung von 1.933 Erzieher_innen ermittelte ERI-Quotient liegt im Mittelwert bei 1,55 (SD = 0,49).

Die Auswertung des ERI-Quotienten zeigt, dass in dieser Untersuchung der Anteil an Beschäftigten mit einer Gratifikationskrise (ERI-Quotient über 1) in der Gruppe der Pflegebeschäftigten am höchsten ist. In Prozentwerten ausgedrückt, sind 68 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 83 % der Erzieher_innen 83% und 86 % der Pflegebeschäftigten von einer Gratifikationskrise betroffen. Die Befunde deuten dementsprechend darauf hin, dass die Mehrzahl der Beschäftigten in den drei Berufsgruppen bezüglich des Verhältnisses von erbrachten Leistungen und Erwartungen zur Belohnung eine Ungerechtigkeit wahrnehmen. Dieser Befund ähnelt dem Ergebnis von Backhaus, Hampel und

Dadaczynski (2018): Dort sind 72 % der Beschäftigten im Kita-Bereich von einer Gratifikationskrise betroffen.

Dabei ist in diesem Kontext darauf hinzuweisen, dass die hohe Arbeitsbelastung der Beschäftigten, verknüpft mit der hohen Sinnhaftigkeit der Arbeit, zu einer übersteigerten Verausgabungsleistung führt, welche zentral daraus besteht, dass mentale Abschaltprozesse (das sog. Detachment) gestört sind und wichtige Erholungs- und Regenerationsprozesse beeinträchtigt werden. Deutlich wird dies anhand der folgenden Befunde zur dritten ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘.

7.2.2.4 Die dritte ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘

Die Auswertung der ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ zeigt, dass 61 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 67 % der Erzieher_innen und 72 % der Pflegebeschäftigten angeben, beim Arbeiten leicht in Zeitdruck zu geraten (OC1). Beim Aufwachen bereits an Arbeitsprobleme zu denken (OC2), geben 50 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen an, und von den Pflegebeschäftigten sind es sogar 58 % und von den Erzieher_innen 62 %. Dementsprechend fällt nur 39 % der Erzieher_innen, 43 % der Pflegebeschäftigten und 52 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen das Abschalten von der Arbeit, wenn sie nach Hause kommen, sehr leicht (OC3). Dass ihnen vom nahen sozialen Umfeld gesagt werde, dass sie sich zu sehr für den Beruf aufopfern (OC4), geben 42 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 55 % der Erzieher_innen und 63 % der Pflegebeschäftigten an. Und dass ihnen die Arbeit noch abends im Kopf herum geht und sie selten loslässt (OC5) sagen 44 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 53 % der Pflegebeschäftigten und 62 % der Erzieher_innen. Und 27 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 38 % der Pflegebeschäftigten und 43 % der Erzieher_innen sagen aus, nachts nicht schlafen zu können, wenn sie etwas verschieben, was sie eigentlich heute hätten tun müssen (vgl. Abb. 27).

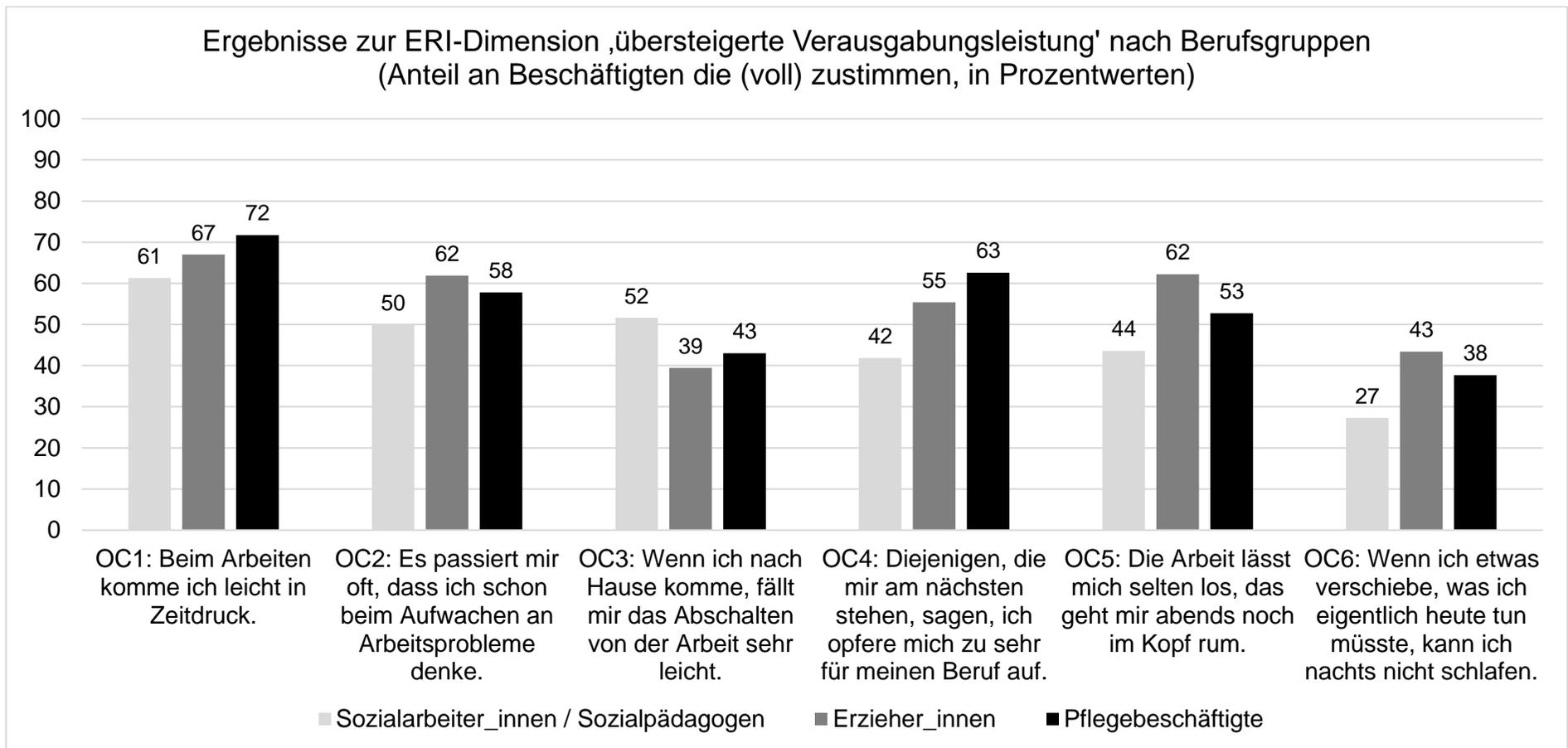


Abbildung 27 Ergebnisse zur ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ nach Berufsgruppen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Werden die sechs Items der ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ zu einem Score aufaddiert, dann ergibt sich ein möglicher Wertebereich zwischen 6 bis 24. Bei der nach den drei Berufsgruppen differenzierten Auswertung der Scorewerte zeigt sich, dass dieser bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 14,43 beträgt, bei den Erzieher_innen 15,95 und bei den Pflegebeschäftigten 15,96 (vgl. Tab. 19).

Tabelle 19 Ergebnisse der ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ (eigene Berechnung und Darstellung)

	Scoremittelwert	Mittelwert	Standardabweichung	95 % Konfidenzintervall (Untergrenze)	95 % Konfidenzintervall (Obergrenze)
Sozialarbeiter_innen/ Sozialpädagog_innen	14,42	2,40	3,23	14,11	14,73
Erzieher_innen	15,95	2,65	3,77	15,53	16,37
Pflegebeschäftigte	15,95	2,65	3,80	15,52	16,39

Im Vergleich zu den mittleren Scorewerten aus anderen epidemiologischen Untersuchungen (vgl. Siegrist/Li/Montano 2014), die bspw. bei Gemeindemitarbeiter_innen in Norwegen bei 12,1 sowie bei Krankenpfleger_innen in Belgien bei 13,57, in Deutschland bei 13,8 und in der Slowakei bei 14,98 liegen, deuten die Befunde auf ein sehr hohes Maß an übersteigerter Verausgabungsleistung und damit auf eindeutige gesundheitliche Risiken hin.

Da dieser Befund erwartungskonform war, wurde den gesundheitlichen Risiken in der Fragebogenerhebung vertiefend nachgegangen. Dies macht deshalb Sinn, da Beschäftigte, bei denen eine Gratifikationskrise vorliegt und deren Werte hinsichtlich der Verbreitung der ERI-Dimension ‚übersteigerte Verausgabungsleistung‘ im oberen Drittel liegen, eine gesundheitliche Risikogruppe mit einer Neigung zu Burnout-Symptomen darstellen (Schreyer et al. 2014). In dieser Untersuchung betrifft dies alle Beschäftigten mit einem Scorewert von 17 und mehr in dieser ERI-Dimension – und somit 28 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 44 % der Pflegebeschäftigten und 45 % der Erzieher_innen. Dieser Befund deckt sich mit dem von Schreyer et al. (2014), dem zufolge 45,5 % der Erzieher_innen ein erhöhtes gesundheitliches Risiko hatten.

Dass die Berufsgruppe der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen in einem weniger starken Umfang zu der gesundheitlichen Risikogruppe gehört, deutet sich bereits bei dem ERI-Quotienten an. Die Diskrepanz zwischen den ERI-Dimensionen ‚Aufwand‘ und ‚Belohnung‘ fällt in dieser Berufsgruppe weniger deutlich aus als in den zwei anderen Berufsgruppen. Zurückgeführt werden könnte dies auf eine vergleichsweise bessere Entlohnung bei gleichzeitig weniger schweren körperlichen Tätigkeiten und besseren

beruflichen Perspektiven. Gleichwohl zeigt die Untersuchung, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in allen drei Berufsgruppen einem erhöhten gesundheitlichen Risiko ausgesetzt ist.

7.2.3 Der subjektive Sozialstatus der Befragten

Kelly (1998) beschreibt im Rahmen der Mobilisierungstheorie, dass Arbeitsunzufriedenheit und -belastungen nur dann eine mobilisierende Wirkung entwickeln können, wenn diese auch als ungerecht wahrgenommen werden. Und sowohl van Zomeren, Postmes und Spears (2008) als auch Thomas et al. (2019) beschreiben, dass die wahrgenommene Ungerechtigkeit zentral von der sozialen Identität der Beschäftigten abhängt (vgl. dazu auch Kap. 5.2). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde dieses Forschungsanliegen anhand des subjektiven Sozialstatus operationalisiert (vgl. Kap. 6.2.3.3). Konkret wurden die Beschäftigten danach gefragt, auf welcher gesellschaftlichen Stufe (von 10 Stufen) sie nach ihrem subjektiven Empfinden stehen und auf welcher Stufe sie stehen sollten - wodurch die Gerechtigkeitsdimension einbezogen wurde.

Die Auswertung der erhobenen Daten zeigt, dass sich die Beschäftigten in der gesellschaftlichen Hierarchie unterschiedlich verorten, je nachdem, welcher der drei Berufsgruppen sie angehören: Der Durchschnittswert beträgt bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 5,7, bei den Erzieher_innen 5,3 und bei den Pflegebeschäftigten 5,1. Während sich die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen also eher auf der sechsten Stufe sehen, beschreiben die Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten sich eher auf der fünften Stufe. Auf die Nachfrage, auf welcher gesellschaftlichen Stufe sie denn stehen sollten, gaben die Beschäftigten allerdings berufsgruppenübergreifend an, dass sie tendenziell auf der achten Stufe stehen sollten (vgl. Abb. 18).



Abbildung 28 Die subjektive Sozialstatuskonsistenz der Befragten, differenziert nach Berufsgruppe (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Die Differenz zwischen der gesellschaftlichen Stufe, auf der sie sich verorten, und der Stufe, die sie als gerecht empfinden würden, beträgt bei den Sozialarbeiter_innen 1,9, bei den Erzieher_innen 2,3 und bei den Pflegebeschäftigten 2,5. Der Befund zeigt dementsprechend, dass die Hypothese, der zufolge die Beschäftigten ihre gesellschaftliche Stellung als nicht ungerecht empfinden, verworfen werden muss. Vielmehr liegt in allen drei Berufsgruppen eine subjektive Statusinkonsistenz vor. Die Beschäftigten nehmen demnach sehr deutlich eine Ungerechtigkeit wahr und sind nicht nur unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Für die Mobilisierung und Organisation der Beschäftigten im SAGE-Sektor kann die Voraussetzung der wahrgenommenen Ungerechtigkeit demnach als erfüllt betrachtet werden.

7.2.4 Die Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten

Im Rahmen der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) sowie der SIMCA-Schlüsselfaktoren von van Zomeren, Postmes und Spears (2008) wird neben der wahrgenommenen Ungerechtigkeit und dem sozialen Status auch die wahrgenommene Wirksamkeit als eine zentrale Komponente für kollektives Interessenhandeln beschrieben (vgl. Kap. 5.2). Denn ohne die Überzeugung, dass eigene Handlungen zu Veränderungen beitragen können, bleibt kollektives Handeln unwahrscheinlich – so wie es in der Aussage einer_eines Befragten „Naja, ob ich dann nun hingehere oder nicht – ist ja auch Wurst. Was soll denn das bringen?“ (Interview: 170215_021) deutlich wird.

Für die Ermittlung der internen und externen Wirksamkeit wurden in der Fragebogenerhebung unterschiedliche Indikatoren herangezogen. Als Indikator für die subjektive Wirkmächtigkeit der Beschäftigten wurde danach gefragt, in welchem Maß die Beschäftigten davon ausgehen, durch ihre Handlungen politische Prozesse beeinflussen zu können. Hier zeigte sich, dass 74 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 85 % der Pflegebeschäftigten und 86 % der Erzieher_innen davon ausgehen, dass sie gar keinen oder nur etwas Einfluss ausüben könnten.

Die deutliche Mehrheit der in die Untersuchung einbezogenen Beschäftigten verfügt also über keine oder über eine nur geringe Wirksamkeitsüberzeugung. Denn sowohl unter den Erzieher_innen als auch unter den Pflegebeschäftigten gehen nur 14 bzw. 15 % davon aus, durch ihre Handlungen politische Prozesse beeinflussen zu können. Unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sind es dagegen deutlich mehr: Von ihnen ist jede_r vierte von der eigenen Wirkmächtigkeit überzeugt. Zurückgeführt werden kann dies den Befunden zufolge auf den höheren Anteil an männlichen Beschäftigten in dieser Gruppe, denn die Ergebnisse der geschlechterdifferenzierten Auswertung zeigen, dass in allen drei Berufsgruppen die Männer durchgehend eine höhere Wirksamkeitsüberzeugung hatten als die Frauen. Unter den Sozialarbeitenden und Sozialpädagog_innen gaben 36 % der Männer und 23 % der Frauen an, davon auszugehen, dass ihre Handlungen politische Prozesse (eher)

stark beeinflussen können. Unter den Erziehenden waren es 17 % der Männer vs. 12 % der Frauen, und unter den Pflegebeschäftigten waren es 20 % der Männer gegenüber einem Frauenanteil von 14 % (vgl. Abb. 29).

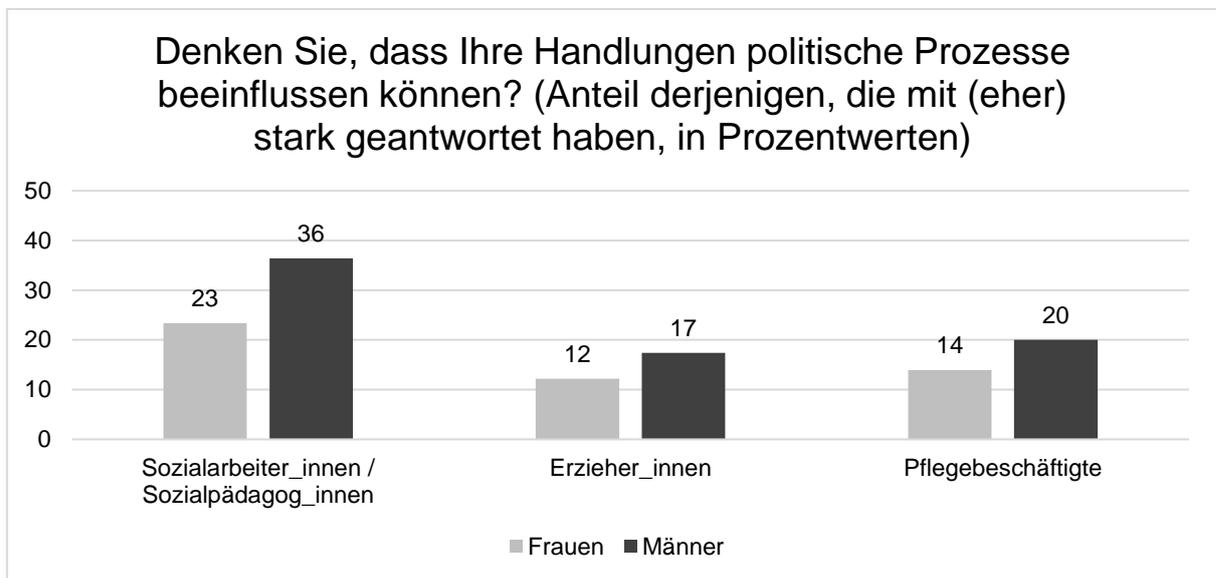


Abbildung 29 Die interne Wirksamkeitsüberzeugung der Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Diese Geschlechterdifferenz lässt sich nach Artus (2019) auf die nach wie vor existierenden Unterschiede im Sozialisationsprozess von Frauen und Männern zurückführen. Die soziale Konstruktion der Geschlechterunterschiede, die Vergeschlechtlichung, trägt demnach - noch immer - dazu bei, dass sich das Selbstwertgefühl und die Wirksamkeitsüberzeugungen von Mädchen und Frauen bedingt durch verschiedene Sozialisationsprozesse vermindern und dass diese Geschlechterdifferenz laufend reproduziert wird.

Während die Differenz in der Wirksamkeitsüberzeugung unter den Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten 5 bzw. 6 Prozentpunkte beträgt, sind es unter den Sozialarbeiter_innen 13 Prozentpunkte. Spekuliert werden könnte, dass die unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse der Sozialarbeiter_innen - die ein Hochschulstudium absolvieren mussten - und der zwei anderen Berufsgruppen zur unterschiedlichen subjektiven Wirksamkeitsüberzeugung beitragen. Das würde auch erklären, warum die interne Wirksamkeitsüberzeugung in dieser Berufsgruppe auch höher ist als in den zwei anderen.

Für die Ermittlung der externen Wirksamkeitsüberzeugung wurde danach gefragt, wie stark die Beschäftigten davon überzeugt sind, politische Prozesse beeinflussen zu können, wenn sie Mitglieder in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband sind. Hier zeigte sich, dass 35 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 26 % der Erzieher_innen und 24 % der Pflegebeschäftigten davon ausgehen, als Mitglied in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband politische Prozesse (eher) stark beeinflussen zu können (vgl. Abb. 30).

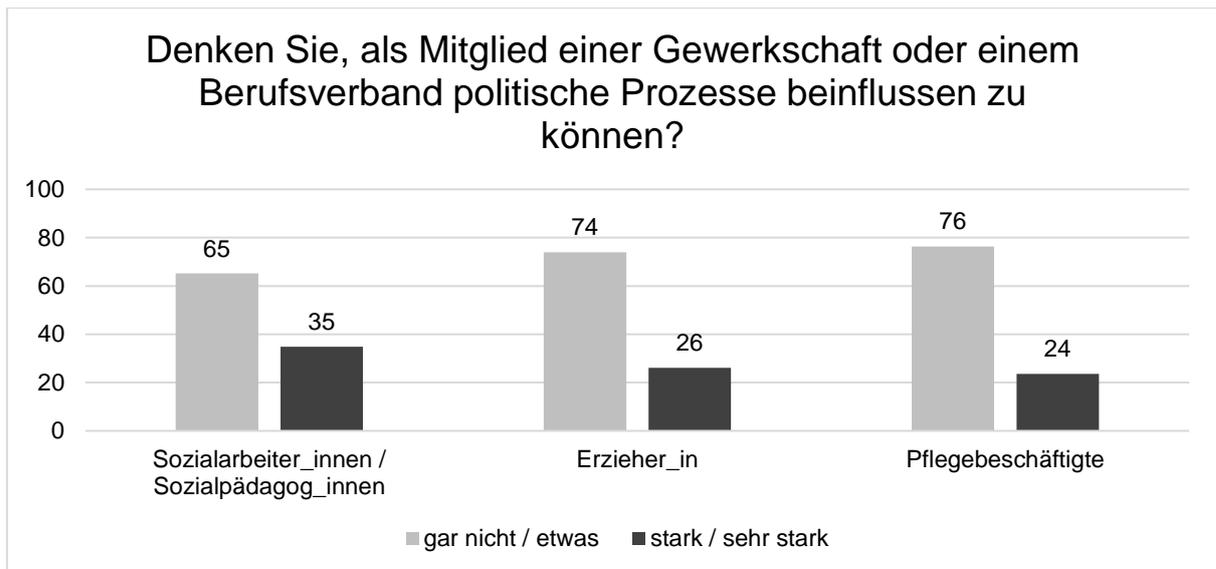


Abbildung 30 Die externe Wirksamkeitsüberzeugung der Befragten, differenziert nach Berufsgruppe (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Dieser Befund zeigt, dass sich die Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten vergrößern, wenn sie sich als Mitglied einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband imaginieren und nicht, wie in der vorherigen Frage, als "Privatperson". Denn diese Perspektive der Mitgliedschaft einnehmend, sind jeweils 9 % mehr Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Pflegebeschäftigte und 12 % mehr Erzieher_innen der Ansicht, etwas bewirken zu können. Dennoch gehen jedoch zwei Drittel der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und jeweils drei Viertel der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten davon aus, selbst als Mitglied in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband die politischen Prozesse gar nicht oder nur etwas beeinflussen zu können.

Das wirft die Frage auf, inwiefern die Beschäftigten davon überzeugt sind, dass ihr persönliches Engagement in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband beim Erlangen von besseren Arbeitsbedingungen von Bedeutung sein könnte. Hier zeigen die Daten, dass die meisten der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen (59 %) von der Relevanz ihres imaginären gewerkschaftlichen Engagements überzeugt sind. Unter den Erzieher_innen sind dies 48 % und unter den Pflegebeschäftigten 33 %. Wird dieser Befund dem Befund, der die imaginäre Mitgliedschaft in einem Berufsverband betrifft, gegenübergestellt, zeigt sich, dass sich die Einschätzung ähnelt. Hier sind es 42 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, die davon überzeugt sind, dass ihr persönliches Engagement innerhalb eines Berufsverbands im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen von Bedeutung sein würde. Unter den Erzieher_innen sind es 38 % und unter den Pflegebeschäftigten 65 %. Die Einschätzungen der Bedeutung des potentiellen persönlichen Engagements in Gewerkschaften und Berufsverbänden ähnelt einander also sehr - mit Ausnahme der Erzieher_innen. Denn immerhin 10 % mehr Erzieher_innen sind davon überzeugt, dass ihr

Engagement im Kontext von Gewerkschaften von Bedeutung sein würde, als es in Berufsverbänden der Fall wäre. Diese Differenz kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass es den Gewerkschaften gelungen ist, die Erzieher_innen bei den Arbeitskämpfen 2009 und 2015 zu mobilisieren. Die partizipativen Formen der Einbindung der Erzieher_innen in das Streikgeschehen durch Methoden wie dem Streikdelegiertenverfahren könnten die Wirkmächtigkeitsüberzeugung der Erzieher_innen gestärkt haben.

Sinnvoll ist es deshalb, die externen Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten noch einmal spezifisch zu beleuchten. Hierzu wurden ähnliche Fragen gestellt, allerdings mit einer anderen Fragerichtung. Bspw. Wurde die Frage gestellt, ob die Beschäftigten davon überzeugt sind, dass die Gewerkschaften einen zu geringen politischen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben. Hierauf antworteten 29 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 33 % der Erzieher_innen und 32 % der Pflegebeschäftigten mit „Nein“. Drei Viertel der Beschäftigten gehen also, unabhängig von der Berufsgruppe, davon aus, dass die Gewerkschaften einen zu geringen politischen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben. Und dies gilt auch für den Einfluss der Berufsverbände: Hier sind 79 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie jeweils 70 % der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten davon überzeugt, dass Berufsverbände einen zu geringen politischen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben. Es gehen also berufsgruppenübergreifend etwa drei Viertel der Beschäftigten davon aus, dass auch die Berufsverbände einen zu geringen politischen Einfluss haben. Eine einzige Ausnahme zeigt sich im Antwortverhalten der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, denn 7 % von ihnen halten die Gewerkschaften für wirkmächtiger als die Berufsverbände.

Werden resümierend alle Befunde zu diesem Themenkomplex betrachtet, zeigt sich, dass die Beschäftigten ihre eigene Wirksamkeit als sehr schwach wahrnehmen. Mit der imaginierten Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband nimmt diese zwar zu, verbleibt aber dennoch in einem Bereich, der größtenteils als schwach interpretiert werden muss. Vor dem Hintergrund der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) und den SIMCA-Schlüsselfaktoren (van Zomeren/Postmes/Spears 2008, 2012) ist dieser Befund von zentraler Bedeutung. Denn werden die theoretischen Annahmen dieser Autor_innen zugrunde gelegt, dann bleibt die kollektive Interessenorganisation unter diesen Voraussetzungen der sehr geringen wahrgenommenen internen und externen Wirksamkeitsüberzeugungen unwahrscheinlich, und zwar trotz der wahrgenommenen Benachteiligungen und Ungerechtigkeit.

7.3 Im Rahmen des Civic Voluntarism Modells bedeutsame Befunde

Die Kernannahme des psychologische Engagement-Modells bzw. des Civic Voluntarism Modells von Verba, Schlozman und Brady (1995) ist, dass es im Wesentlichen drei Faktoren sind, warum sich Personen politisch weniger engagieren als andere (vgl. Kap. 5.4). Diese Faktoren sind 1) Ressourcen im Sinne von sprachlichen Kompetenzen sowie finanzielle und zeitliche Ressourcen (Kap. 7.3.1), 2) der politisch-kulturelle Hintergrund im Sinne von Vertrauen in die Politik, oder auch das politische Umfeld einer Person und die Bereitschaft der Personen, sich politisch zu engagieren (Kap. 7.3.2) sowie 3) die Ansprache durch andere Personen (Kap. 7.3.3). Die Befunde zu den drei Bereichen werden im Folgenden vorgestellt und diskutiert.

7.3.1 Die Ressourcen der Befragten

Sprachliche, finanzielle und zeitliche Ressourcen werden in dem Civic Voluntarism Modell als zentrale Voraussetzungen für die gesellschaftspolitischen Partizipationsprozesse angesehen. Im Folgenden werden die Befunde, die Aufschluss darüber geben, inwiefern diese Voraussetzungen im Kontext der Beschäftigten im SAGE-Sektor gegeben sind, dargelegt.

Die sprachlichen Ressourcen der Befragten

Als für die politische Teilhabe notwendige Ressourcen werden in dem Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady (1995) u.a. sprachliche Kompetenzen beschrieben. Im Kontext dieser Untersuchung wurde diesbezüglich davon ausgegangen, dass die Befragten im ausreichendem Maße über diese spezifischen Ressourcen verfügen, da es sich bei den Beschäftigten im SAGE-Sektor um Personen handelt, die i.d.R. eine Berufsausbildung absolviert haben. Von einer Operationalisierung wurde daher abgesehen.

Die finanziellen Ressourcen der Befragten

Neben den sprachlichen Ressourcen werden im Rahmen des Modells jedoch auch finanzielle Ressourcen als relevant beschrieben. Um die finanziellen Ressourcen der Befragten besser vergleichen zu können, wurde als Indikator nicht das monatliche Bruttoeinkommen der Beschäftigten herangezogen, sondern es wurde nach dem Haushaltsnettoeinkommen gefragt (vgl. Kap. 6.2.4). Denn diese Herangehensweise bot den Vorteil, dass die Zuverlässigkeit der Vergleichbarkeit höher ist. Denn beim Vergleich des Bruttoeinkommens hätte die Möglichkeit bestanden, dass weitere Personen im Haushalt leben, die den ökonomischen Status eines Haushaltes sowie die abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge beeinflussen.

Die Auswertung der Haushaltsnettoeinkommen zeigt, dass dieses im Durchschnitt in allen drei Berufsgruppen unter dem durchschnittlichen Haushaltseinkommen des Jahres 2016 liegt: Das Haushaltsnettoeinkommen der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen betrug

zum Erhebungszeitpunkt 2.745 Euro, das der Erzieher_innen 2.589 Euro und das der Pflegebeschäftigten 2.648 Euro, während das durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen in Deutschland im Jahr 2016 nach Behrends et al. (2018) 3.314 Euro betrug. Die zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen waren demnach bei den Beschäftigten aller drei Berufsgruppen zum Erhebungszeitpunkt deutlich eingeschränkt, da alle Beschäftigten deutlich weniger verdienten, als es im Jahr 2016 üblich war: Die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen verdienten 569 Euro weniger, die Pflegebeschäftigten 666 Euro und die Erzieher_innen 725 Euro. Dieser Befund war jedoch durchaus zu erwarten, denn er deckt sich mit der im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung von verschiedenen Befragten getätigten Aussage, dass die aus der Teilnahme an Streiks resultierenden Lohnausfälle ein bedeutsames Hindernis für kollektives Handeln darstellen würden – und zwar auch dann, wenn mit zeitlicher Verzögerung durch die Gewerkschaften Streikgelder ausgezahlt würden.

Die zeitlichen Ressourcen der Befragten

Neben den sprachlichen und finanziellen Ressourcen werden in dem Civic Voluntarism Modell auch *zeitliche Ressourcen* als den Raum für politische Aktivitäten beeinflussend konzeptionalisiert. Dementsprechend wurden auch diese Ressourcen abgefragt, und zwar, indem die Studienteilnehmenden nach ihrer an einem durchschnittlichen Tag frei zur Verfügung stehenden Zeit (ohne andere Verpflichtungen) gefragt wurden. Die Antworten weisen nach, dass in allen drei Berufsgruppen zum Erhebungszeitpunkt deutlich weniger zeitliche Ressourcen vorhanden waren als im Durchschnitt in Deutschland im Jahr 2009. Denn während die durchschnittliche freie Zeit, die bspw. für Hobbys oder andere Aktivitäten verwendet werden kann, im Jahr 2009 in Deutschland etwa sechs Stunden und 34 Minuten (6,51 als Dezimalausdruck) betrug (OECD 2009), beträgt sie bei den Pflegekräften nur vier Stunden und 44 Minuten (4,74 als Dezimalausdruck), bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen vier Stunden und 18 Minuten (4,30 als Dezimalausdruck) und bei den Erzieher_innen vier Stunden und 16 Minuten (4,26 als Dezimalausdruck). Die zeitlichen Ressourcen der Beschäftigten in den drei beforschten Berufsgruppen sind demnach deutlich gemindert.

In diesem Kontext galt es auch, nach möglichen Geschlechterdifferenzen zu schauen, da davon auszugehen war, dass Frauen aufgrund ihrer Mehrfachbelastung im Durchschnitt über weniger Freizeit verfügen würden als Männer. Diese Annahme wurde durch die Daten bestätigt, denn die befragten Männer verfügen durchschnittlich über eine Stunde Freizeit mehr pro Tag (5,21 männlich vs. 4,26 weiblich). Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die in den drei Berufsgruppen Beschäftigten in der Regel über zu geringe zeitliche Ressourcen für ein gewerkschaftliches Engagement verfügen und dass dies Frauen noch einmal deutlich stärker als Männer betrifft. Für die gewerkschaftliche Mobilisierung dieser drei Berufsgruppen

bedeutet dieser Befund, dass partizipative Methoden gefunden werden müssen, die möglichst wenig zeitliche Ressourcen voraussetzen.

7.3.2 Die Bereitschaft der Befragten zur politischen Teilhabe

Als zweiter Aspekt im Civic Voluntarism Modell werden a) die Bereitschaft zur politischen Teilhabe und b) der politisch-kulturelle Hintergrund als bedeutsam beschrieben. Auf die Befunde zu diesem Teilbereich wird im Folgenden eingegangen.

Die Bereitschaft der Befragten zur politischen Teilhabe

Was die Bereitschaft zur politischen Teilhabe betrifft, so wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie prinzipiell bereit wären, in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband aktiv zu werden. Die erhobenen Daten zeigen, dass jeweils mehr als die Hälfte der Berufsgruppenangehörigen dazu bereit ist: 62 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 55 % der Pflegebeschäftigten und 50 % der Erzieher_innen gaben dies an (vgl. Abb. 31).

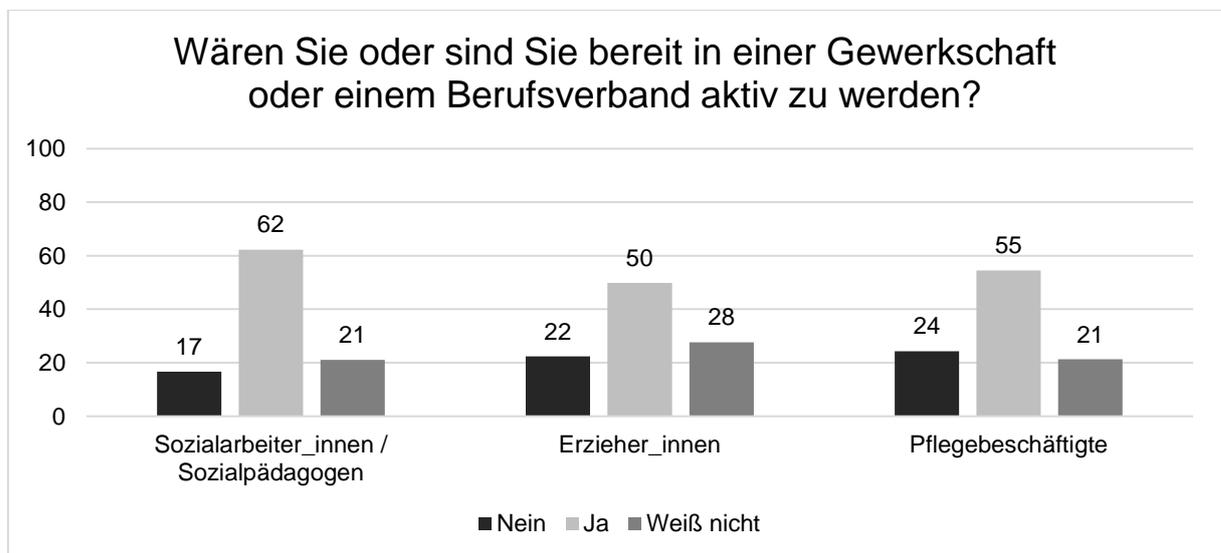


Abbildung 31 Die Bereitschaft der Befragten zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

In allen drei Berufsgruppen ist demnach die Bereitschaft, in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband aktiv zu werden, größtenteils gegeben. Denn gänzlich ausgeschlossen haben dies nur 17 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 22 % der Erzieher_innen und 24 % der Pflegebeschäftigten. Interessant wäre es, mehr zu den Hintergründen dieses strikten Ablehnens zu erfahren. Eventuell ist es zumindest zum Teil auf frühere Frustrationserfahrungen mit Gewerkschaften oder Berufsverbänden zurückzuführen, wie sie Kerber-Clasen (2017: 32) skizziert, anhand der erhobenen Daten kann diese Frage jedoch leider nicht abschließend beantwortet werden.

Der politisch-kulturelle Hintergrund der Befragten

Als weitere Komponente wird in dem Modell, wie erwähnt, der politisch-kulturelle Hintergrund der Beschäftigten als bedeutsam beschrieben. Deshalb wurden im Rahmen der Fragebogenerhebung Fragen zur praktizierten politischen Teilhabe sowie zu Mitgliedschaften in politischen Vereinigungen gestellt.

Die Auswertungen zur *praktizierten politischen Teilhabe* zeigen, dass 29 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen in der Vergangenheit Kontakt zu Politiker_innen aufgenommen hatten, 12 % von ihnen hatten in einer politischen Partei mitgearbeitet und 52 % von ihnen hatten in anderen politischen Organisationen mitgearbeitet, 42 % von ihnen hatten ein politisches Abzeichen getragen oder irgendwo befestigt gehabt, 85 % von ihnen hatten sich an Unterschriftensammlungen beteiligt, 73 % hatten an einer Demonstration teilgenommen und 52 % waren anderweitig politisch aktiv gewesen. Von den Erzieher_innen hatten 24 % in der Vergangenheit Kontakt zu Politiker_innen aufgenommen, 7 % in einer politischen Partei und 33 % in anderen politischen Organisationen mitgearbeitet, 26 % ein politisches Abzeichen getragen oder irgendwo eins befestigt gehabt, 74 % hatten sich an Unterschriftensammlungen beteiligt, 55 % an einer Demonstration teilgenommen und 37 % hatten sich anderweitig politisch betätigt. Von den Pflegeschäftigten hatten 18 % in der Vergangenheit Kontakt zu Politiker_innen aufgenommen, 9 % hatten in einer politischen Partei und 29 % in anderen politischen Organisationen mitgearbeitet, 21 % hatten ein politisches Abzeichen getragen oder irgendwo eins befestigt gehabt, 70 % hatten sich an Unterschriftensammlungen beteiligt, 42 % hatten an einer Demonstration teilgenommen und 25 % hatten sich anderweitig politisch betätigt (vgl. Abb. 32).

Praktizierte politische Teilhabe (Anteil der Zustimmungen in Prozent)

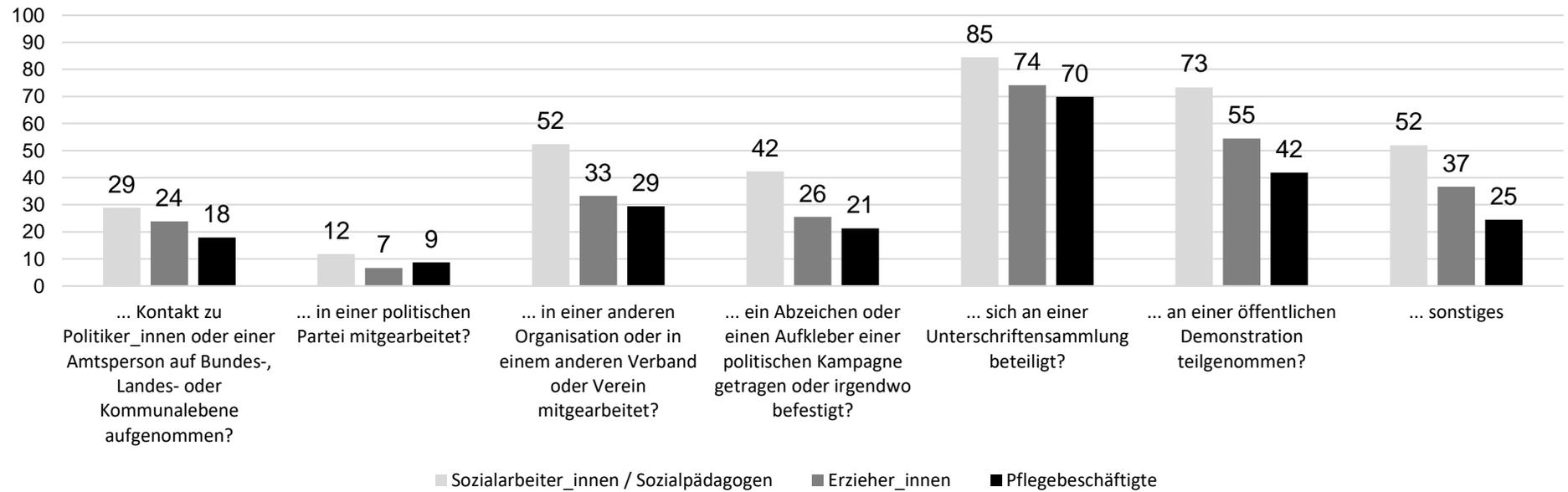


Abbildung 32 Die praktizierte politische Teilhabe der Beschäftigten (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Die Befunde zeigen, werden Sie im Gesamtbild betrachtet, zwar auf, dass die praktizierten politischen Aktivitäten zwischen den Berufsgruppen deutlich variieren, weisen jedoch auch darauf hin, dass bei den Angehörigen dieser drei Berufsgruppen eben nicht von unpolitischen Beschäftigten gesprochen werden kann, wie es Seithe (2010) für die Soziale Arbeit beschreibt. Allerdings zeigen sich diesbezüglich Differenzen zwischen den Berufsgruppen: Wenn die politischen Aktivitäten zu einem Scorewert aufaddiert werden, zeigt sich, dass sich die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen am häufigsten politisch betätigt hatten. Im Durchschnitt hatten sie sich 3,37 Mal politisch betätigt, während die Erzieher_innen sich nur 2,43 und die Pflegebeschäftigten sich nur 2,01 politische Aktivitäten zuschrieben. Die Befunde sprechen also dafür, dass es sich bei den Befragten um Beschäftigte handelt, die durchaus politisch aktiv sind - wenn auch in unterschiedlichem Maße. Sie stützen insofern die Annahme von Benz (2019), dass es sich eben nicht, wie in der Vergangenheit öfters behauptet, um unpolitische Beschäftigte bzw. um Beschäftigte mit schwachen politischen Interessen handelt. Aus gewerkschaftlicher Perspektive bedeutet dieser Befund, dass die Beschäftigten im SAGE-Sektor politisiert sind und dass das politische Interesse der Beschäftigten für das gewerkschaftliche Framing genutzt werden kann. Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten empfänglich sind für gesellschaftspolitische Themen, was eine wesentliche Voraussetzung für kollektives Interessenhandel darstellt.

Wie oben bereits angesprochen wurde, gilt dem Modell zufolge auch die *Mitgliedschaft in einer politischen Organisation* als ein Indikator für den politisch-kulturellen Hintergrund der Beschäftigten. Die diesbezügliche Auswertung zeigt, dass zum Erhebungszeitpunkt von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 22 % Mitglied in einem Berufsverband waren, 33 % in einer Gewerkschaft, 17 % in einem Hobbyverband, 14 % in einem Wohlfahrtsverband, 8 % in einer Partei und 9 % in einer Bürger_inneninitiative. Von den Erzieher_innen waren 5 % Mitglied in einem Berufsverband, 32 % in einer Gewerkschaft, 14 % in einem Hobbyverband, 13 % in einem Wohlfahrtsverband, 4 % in einer Partei und 5 % in einer Bürger_inneninitiative. Von den Pflegebeschäftigten waren 17 % Mitglied in einem Berufsverband, 25 % in einer Gewerkschaft, 13 % in einem Hobbyverband, 10 % in einem Wohlfahrtsverband, 7 % in einer Partei und ebenfalls 7 % in einer Bürger_inneninitiative (vgl. Abb. 33).

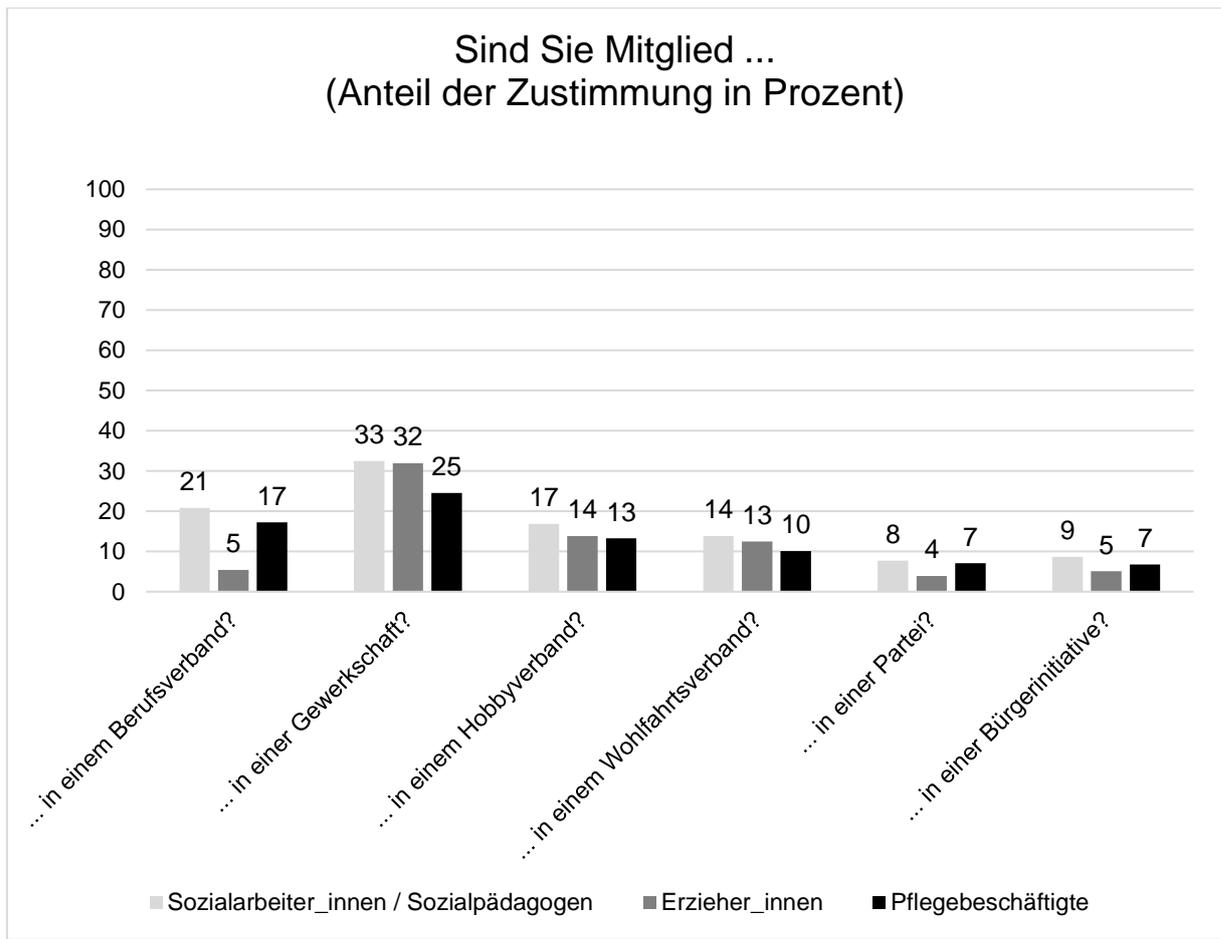


Abbildung 33 Die Mitgliedschaft der Befragten in politischen Organisationen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Die Befunde zeigen, dass die meisten Befragten zum Studienzeitpunkt keine Mitglieder in einer politischen Organisation waren und dass in allen drei Berufsgruppen die Mitgliedschaft in einer politischen Organisation eher die Ausnahme als die Regel ist. Die Beschäftigten sind demnach zwar politisch aktiv, aber deshalb nicht auch automatisch Mitglied in einer politischen Organisation. Dabei zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Denn werden die Angaben zur Mitgliedschaft in einer politischen Organisation zu einem Scorewert aufaddiert, zeigt sich, dass dieser bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen im Durchschnitt 0,93, bei den Erzieher_innen 0,67 und bei den Pflegebeschäftigten 0,77 beträgt. Die Berufsgruppe der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen ist im Vergleich mit den zwei anderen Berufsgruppen den Befunden zufolge also häufiger politisch aktiv und eher Mitglied in einer politischen Organisation.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten wird vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Organisationsmacht in dem Kapitel zu den Machtressourcen der Befragten (Kapitel 7.4) noch separat diskutiert werden.

7.3.3 Die Ansprache der Befragten

Laut dem Civic Voluntarism Modell von Verba, Scholzman und Brady (1995) ist die Mobilisierung über Netzwerke und andere Akteur_innen von zentraler Bedeutung für das politische Engagement von Individuen. Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten im Rahmen der Fragebogenerhebung gefragt, ob sie in der Vergangenheit schon einmal durch Arbeitskolleg_innen, Gewerkschaftler_innen oder Andere angesprochen worden waren, sich gewerkschaftlich zu engagieren. Hier zeigte sich, dass nur 35 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie jeweils 26 % der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten diesbezüglich schon einmal von Arbeitskolleg_innen angesprochen worden waren. Drei Viertel der beiden letztgenannten Berufsgruppen und zwei Drittel der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen waren bislang also noch nicht von Arbeitskolleg_innen bezüglich des gewerkschaftlichen Engagements angesprochen worden. Ebenfalls zeigen die erhobenen Daten, dass die meisten der Beschäftigten bislang ebenso wenig durch Gewerkschaftler_innen auf ihr gewerkschaftliches Engagement angesprochen worden waren. Denn angesprochen worden waren nur 37 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und je 24 % der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten. Und auch „anderweitig“ waren die meisten der Befragten noch nicht angesprochen worden. Denn nur 33 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 22 % der Pflegebeschäftigten und 21 % der Erzieher_innen hatten eine solche Ansprache erlebt.

Zusammenfassend betrachtet zeigen die Befunde dementsprechend, dass der überwiegende Anteil der Beschäftigten aller drei Berufsgruppen weder durch Arbeitskolleg_innen, noch durch Gewerkschaftler_innen oder anderweitig angesprochen worden war, sich gewerkschaftlich zu engagieren. Dieser Befund steht im Einklang mit den Befunden zu zwei weiteren Fragen: Die Frage danach, ob die Beschäftigten über Streiks informiert werden, haben die meisten der Untersuchungsteilnehmenden verneint (75 % der Pflegebeschäftigten und je 64 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie Erzieher_innen). Ebenso zeigt sich bei der Frage danach, ob die Gewerkschaften aus Sicht der Beschäftigten genug für die Mobilisierung unternehmen, dass 84 % der Pflegebeschäftigten, 80 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 71 % der Erzieher_innen diese Frage verneinten. Die meisten Beschäftigten wurden demnach noch nie gewerkschaftlich angesprochen, was auf eine mangelnde Kommunikation über kollektives Interessenhandeln sowie mit der Einschätzung einhergeht, dass die Gewerkschaften in diesen Berufsbranchen zu wenig für die kollektive Interessenorganisation unternehmen.

Werden nun alle die Ansprache der Beschäftigten betreffenden Befunde resümiert, zeigt sich vor dem Hintergrund des Civic Voluntarism Modells, dass die wesentliche Voraussetzung der Ansprache durch Netzwerke zur gewerkschaftlichen Mobilisierung der Beschäftigten nicht

gegeben ist. Dies deckt sich mit den Befunden von Schroeder (2018b) aus dem Bereich der Altenpflege: In diesem Bereich waren 81 % der Beschäftigten noch nie durch Gewerkschaften auf kollektives Interessenhandeln angesprochen worden (ebd.: 229).

7.4 Die Machtressourcen der Befragten aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes

Verschiedene Fragestellungen der Untersuchung berühren entweder direkt oder indirekt die Wahrnehmung der Machtressourcen der eigenen Berufsgruppe seitens der Arbeitnehmer_innen. Als bedeutsame Machtressourcen wurden im Kap. 4.1 bereits die Organisationsmacht, die Marktmacht sowie die gesellschaftliche Macht herausgestellt. Darüber hinaus scheinen in diesem Untersuchungskontext die Kenntnisdefizite der Beschäftigten ebenfalls eine bedeutsame (Ohn-)Machtressource zu sein.

Zu den Gründen, weshalb sich die Kolleg_innen der Interviewpartner_innen nicht an kollektiven Arbeitskämpfen beteiligten, wurde im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung u.a. angeführt, es gebe vertragliche Gründe, die kollektives Interessenhandeln unterbänden. In einem der Interviews wird dies so beschrieben: *„Bei freien Trägern ist es ja teilweise so, dass es vertraglich festgelegt ist, dass man sich an Streiks nicht beteiligt“* (Interview 170215_018). Diese Aussage deutet darauf hin, dass es Beschäftigte gibt, die sich aus Unkenntnis über die rechtliche Stellung des Kollektivrechts (§ 9 GG) verpflichtet fühlen, nicht an kollektiven Arbeitskämpfen teilzunehmen. Kenntnisdefizite seitens der Beschäftigten könnten insofern ebenfalls von Bedeutung für das kollektive Interessenhandeln sein. Daher wird im Folgenden der Blick nacheinander auf vier Aspekte gerichtet: a) die Organisationsmacht von Gewerkschaften und Berufsverbänden, b) die Wahrnehmung der individuellen Marktmacht durch die Beschäftigten, c) die Wahrnehmung gesellschaftlicher Machtressourcen durch die Beschäftigten und d) die Unwissenheit der Beschäftigten.

7.4.1 Die Organisationsmacht von Gewerkschaften und Berufsverbänden

Die Organisationsmacht der Gewerkschaften beruht auf deren Fähigkeit, die Beschäftigten zu mobilisieren. Im Falle der klassischen industriellen Beziehungen in anderen Berufssektoren ist zur Ausübung der strukturellen Machtressource von Streiks ein Organisationsgrad von tendenziell mehr als 50 % notwendig, um auf diese Weise ökonomischen Druck auf einen Betrieb oder Konzern ausüben zu können. Im SAGE-Sektor ist das jedoch anders. Dörre (2017: 49) spricht in diesem Zusammenhang von einem Funktionswandel, denn es geht im SAGE-Sektor nicht primär um Arbeitsniederlegungen zur Ausübung der strukturellen Macht - wie im Industriesektor (mit der evtl. Ausnahme des privaten Pflegebereichs) -, sondern um gesellschaftlichen Protest und die Thematisierung von beruflichen Rahmenbedingungen. Die Organisationsmacht im SAGE-Sektor ist insofern weniger zur Machtausübung in struktureller

Hinsicht von Bedeutung, sondern eher für die gesellschaftlichen Diskussionsprozesse. Dementsprechend wurde im Rahmen der Fragebogenerhebung untersucht, inwiefern die Befragten über diese Machtressource verfügen. Hierzu wurden die Beschäftigten danach gefragt, ob sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Dies bejahten 33 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 32 % der Erzieher_innen und 25 % der Pflegebeschäftigten.

Der Befund im Bereich der Sozialen Arbeit liegt somit über dem Schätzwert von Heinz (2016) mit ca. 25 % und stützt die Annahme von Eichinger (2017), dass es sich bei dem oft betonten geringen Organisationsgrad der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit zwar um eine veraltete Annahme handelt, dass diese, bedingt durch die konstante Aufrechterhaltung in den Diskussionen, jedoch dennoch wirkmächtig dazu beiträgt, die scheinbare Machtlosigkeit der Berufsgruppe zu erhalten, während sie gleichzeitig die Selbstermächtigung behindert. Für die Berufsgruppen der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten liegen keine Vergleichswerte vor, es wird in der Fachliteratur aber ebenfalls von einem tendenziell „geringen“ Organisationsgrad in diesen Bereichen gesprochen (vgl. exemplarisch für den Pflegebereich: Schmidt 2019, bzw. für Erzieher_innen: Preissing et al. 1985).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Befragten liegt damit tendenziell in allen drei Berufsgruppen über dem Durchschnittswert in der Bevölkerung mit 21 % (vgl. Kap. 2.3.1) und ist somit als überdurchschnittlich zu beschreiben. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei um eine neue gewerkschaftliche Entwicklung handelt, die in Verbindung mit den erfolgreich mobilisierten Arbeitskämpfen in den Jahren 2009 und 2015 sowie denen im Pflegebereich steht.

7.4.2 Die Wahrnehmung der individuellen Marktmacht durch die Beschäftigten

Angesichts des Fachkräftemangels im SAGE-Sektor hat sich der Arbeitsmarkt in diesem Segment von einem Arbeitgeber_innenmarkt zu einem Arbeitnehmer_innenmarkt gewandelt. Für die Beschäftigten bedeutet dies eine deutliche Stärkung ihrer Marktmacht (vgl. Kap. 4.1), auch wenn sich ihre neue machtvolle Position noch nicht fundamental auf die Lohnentwicklung ausgewirkt hat. Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass es sich um Branchen handelt, die von staatlicher Seite stark reguliert sind, wobei der Staat vor dem Hintergrund des Austeritätsregimes gegen Mehrausgaben agiert. Dennoch ist zu vermuten, dass die Beschäftigten sich in Anbetracht der neuen Machtressource und der durch jährliche Überschüsse des staatlichen Haushalts schwindenden Legitimierung des Austeritätsargumentes subjektiv in einer gestärkten Verhandlungsposition wahrnehmen.

Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten im Rahmen der Untersuchung gefragt, wie sie ihre persönliche Verhandlungsposition in Bezug auf das Aushandeln ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber dem Träger einschätzen. Die erhobenen Daten zeigen, dass

die Beschäftigten aus allen drei Berufsgruppen sehr ähnlich geantwortet haben: Von den Erzieher_innen haben 72 % gesagt, dass sie ihre individuelle Verhandlungsposition als eher ungünstig wahrnehmen, von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen waren es 69 % und von den Pflegebeschäftigten 66 %. Das heißt, nur etwa ein Drittel der Beschäftigten bewertete die eigene Verhandlungsposition als eher günstig.

Warum zwei Drittel und mehr der Beschäftigten, unabhängig von der Berufsgruppe, ihre eigene Verhandlungsposition als ungünstig wahrnehmen, obwohl ihre Marktmacht deutlich gestiegen ist und dem Austeritätsargument zunehmend die Legitimierung entzogen wird, kann auf der Grundlage der erhobenen Daten leider nicht abschließend geklärt werden. Eventuell kann diese Diskrepanz jedoch als Teil der geringen Wirkmächtigkeitsüberzeugung interpretiert werden, welche unabhängig von den objektiven Veränderungen der Machtressourcen bei den Beschäftigten mental verhaftet bleibt.

7.4.3 Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Machtressourcen durch die Beschäftigten

Wie Becker, Kutlu und Schmalz (2017) herausgearbeitet haben, bedarf die Reproduktionsmacht weiterer Formen von Machtressourcen, um die kollektive Mobilisierung der Beschäftigten im SAGE-Sektor zu ermöglichen (vgl. Kap. 4.5.2). Im Pflegebereich verfügen die Beschäftigten aufgrund der ökonomischen Rationalisierungen aktuell über neue Produktionsmachtressourcen, durch die sie die Stationen in einem Krankenhaus schließen können - wie sie bei den Arbeitskämpfen an der Berliner Charité im Jahr 2011 auch demonstriert haben. In der Branche der Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen ist es hingegen notwendig, die Reproduktionsmacht mit gesellschaftlichen Machtressourcen zu verknüpfen (Becker/Kutlu/Schmalz 2017: 258). Die gesellschaftliche Legitimierung für kollektives Interessenhandeln seitens der Beschäftigten durch die Adressat_innen sowie durch Politiker_innen ist vor diesem Hintergrund von zentraler Bedeutung.

Aufgrund dessen wurden die Untersuchungsteilnehmenden danach gefragt, ob ihre Adressat_innen/Kund_innen/Klient_innen ihrer Ansicht nach den Streiks positiv gegenüberstehen. Hier zeigt sich, dass die meisten der Befragten angaben, dass dies nicht der Fall sei: 66 % der Erzieher_innen, 65 % der Pflegebeschäftigten und 60 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen gaben an, dass die Adressat_innen den Streiks (eher) nicht positiv gegenüberstehen würden.

Der Befund zeigt also, dass nach Ansicht der Befragten die meisten Adressat_innen den Streiks eher nicht positiv gegenüberstehen, dass jedoch auch der Anteil an Adressat_innen, die den Streiks positiv gegenüberstehen, nicht als gering bezeichnet werden kann. Denn immerhin 40 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 35 % der

Pflegebeschäftigten und 34 % der Erzieher_innen meinten, dass die Streiks von dieser Personengruppe eher positiv wahrgenommen würden. Ein anderes Bild zeigt sich hingegen auf die Frage, wie die Beschäftigten die Einstellung der Politiker_innen gegenüber Streiks einschätzen, denn hier äußerten 92 % der Pflegebeschäftigten, 86 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 85 % der Erzieher_innen die Vermutung, dass Politiker_innen den Streiks (eher) nicht positiv gegenüberstehen würden. Der Befund zeigt dementsprechend, dass die Einstellung der Politiker_innen gegenüber Streiks von den Befragten als deutlich ablehnend empfunden wird und dass die Adressat_innen aus der Sicht der Befragten den Arbeitskämpfen deutlich positiver gegenüberstehen als die Politiker_innen.

Als eine weitere bedeutsame Legitimationsressource wurde im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung die Unterstützung der Vorgesetzten beschrieben: *„Unser Arbeitgeber, oder mein Arbeitgeber-, die Firma, für die wir arbeiten, steht hinter diesem Streik und hat gesagt: ‚Wir unterstützen den Streik!‘ Und wir haben vorhin das Go bekommen, hierher zu kommen“* (Interview: 170215_018). Deshalb wurde im Rahmen der weiteren Untersuchung die Frage gestellt: *„Gibt es Unterstützung für Streiks durch Ihre Leitung?“*. Hierbei zeigte sich jedoch, dass von einer solchen Unterstützung in der Mehrheit der Fälle keine Rede sein kann: 87 % der Pflegebeschäftigten, 78 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 69 % der Erzieher_innen gaben an, seitens ihrer Vorgesetzten diesbezüglich nicht unterstützt worden zu sein.

Dieser Befund zeigt dementsprechend auch, dass unter den Beschäftigtengruppen deutliche Unterschiede existieren, was die Unterstützung durch die Leitung angeht, denn während nur 13 % der Pflegebeschäftigten angaben, dass sie eine solche Unterstützung erlebt hatten, waren es 22 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie 31 % der Erzieher_innen. Vermutet werden könnte, dass diesbezüglich ein Zusammenhang mit der Streikerfahrung besteht. Denn die erfolgreiche Mobilisierung der Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen in den Arbeitskämpfen 2009 und 2015 könnte dazu beigetragen haben, dass auf Leitungsebene Vorurteile und Bedenken über die Auswirkungen von Streiks abgebaut wurden, sodass sich hier ein Haltungswandel seitens der Leitungsebene abzeichnet. Zudem könnten im Pflegebereich die Vorbehalte auch deswegen stärker verbreitet sein, da die existenziellen Bedürfnisse der Patient_innen in direkter Weise tangiert sind.

Zusammenfassend ist zu den drei betrachteten Unterstützung- und Legitimationsressourcen festzuhalten, dass die Unterstützung durch die Adressat_innen von Care-Arbeit am ehesten für die Erschließung neuer gesellschaftlicher Machtressourcen geeignet zu sein scheint. Soziale Bündnisse mit den entsprechenden Adressat_innen-Verbänden sind demnach als gewerkschaftliche Strategie zur kollektiven Mobilisierung der Beschäftigten wahrscheinlich sehr gut geeignet.

7.4.4 Die Unwissenheit der Beschäftigten

Im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung wurde auch die Unwissenheit der Beschäftigten als hinderlich für kollektives Handeln beschrieben. So wurde das Fehlen der Kolleg_innen bei dem Warnstreik u.a. damit begründet, dass das Streiken teilweise vertraglich untersagt sei und sowieso nur etwas für Gewerkschaftsmitglieder sei (vgl. Kap. 6.1). Dieser Befund bestätigt den aktuellen Forschungsstand, dem zufolge die Beschäftigten im SAGE-Sektor nur über sehr geringe Kenntnisse über Arbeitsbeziehungen (bspw. Interessenvertretung, Arbeitsrecht etc.) verfügen, da diese Inhalte im Rahmen der Ausbildung i.d.R. nicht oder nur sehr eingeschränkt vermittelt werden (exemplarisch dazu: Eichinger 2017; Friese 2018; Heinz 2016; Neubert 2017; Schroeder 2018).

Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten im Rahmen der quantitativen Studie zum einen danach gefragt, ob Streiken ihrer Ansicht nach nur etwas für Gewerkschaftsmitglieder sei, und zum anderen danach, ob es ihnen vertraglich verboten sei, an Streiks teilzunehmen.

Die erste Frage „Denken Sie, dass Streiken nur etwas für Gewerkschaftsmitglieder ist?“, verneinten die Befragten überwiegend (87 % der Pflegebeschäftigten, 81 % der Erzieher_innen, 79 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen). Zwischen 13 und 21 % der Berufsgruppenmitglieder gingen demnach davon aus, dass das Recht zu Streiken an die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gebunden sei. Dies deutet darauf hin, dass bei einigen Befragten noch nicht einmal elementare Grundkenntnisse der Arbeitsbeziehungen, wie das Recht auf kollektive Organisation und Streik (Artikel 9 im Grundgesetz), vorhanden sind. Unter den Sozialarbeiter_innen und Erzieher_innen betraf dies knapp jede_n Fünfte_n.

Im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung hatten einige Befragte jedoch auch darauf hingewiesen, es sei teilweise eine gängige berufliche Praxis, das Streikrecht im Rahmen von Arbeitsverträgen unrechtmäßig zu umgehen: „Bei freien Trägern ist es ja teilweise so, dass es vertraglich festgelegt ist, dass man sich an Streiks nicht beteiligt“ (Interview: 170215_018). Dem wurde in der Hauptuntersuchung insofern nachgegangen, als die nicht bei kirchlichen Trägern Beschäftigten danach gefragt wurden, ob es ihnen vertraglich untersagt sei, sich an Streiks zu beteiligen. Diese Frage haben zwar die meisten verneint (86 % der Sozialarbeitenden und Sozialpädagog_innen, 84 % der Pflegebeschäftigten, 76 % der Erziehenden), trotz der mehrheitlichen Verneinung durch die Beschäftigten bei nicht-kirchlichen Trägern scheint es sich jedoch beim Streikverbot dennoch um ein berufliche Praxis zu handeln, die nicht selten vorkommt. Denn immerhin gaben in den drei Berufsgruppen jeweils zwischen 14 und 24 % der Beschäftigten an, dass es ihnen vertraglich untersagt sei, sich an Streiks zu beteiligen

Die dargestellten beiden Befunde geben nun zwei Hinweise: Erstens ist es anscheinend manchen der im SAGE-Sektor Beschäftigten nicht bekannt, dass sie laut dem Artikel 9 des Grundgesetzes ein Recht auf kollektive Organisation und Streik haben und dass dieses Recht unabhängig von einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft besteht. Und zweitens existieren in einem nicht unerheblichen Ausmaß vertragliche Praktiken, um eine kollektive Interessenorganisation der Beschäftigten zu verhindern. Im Kontext des Machtressourcenansatzes stellt sich hier zudem die Frage, ob die Unwissenheit der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen und ihre mangelnden Kenntnisse über das Arbeitsrecht eine eigenständige Machtressource der Arbeitgebenden darstellt.

7.5 Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor

Streiks im SAGE-Sektor sind in mehrfacher Hinsicht von Besonderheiten geprägt und aufgrund dessen eine große Herausforderung für die Beschäftigten. So finden die Arbeitskämpfe z.B. immer im Kontext von Sorgetätigkeiten statt und führen dazu, dass die Adressat_innen mittelbar oder unmittelbar betroffen sind. Darüber hinaus ist das durch Ungleichheit und ungleiche Machtverhältnisse geprägte Geschlechterverhältnis in den Kämpfen von Bedeutung: Die Mehrfachbelastung von Frauen führt dazu, dass an anderer Stelle zunächst Freiräume geschaffen werden müssen, um die Teilnahme an Arbeitskämpfen zu ermöglichen. Darüber hinaus werden auf gesellschaftlicher Ebene die Streiks von Frauen weniger ernst genommen, und die geschlechterdifferenten Sozialisationsprozesse führen dazu, dass die konstruierten Geschlechterstereotypen bei Frauen oftmals mit einer Rückstellung ihrer Bedürfnisse sowie mit Hemmnissen im politischen Engagement einhergehen (vgl. Kap. 4.3.2). Für das kollektive Interessenhandeln ist es daher von Bedeutung, dem nachzugehen, was in einem der geführten Interviews anklang: *„Ja also einfach diese Einstellung ist halt nicht so da. Diese Streikkultur ist halt nicht so“* (Interview: 170215_010). So wird im Folgenden, nachdem die Streikerfahrung und -bereitschaft der Befragten beschrieben wurde, auf die Einschätzung der Beschäftigten zu Themen wie a) a) Streikbedenken, b) Streikmotivation und c) Wahrnehmung der Verhandlungsergebnisse sowie deren Projektion eingegangen.

7.5.1 Streikerfahrung und Streikbereitschaft

In der Erhebung ging es bezüglich der Streikerfahrung zunächst einmal darum, zu ermitteln, wie viele der Befragten schon einmal gestreikt hatten. Hier zeigte sich auf die Frage „Haben Sie schon mal gestreikt?“ hin, dass die meisten der Befragten (73 % der Pflegebeschäftigten, 66 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 60 % der Erzieher_innen) noch nicht gestreikt hatten. Dass es mehr Pflegebeschäftigte als Beschäftigte der anderen beiden

Berufsfelder waren, dürfte mit der existenziellen Pflegeverantwortung in diesem Bereich zusammenhängen.

Vertiefend wurde danach gefragt, ob die Beschäftigten regelmäßig an Streiks teilnehmen. Dies vereinten allerdings nahezu alle der Befragten, nämlich 94 % der Pflegebeschäftigten, 92 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 86 % der Erzieher_innen. Die befragten Beschäftigten verfügten dementsprechend zum Erhebungszeitpunkt mehrheitlich über keine Streikerfahrungen, was sich mit dem Befund von Schroeder (2017) aus dem Bereich der Altenpflege deckt. Die Unerfahrenheit der Beschäftigten dürfte im Sinne einer gewerkschaftlichen Mobilisierung dementsprechend mit der Notwendigkeit einhergehen, dass eine verstärkte Kommunikation zum Abbau von Befürchtungen und zur Klärung von realistischen Zielsetzungen stattfinden muss - um sowohl die Interessen der Beschäftigten zu eruieren als auch die Streikvoraussetzungen herzustellen.

Die Beschäftigten wurden ergänzend dazu gefragt, ob sie grundsätzlich dazu bereit seien, an Streiks teilzunehmen. In allen drei Berufsgruppen fielen die Antworten sehr ähnlich aus. Denn 87 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 86 % der Erzieher_innen und 80 % der Pflegebeschäftigten gaben an, grundsätzlich zum Streiken bereit zu sein. Die Bereitschaft zum Streik ist demnach unter den Beschäftigten grundsätzlich weit verbreitet. Dieser Befund ist in Anbetracht der Erkenntnisse von Sweetman et al. (2019) von besonderer Bedeutung, da die Protesthaltung von Personen einen außergewöhnlichen Prädiktor darstellt: Sie prognostiziert in besonderer Weise sowohl die politischen Aktionstendenzen von Mitgliedern benachteiligter Gruppen als auch die Bereitschaft, im Namen solcher Gruppen solidarisch zu handeln.

Skeptischer schätzen die Beschäftigten jedoch die grundsätzliche Bereitschaft ihrer Kolleg_innen ein, sich an Streiks zu beteiligen. Denn immerhin 60 % der Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Pflegebeschäftigten und 46 % der Erzieher_innen gehen davon aus, dass ihre Kolleg_innen eher nicht bereit sind, zu streiken. Etwa die Hälfte der Beschäftigten geht demnach davon aus, dass ihre Kolleg_innen eher nicht streiken würden - obwohl die tatsächliche Bereitschaft der Kolleg_innen offensichtlich deutlich höher ist. Erklärt werden kann dieser Widerspruch eventuell durch die mangelnde Kommunikation unter den Beschäftigten über derartige Themen. Zumindest wird diese Annahme durch die Auswertung der Frage gestützt, ob unter den Kolleg_innen offen über Streiks kommuniziert werde. Denn dies verneinten 70 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 69 % der Pflegebeschäftigten und 57 % der Erzieher_innen. Dass die Erzieher_innen zum einen öfter gestreikt haben und dass unter ihnen zum anderen eine höhere Streikbereitschaft herrscht, wird wahrscheinlich mit den Mobilisierungserfolgen der Arbeitskämpfe in den Jahren 2009 und 2015 zusammenhängen.

Diese Ergebnisse stützen auch die im Rahmen des Civic Voluntarism Modell herausgearbeiteten Befunde bezüglich der mangelnden Ansprache durch die Gewerkschaften. Denn die Mehrheit der Beschäftigten hat an ihren Arbeitsstätten bislang nicht offen über Arbeitskämpfe kommuniziert, was als hinderlich für die kollektive Mobilisierung angesehen werden kann. Die Befunde zur Streikbereitschaft zeigen aber auch, dass die Bereitschaft seitens der Beschäftigten, sich kollektiv zu organisieren, grundsätzlich gegeben ist, was ebenfalls im Einklang zu den im Rahmen des Civic Voluntarism Modell generierten Befunden steht, denen zufolge die Mehrheit der Beschäftigten bereit wäre, sich aktiv in einer Gewerkschaft zu engagieren.

Für die gewerkschaftliche Mobilisierung bedeuten diese Befunde, dass die Kommunikation mit den Beschäftigten aus verschiedenen Gründen verstärkt werden sollte, um einerseits dem aufgrund der Unerfahrenheit erhöhten Kommunikationsbedarf gerecht zu werden und um andererseits die skeptische Wahrnehmung bezüglich der Streikbereitschaft der Kolleg_innen zu bearbeiten.

7.5.2 Streikbedenken – Lohnausfall, Repressalien, Zuneigungsgefangenschaft

Im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung kam heraus, dass der aus der Streikteilnahme resultierende Lohnausfall einen Grund darstellt, warum sich Beschäftigte nicht an Streiks beteiligen (vgl. Kap. 6.1): *„Wer auch nicht bereit ist, auch finanzielle Einbußen zu machen, der geht dann wahrscheinlich doch lieber arbeiten“* (Interview: 170215_14) – und zwar auch dann, wenn der Lohnausfall zu einem späteren Zeitraum in Form von Streikgeldern teilweise erstattet würde. In Anbetracht der Befunde zum unterdurchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen (vgl. Kap. 7.3.1) sind derartige finanzielle Bedenken durchaus nachvollziehbar, die immerhin 40 % der Erzieher_innen, 37 % der Pflegebeschäftigten und 36 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen äußerten. Umgekehrt bedeutet dieser Befund jedoch, dass die meisten der im SAGE-Sektor Beschäftigten keine diesbezüglichen Bedenken haben.

Ein weiterer Befund der qualitativen Voruntersuchung war es, dass Sorgen und Ängste vor Repressalien sich negativ auf die Bereitschaft auswirken, an Streiks teilzunehmen. Diese Sorgen kommen exemplarisch in den folgenden Aussagen einer Befragten zum Ausdruck: *„Da wurde gesagt: ‚Ja, hier gibt es eine Lehrerin, die streikt.‘ Und mein Name wurde über den Korridor gebrüllt. (...) dass angeblich Schulleiter Kolleginnen, die streiken, auf Listen schreiben und die Leute von den Listen nicht entfristet werden. Dass dann nämlich die Verträge einfach auslaufen von denen, die quasi unbequem sind“* (Interview: 170215_012). Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten in der Hauptuntersuchung nach ihren Befürchtungen und ihren Ängsten vor Repressalien gefragt. Hier zeigte sich, dass sich zwar die meisten der Befragten zum Erhebungszeitpunkt keine Sorgen darüber machten, durch die Leitung oder Träger für die Teilnahme an Streiks negativ sanktioniert zu werden, dass sich jedoch immerhin

etwas über einem Drittel Sorgen machte (41 % der Pflegebeschäftigten, 39 % der Erzieher_innen, 32 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen). Inwieweit derartige Bedenken tatsächlich berechtigt sind und ob bzw. inwiefern es sich bei den befürchteten Repressalien eher um Gerüchte oder Ausnahmen handelt, ist eine interessante Frage, die im Rahmen dieser Untersuchung jedoch leider nicht zu klären ist. Die beiden Befunde zeigen allein, dass Bedenken wegen des streikbedingten Lohnausfall ähnlich weit verbreitet sind wie Befürchtungen um Repressalien.

In der Vergangenheit stellte die sog. „Zuneigungsgefangenschaft“ („Prisoner of Love“) den wesentlichen Hinderungsgrund dar, warum sich Beschäftigte des SAGE-Sektors nicht an Arbeitsniederlegungen beteiligten (vgl. Kap. 4.5.2). Zur Überwindung dieser Problematik haben die Gewerkschaften strukturelle Lösungen entwickelt, z.B. im Fall von bestreikten Kindertageseinrichtungen in Form von Notdiensten. Die organisatorisch-strukturelle Dimension der Gefangenschaft konnte demnach zum Teil erfolgreich bearbeitet werden. Wie sieht es jedoch in mentaler Hinsicht bei den Beschäftigten aus? Wie verbreitet sind Sorgen gegenüber den Adressat_innen, wenn die Beschäftigten daran denken, zu streiken? – Die Auswertung zeigt diesbezüglich, dass die Sorge gegenüber den Adressat_innen für viele Beschäftigte ein zentrales Hindernis für Arbeitskämpfe darstellt: 61 % der Pflegebeschäftigten, 50 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 46 % der Erzieher_innen gaben „Sorgen gegenüber Kund_innen/Klient_innen/ Schüler_innen/ Patient_innen“ als Streikhindernis an. Im Umkehrschluss bedeutet dieser Befund jedoch, dass immerhin 54 % der Erzieher_innen, 50 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 39 % der Pflegebeschäftigten sich trotz der Sorgen um die Adressat_innen an Arbeitsniederlegungen beteiligen würden. Dass es einen deutlichen Unterschied zwischen den Pflegebeschäftigten und den anderen zwei Berufsgruppen gibt, ist vor dem Hintergrund der existenziellen Pflegeverantwortung plausibel. Denn die Frage, ob die streikinduzierte unzureichende Grundversorgung der Adressat_innen eine Hürde für Streiks darstelle, bejahten 67 % der Pflegebeschäftigten, 48 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 45 % der Erzieher_innen. Sorgen und Ängste um das Wohl der Adressat_innen sind in diesen Berufsgruppen dementsprechend weit verbreitet sind und für die kollektive Mobilisierung hochgradig bedeutsam. Gleichzeitig sprechen die Befunde jedoch dafür, dass die Mobilisierungspotentiale seitens der Beschäftigten noch nicht erschöpft sind.

7.5.3 Streikmotivation - qualitative oder quantitative Tarifpolitik

Die Erkenntnisse aus den bisherigen Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor deuten an, dass es vielen Beschäftigten vor dem Hintergrund der Arbeitsverdichtung (vgl. Kap. 4) zunehmend um qualitative statt um monetäre Verbesserungen geht. Für die Gewerkschaften sind solche Forderungen der Beschäftigten ein relativ neuer Umstand, der in den letzten Jahren allerdings

auch in anderen Bereichen zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. So stehen neben Forderungen nach einer höheren Entlohnung zunehmend Forderungen nach mehr Zeit (in Form von Arbeitszeitverkürzung oder mehr Urlaub für die Beschäftigten) im Zentrum der tarifpolitischen Auseinandersetzungen (Plück 2019). Für die Berufsgruppe der Altenpfleger_innen hält Schroeder (2018: 224) sogar fest, dass in der Hierarchie der Beschäftigtenforderungen die Aspekte „weniger Zeitdruck“ und „mehr Personal“ vor den finanziellen Forderungen liegen. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten 20 bis 30 Jahre im SAGE-Sektor ist dieser Befund plausibel (vgl. Kap. 3.1.1).

Um dieser Frage empirisch nachzugehen, wurden die Beschäftigten mithilfe des Fragebogens gefragt, für was sie hauptsächlich streiken würden (oder dies bereits tun): für eine bessere Entlohnung oder für bessere qualitative Arbeitsbedingungen. Die erhobenen Daten zeigen auf, dass sich 70 % der Pflegebeschäftigten und 63 % der Erzieher_innen, jedoch nur 45 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen eher für bessere qualitative Arbeitsbedingungen als für eine bessere Entlohnung entscheiden würden. Bessere Arbeitsbedingungen sind im Durchschnitt für die Beschäftigten also von größerer Bedeutung als ein höherer Lohn. Interessant wäre allerdings eine vertiefende Untersuchung darüber, wie es zu erklären ist, dass für die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen anscheinend die monetäre Aufwertung bedeutsamer ist als für die Angehörigen der zwei anderen Berufsgruppen (55 % vs. 37 und 30 %). Spekuliert werden könnte, dass das Feld der Sozialen Arbeit bisher nicht in dem Maße dem Anforderungsdruck und den ökonomischen Rationalisierungsprozessen ausgesetzt gewesen ist wie der Bereich der frühkindlichen Bildung bzw. der Pflegebereich. Dafür sprechen jedenfalls die Befunde dieser Studie zur beruflichen Gratifikationskrise und übersteigerten Verausgabungsleistung, die in der Sozialen Arbeit deutlich geringer ausfällt als in den zwei anderen Berufsgruppen (vgl. Kap. 7.2.2).

Für die Gewerkschaften bedeutet dieser Befund, dass die Strategie der qualitativen Tarifpolitik für das motivierende Framing im SAGE-Sektor sehr wichtig ist und favorisiert werden sollte. Gleichzeitig bedeutet dies für die Gewerkschaften jedoch die Herausforderung, jenseits der etablierten tarifpolitischen Verhandlungsgegenstände Lösungen entwickeln zu müssen, um Faktoren wie Personalbemessung oder auch Zeitdruck zum Gegenstand der Tarifpolitik machen zu können.

Wenn es gelingen würde, mehr Beschäftigte für Streiks zu mobilisieren, dann könnte dies einen selbstverstärkenden Effekt haben, da dies die Wirksamkeitswahrnehmung der Beschäftigten erhöhen und die Motivation anregen würde, wie der folgende Befund zeigt. Die Frage „Denken Sie, dass eine größere Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen möglich wäre, wenn mehr streiken würden?“ bejahten die meisten der Befragten: Von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie Erzieher_innen bejahten es jeweils 79 % und von den Pflegebeschäftigten waren es 72 %. Die überwiegende Mehrheit der

Beschäftigten geht also von einer stärkeren Einflussnahme aus, wenn sich mehr Personen an den Streiks beteiligen würden.

7.5.4 Die Wahrnehmung der Verhandlungsergebnisse durch die Beschäftigten

Die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009 sowie 2015 haben belegt, dass es den Gewerkschaften gelungen ist, die strukturell-institutionelle „Ordnung der Machtlosigkeit“ (Evans/Kerber-Clasen: 183) zu überwinden und die gewerkschaftlich Unorganisierten zu mobilisieren. Wenn die Mobilisierung jedoch nicht mit einem Verhandlungserfolg einhergeht, kann dies dazu führen, dass die Gewerkschaften als unzureichendes Mittel der kollektiven Interessenvertretung wahrgenommen werden (Kerber-Clasen 2017: 34). Vor dem Hintergrund, dass die Verhandlungsergebnisse in den o.g. Kämpfen hinter den Forderungen der streikenden Erzieher_innen blieben (Kerber-Clasen 2017: 42), wurden die Beschäftigten in der vorliegenden Studie gefragt, wie sie die Verhandlungsergebnisse der tarifpolitischen Auseinandersetzungen bewerten. Hierzu wurde ihnen die Frage „Wenn Sie an die Streikergebnisse der letzten Jahre denken, wie schätzen Sie diese ein?“ gestellt, welche sie mit „zu schwach“, „neutral“ oder „angemessen“ beantworten konnten. Als zu schwach empfanden die Ergebnisse die meisten der Befragten: 76 % der Pflegebeschäftigten, 60 % der Erzieher_innen und 59 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen. Als neutral beurteilten sie 35 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 34 % der Erzieher_innen und 21 % der Pflegebeschäftigten. Als angemessen bewerteten diese hingegen nur jeweils 6 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen und nur 3 % der Pflegebeschäftigten (vgl. Abb. 34).

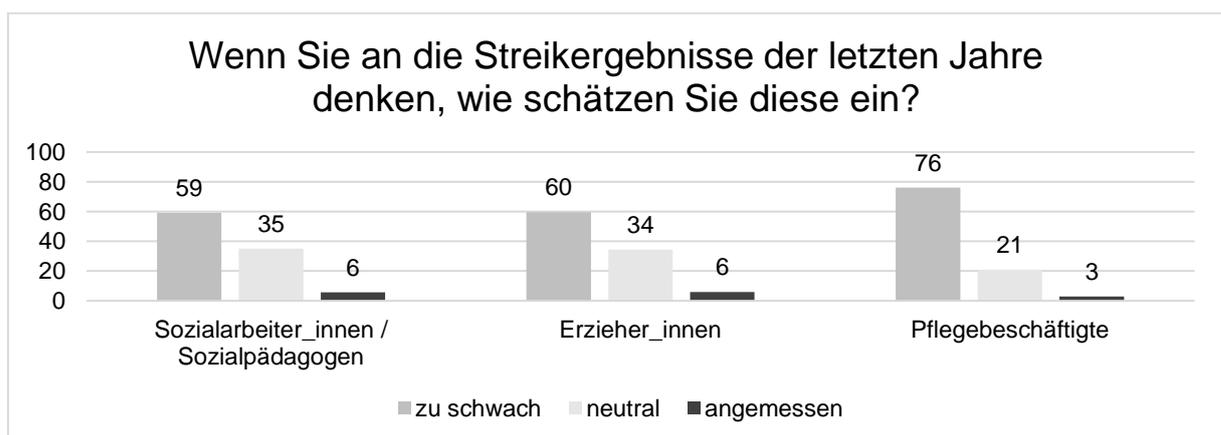


Abbildung 34 Bewertung der Streikergebnisse der letzten Jahre durch die Befragten (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Der Befund zeigt, dass die tarifpolitischen Verhandlungsergebnisse von den Pflegebeschäftigten als deutlich schwächer wahrgenommen werden als von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie Erzieher_innen. Erklärt werden könnte

dies durch die nur partiell stattgefundenen Arbeitskämpfe im Pflegesektor. Denn in diesem Sektor haben tarifpolitische Auseinandersetzungen bisher in einem geringeren Umfang stattgefunden als im Sozial- und Erziehungsdienst, was dementsprechend zu weniger Verbesserungen geführt hat. Die Studie zeigt zudem, dass die Mehrzahl der Beschäftigten im SAGE-Sektor den Erfolg der Bemühungen als zu gering bewertet, was für die zukünftigen Mobilisierungsprozesse seitens der Gewerkschaften zu einem Problem werden könnte, zumindest dann, wenn sie auch zu diesem Zeitpunkt nicht als wirkmächtige Akteurinnen wahrgenommen werden.

Interessant wäre eine Überprüfung dieses Befundes vor dem Hintergrund der relativ hohen Verhandlungsergebnisse auf Bundesebene im Jahr 2018 und auf Länderebene im Jahr 2019 (vgl. Kap. 3.1.1), was in dieser Arbeit jedoch nicht geleistet werden kann, da die Datenerhebung zeitlich vorher stattfand. Es ist jedoch davon auszugehen, dass – unabhängig von den Ergebnissen einer solch neuen Studie – die anstehenden Tarifverhandlungen (TVöD) und Verhandlungsergebnisse ab August des Jahres 2020 im öffentlichen Dienst von großer Bedeutung für die Gewerkschaften sein werden.

7.6 Framing im Kontext von Gewerkschaften

Wie Entman (1993) herausstellt, nimmt im Rahmen des Framing-Konzepts von Goffman (1974) die Kommunikation über Ereignisse und Zustandsbeschreibungen eine Schlüsselrolle für das kollektive Interessenhandeln ein. Denn laut des theoretischen Konzepts strukturiert die mentale Rahmung von Zusammenhängen und Erlebnissen die „Verstehensmuster“ und beeinflusst die Interpretation des kollektiven Handelns, auf deren Basis die Motivationsgrundlage konstruiert wird. Die Beschäftigten müssen dementsprechend davon überzeugt sein, dass ihre Wünsche nach Veränderungen als angemessen und durchsetzbar empfunden werden, um sich zu engagieren (Benford/Snow 2000: 614). Das individuelle Interpretationsschema der Beschäftigten ist insofern vor dem Hintergrund des kollektiven Handelns für den Mobilisierungsprozess von großer Bedeutung (vgl. Kap. 5.3).

Für das Forschungsanliegen leiten sich daraus verschiedene Fragen ab, z.B.: Wie werden die Gewerkschaften von den Beschäftigten im SAGE-Sektor wahrgenommen? Wie stark ist ihre Zentralität (Sailenz) für die Beschäftigten? Inwiefern gelingt es ihnen, die drei Kernaufgaben des Framings (die diagnostische, prognostische und motivationale Rahmung) zu bearbeiten? Inwiefern werden Berufsverbände als geeignete Akteurinnen in der politischen Arena erlebt?

Nach Benford und Snow (2000) ist im Rahmen des Framing-Ansatzes die Wirksamkeit von gewerkschaftlichen Handlungsrahmungen von zwei Prozessen abhängig: der Resonanz (Glaubwürdigkeit und Auffälligkeit) und Sailenz (auch Zentralität bezeichnet) durch die Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten im Rahmen der

Fragebogenerhebung gefragt, wie häufig sie das Gefühl haben, dass Gewerkschaften ihre Anliegen aus der Arbeitswelt thematisieren. Die Antworten der Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Pflegebeschäftigten hierzu fielen sehr ähnlich aus: Von ihnen sagten knapp zwei Drittel (Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen = 63 %, Pflegebeschäftigte = 64 %), dass sie nie bzw. nur selten dieses Gefühl hätten. Von den Erzieher_innen waren 53 % dieser Auffassung. Dies deutet darauf hin, dass es den Gewerkschaften bisher nur teilweise gelungen ist, die Themen der Beschäftigten im SAGE-Sektor aufzugreifen. Dass mehr Erzieher_innen als andere Befragte der Meinung sind, dass ihre Anliegen gewerkschaftlich aufgegriffen werden, könnte auf die erfolgreiche Mobilisierung der Erzieher_innen bei den Arbeitskämpfen der Jahre 2009 und 2015 zurückzuführen sein. Denn die damaligen Reibungen der Beschäftigten dieser Berufsgruppe mit den Gewerkschaften könnte - im Unterschied zu den zwei anderen Berufsgruppen - dazu beigetragen haben, das gegenseitige Verständnis zu fördern und so die Resonanz und Zentralität seitens der Beschäftigten zu stärken.

Bei der Frage, ob sich die Beschäftigten von gewerkschaftlichen Auftritten angesprochen fühlen, zeigt sich allerdings, dass sich nur sehr wenige Befragte oft oder häufig von den Auftritten angesprochen fühlen, während knapp 80 % der Pflegebeschäftigten (78 %) und der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen (79 %) der Auffassung sind, dass diese sie nie oder nur selten ansprechen. Unter den Erzieher_innen sind dies mit 70 % etwas weniger, jedoch immer noch die deutliche Mehrheit. Den Gewerkschaften scheint es dementsprechend bezüglich der motivierenden Rahmung tendenziell noch nicht gelungen zu sein, eine Form der Kommunikation zu entwickeln, die von den Beschäftigten als ansprechend wahrgenommen wird. Auch hier besteht allerdings ein deutlicher Unterschied zwischen den Erzieher_innen und den zwei anderen Berufsgruppen, was ebenfalls als Auswirkung der bereits erfolgreichen Mobilisierung interpretiert werden kann.

Sowohl nach dem Framing-Ansatz als auch gemäß der Mobilisierungstheorie ist es für die Mobilisierung der Beschäftigten von großer Bedeutung, ob bzw. inwiefern sie die kollektiven Interessorganisationen ‚Gewerkschaften‘ als geeignete Akteurinnen zur politischen Einflussnahme bewerten. Dementsprechend wurden die Untersuchungsteilnehmenden anhand der Frage „Wie häufig trifft das Gefühl zu, dass Gewerkschaften ein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme sind?“ zu ihrer diesbezüglichen Wahrnehmung befragt. Die Befunde zeigen, dass es deutliche Unterschiede zwischen den drei Berufsgruppen gibt, was diese Wahrnehmung betrifft. So sind 68 % der Pflegebeschäftigten, 53% der Erzieher_innen und 47 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen der Auffassung, dass dies nie oder nur selten der Fall sei. Dementsprechend lässt sich festhalten, dass etwa die Hälfte der Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen der Ansicht sind, dass Gewerkschaften eher kein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme sind, während dies

sogar für knapp 70 % der Pflegebeschäftigten gilt. Vor dem Hintergrund, dass auch Berufsverbände wie der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) als mögliche Akteurinnen in der politischen Arena von Bedeutung sein könnten, wurde den Beschäftigten die Frage nochmal gestellt - in Bezug auf Berufsverbände. Auch hier differieren die Antworten zwischen den Berufsgruppen teilweise sehr. Von den Pflegebeschäftigten waren 75 % der Auffassung, dass Berufsverbände kein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme darstellen würden, von den Erzieher_innen waren es 66 % und von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 56 %. Auch die Berufsverbände werden von den meisten Beschäftigten also als ungeeignet wahrgenommen, um politischen Einfluss auszuüben. Dabei stellen die Berufsverbände aus Sicht der Befragten ein noch ungeeigneteres Mittel zur politischen Einflussnahme dar als die Gewerkschaften.

7.6.1 Interessenvertretung

Im Rahmen der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) wird beschrieben, dass die Beschäftigten davon überzeugt sein müssen, dass die Gewerkschaften ihre Interessen und die ihrer Berufsgruppe ausreichend vertreten, wenn sie mobilisiert werden sollen. Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten gefragt, inwiefern sie davon ausgehen, dass a) Politiker_innen, b) Gewerkschaften und c) Berufsverbände ihre Interessen vertreten. Denn der Vergleich zwischen diesen drei Akteur_innen ermöglicht eine Einschätzung darüber, von wem die Beschäftigten glauben, am ehesten vertreten zu werden.

Was die erste Gruppe der *Politiker_innen* betrifft, so sagten auf die Frage „Inwieweit sind Sie überzeugt davon, dass Politiker_innen sich um Ihre Arbeitsbeziehungen kümmern?“ in allen drei Berufsgruppen über 95 % (Erzieher_innen = 98 %, Pflegebeschäftigte = 97 %, Sozialarbeiter_innen/Sozialpädagog_innen = 96 %), dass sie gar nicht oder nur etwas davon überzeugt seien. So gut wie keine_r der befragten Beschäftigten war zum Erhebungszeitpunkt also davon überzeugt, dass Politiker_innen sich um ihre Arbeitsbedingungen kümmern. Fast identisch antworteten die Beschäftigten auf die Frage, inwieweit sie davon überzeugt seien, dass Politiker_innen die Interessen ihrer Berufsgruppe vertreten: Hier sind es 98 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und jeweils 97 % der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten, die von dieser Interessensvertretung gar nicht oder nur etwas überzeugt sind. Ebenfalls fast keine_r der Beschäftigten geht also davon aus, dass Politiker_innen die Interessen ihrer Berufsgruppe vertreten.

Wie sieht es diesbezüglich aber bei der zweiten Gruppe, den *Gewerkschaften*, aus? Auf die Frage, inwieweit die Beschäftigten davon überzeugt sind, dass Gewerkschaften ihre Interessen vertreten, sagten 36 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, dass sie sehr stark bzw. stark von dieser Interessensvertretung überzeugt seien. Von den Erzieher_innen waren es 54 % von den Pflegebeschäftigten 30 %. In allen drei Berufsgruppen

sind also mindestens 30 % mindestens stark davon überzeugt, dass Gewerkschaften ihre Interessen vertreten. Dabei überwiegt diese Bewertung bei den Erzieher_innen sogar.

Auf die Frage, inwieweit die Beschäftigten davon überzeugt sind, dass die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten vertreten, antworteten 61 % der Erzieher_innen, 54 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie 37 % der Pflegebeschäftigten, sie seien davon (sehr) stark überzeugt. Dieser Befund zeigt, dass die Gewerkschaften von mehr als der Hälfte der Sozialarbeitenden und Sozialpädagog_innen sowie Erziehenden als geeignete Interessensvertretende bewertet werden, wenn es um die Beschäftigteninteressen geht, und dass die Bewertung der Vertretung der Beschäftigteninteressen deutlich positiver ist als die Bewertung der Vertretung persönlicher Interessen.

Wie verhält sich bei gleicher Fragestellung in Hinblick auf die dritte Gruppe der *Berufsverbände*? Auf die Frage, inwieweit die Beschäftigten überzeugt sind, dass Berufsverbände ihre Interessen vertreten, gaben 51 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 44 % der Erzieher_innen und 30 % der Pflegebeschäftigten an, sehr stark oder stark davon überzeugt zu sein, dass ihre Interessen durch die Berufsverbände vertreten würden. Dies weist darauf hin, dass Berufsverbände von weniger als der Hälfte der Befragten als persönliche Interessenvertreterinnen wahrgenommen werden. Werden die Antworten mit denen auf die gleiche Frage in Bezug auf die Gewerkschaften verglichen, zeigt sich, dass unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen der Anteil von denen, die (stark) stark davon überzeugt sind, vertreten zu werden, um 15 Prozentpunkte höher liegt. Bei den Erzieher_innen sind es hingegen 11 % weniger, und unter den Pflegebeschäftigten bleibt der Anteil identisch.

Auf die Frage, inwieweit die Beschäftigten davon überzeugt sind, dass die Berufsverbände die Interessen der Beschäftigten vertreten, antworteten 52 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 47 % der Erzieher_innen und 32 % der Pflegebeschäftigten, dass sie von dieser Art der Interessensvertretung sehr stark oder stark überzeugt seien. Der Befund zeigt, dass die Berufsverbände bezogen auf die berufliche Rolle von der Hälfte der Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen und von einem Drittel der Pflegebeschäftigten als (eher) starke Interessenvertreterinnen wahrgenommen werden. Im Vergleich zu der Beantwortung der gleichen Frage zu den Gewerkschaften zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen nimmt der Anteil derjenigen, die gesagt haben, dass sie (sehr) stark davon überzeugt seien, dass diese die Interessen ihrer Beschäftigten vertreten, um zwei Prozentpunkte ab. Unter den Erzieher_innen geht der Anteil um 14 Prozentpunkte zurück, und unter den Pflegebeschäftigten nimmt dieser um 5 Prozentpunkte ab.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Befunde insgesamt zeigen, dass die Politiker_innen so gut wie gar nicht als starke Interessenvertretende wahrgenommen werden. Bei den Berufsbänden und Gewerkschaften sieht dies anders aus: Beide Akteurinnen werden zumindest von der Hälfte der Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen und von einem Drittel der Pflegebeschäftigten als eher starke Interessenvertretende wahrgenommen, wobei die Gewerkschaften mit dem Fokus auf die Interessen der Beschäftigten tendenziell als stärkere Interessenvertretende wahrgenommen werden als die Berufsverbände.

7.6.2 Sozialer Zusammenhalt

Im Rahmen der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) wird darauf verwiesen, dass für die Mobilisierung von Beschäftigten das Gefühl von einem „Wir“ (in Abgrenzung zu einem „Die“) als Grundlage für die Gruppenidentifikation von zentraler Bedeutung ist (vgl. Kap. 5.2). Der kollegiale Zusammenhalt unter den Beschäftigten im SAGE-Sektor ist demnach eine wichtige Voraussetzung für deren kollektive Mobilisierung. Im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung wurde dieser Zusammenhalt folgendermaßen beschrieben: *„Ja genau. Es geht uns ja alle etwas an und deswegen will ich das auch unterstützen“* (Interview: 170215_004). Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden als Indikatoren für den sozialen Zusammenhalt Fragen zum Betriebsklima sowie zu Gefühlen der kollegialen Verbundenheit gestellt.

Auf die Frage, wie sie das Arbeitsklima unter ihren Kolleg_innen beschreiben würden, antworteten die meisten Befragten (76 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 69 % der Erzieher_innen und 67 % der Pflegebeschäftigten), sie würden dies kollegial (freundschaftlich) wahrnehmen. Als eher zerrüttet (konkurrierend) beschrieben es hingegen die wenigsten (Pflegebeschäftigte = 20 %, Erzieher_innen, Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen = 13 %). Ein freundschaftliches und kollegiales Arbeitsverhältnis unter den Beschäftigten scheint also i.d.R. gegeben zu sein.

Vertiefend wurde danach gefragt, wie stark sich die Beschäftigten miteinander verbunden fühlen: *„Wie stark fühlen Sie sich mit den Arbeitskolleg_innen auf der Arbeit verbunden?“*. Von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen gaben 76 % an, dass sie sich mittelmäßig oder stark mit den Arbeitskolleg_innen verbunden fühlen würden. Von den Pflegebeschäftigten waren es 73 % und von den Erzieher_innen 70 %. Über 70 % der befragten Beschäftigten fühlten sich zum Erhebungszeitpunkt also mittelmäßig oder stark mit den Arbeitskolleg_innen verbunden. Allerdings sagten somit auch 30 % der Erzieher_innen, 27 % der Pflegebeschäftigten und 24 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen aus, sich gar nicht oder nur etwas mit den Arbeitskolleg_innen verbunden zu fühlen.

Wie verhält es sich jedoch, wenn nicht nach den direkten Arbeitskolleg_innen gefragt wird, sondern nach Kolleg_innen in anderen sozialen Bereichen, sodass der Fokus somit unspezifisch erweitert wird? Hier gaben 65 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 56 % der Erzieher_innen und 53 % der Pflegebeschäftigten an, sich mittelmäßig oder stark verbunden zu fühlen. Auch wenn der Fokus unspezifisch erweitert wird, bleibt dementsprechend das mittelmäßige bis starke Gefühl der Verbundenheit mehrheitlich bestehen. Allerdings fühlen sich die Befragten nicht so stark mit den ferneren Kolleg_innen verbunden wie mit den Kolleg_innen des nahen Arbeitsumfeldes. Denn hier sind es 20 % weniger Pflegebeschäftigte, 14 % weniger Erzieher_innen und 11 % weniger Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, die sich mittelmäßig oder stark verbunden fühlen.

In Reflexion der Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor in den letzten Jahren, wurden die Beschäftigten zudem daran gefragt, inwieweit sie die eigene Berufsgruppe in dem Streikgeschehen vertreten sehen. Hier zeigen die erhobenen Daten, dass die meisten Befragten zum Erhebungszeitpunkt der Ansicht waren, dass, aus einer Außenperspektive betrachtet, nicht genug Beschäftigte der Berufsgruppe an Streiks teilnehmen: 93 % der Pflegebeschäftigten, 90 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 68 % der Erzieher_innen waren eher oder vollkommen dieser Meinung. Der Befund zeigt dementsprechend, dass es im Antwortverhalten deutliche berufsgruppenspezifische Unterschiede gibt. Denn während nur sehr wenige Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen (10 %) und Pflegebeschäftigten (7 %) davon ausgehen, dass die eigene Berufsgruppe bei Streiks ausreichend repräsentiert ist, sind es unter den Erzieher_innen 33 %. Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die Arbeitskämpfe der Jahre 2009 und 2015 in der öffentlichen Wahrnehmung vornehmlich als Erzieher_innen-Streiks diskutiert wurden. Insofern ist es plausibel, dass die Wahrnehmung der Erzieher_innen eine deutlich andere ist und sie sich als besser repräsentiert empfinden.

Resümierend zeigen die Befunde, dass sich die Beschäftigten eher stark miteinander verbunden fühlen und dass dieses Gefühl, wenn auch leicht abgeschwächt, auch dann bestehen bleibt, wenn diese an Kolleg_innen anderer sozialer Bereiche denken. Die von Kelly (1998) im Rahmen der Mobilisierungstheorie beschriebene Voraussetzung der Gruppenidentifikation des „Wir“ kann demnach bei der Mehrheit der Befragten als gegeben angesehen werden.

7.6.3 Selektive Anreizstrukturen für Gewerkschaftsmitglieder

Für die Überwindung der Trittbrettfahrer_innenproblematik nach Olson (1965) haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren u.a. den Ausbau selektiver Anreizstrukturen im Rahmen von Tarifverhandlungen verstärkt, um auf diese Weise zur Steigerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades beizutragen. So wurden im Rahmen der Verhandlungen z.B. Sonderzahlungen oder ein erweiterter Urlaubsanspruch exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder mitverhandelt (s. Kapitel 6.2.4.3). Für die Einschätzung, inwiefern solche selektiven Anreizstrukturen auch für die Beschäftigten des SAGE-Sektors motivierend wären (neben bereits existierenden gewerkschaftlichen Anreizen wie z.B. Beratung, Rechtsschutz und Streikgeld), wurden diese gefragt, wie sie derartigen Extraleistungen (Geld und Urlaub) gegenüberstehen und ob - in gesteigerter Form - die gewerkschaftlichen Verhandlungsergebnisse ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen sollten.

Bei beiden Fragen haben die Beschäftigten berufsgruppenübergreifend sehr ähnlich geantwortet. Auf die Frage „Was halten Sie von Extraleistungen bei Tarifverhandlungen, welche nur für Gewerkschaftsmitglieder ausgehandelt werden?“ hat knapp die Hälfte der Beschäftigten geantwortet, dass sie diese Extraleistungen nicht gut fänden. Ihnen gegenüber neutral standen hingegen jeweils etwa ein Drittel der Befragten, und etwa ein Fünftel der Befragungsteilnehmenden bewerteten diese potentiellen Verhandlungsergebnisse als gut (vgl. Abb. 35).

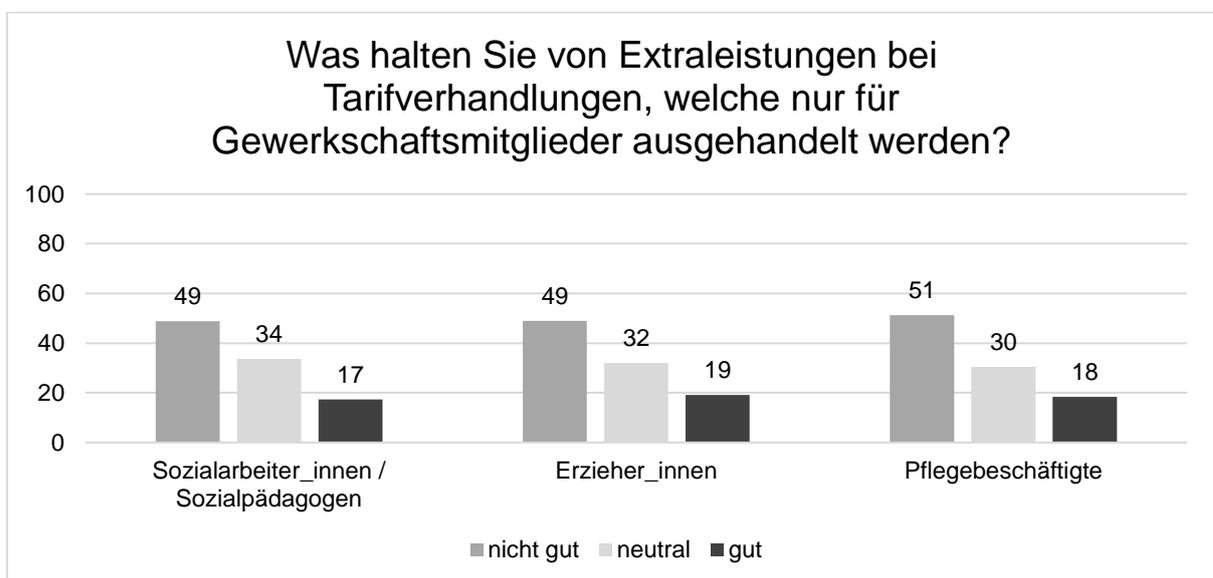


Abbildung 35 Bewertung der potentiellen Extraleistungen für Gewerkschaftsmitglieder durch die Befragten (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

In der Gesamtschau stehen demnach über 80 % der Beschäftigten des SAGE-Sektors der Verhandlung von Extraleistungen für Gewerkschaftsmitglieder skeptisch oder neutral gegenüber. Als Motivator für kollektives Handeln scheint diese Methode also für die

Gewerkschaften nur von begrenztem Nutzen zu sein. Dieser Befund steht mit den Erkenntnissen von Kraft-Todd et al. (2015) im Einklang, wonach am Kosten-Nutzen-Kalkül ausgerichtete Maßnahmen nur begrenzt funktionieren. Kooperatives Verhalten ist demnach besser durch soziale Interventionen zu fördern, und zwar mit Konzepten, die an Reziprozität und Reputation anknüpfen (vgl. Kap. 5.1).

Ebenso eindeutig haben die Beschäftigten auf die Frage geantwortet, ob von erzielten Verhandlungsergebnissen ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder profitieren sollten. Denn knapp 90 % der Beschäftigten aller drei Berufsgruppen sind nicht dieser Meinung. Befürwortet haben dies hingegen nur 12 % der Pflegebeschäftigten, 11 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie 10 % der Erzieher_innen. Der Großteil der Beschäftigten steht demnach selektiven Anreizstrukturen für die gewerkschaftliche Mitgliedschaft eher skeptisch gegenüber und lehnt diese als grundlegende Bedingung für bessere Arbeitsbedingungen ab.

7.6.4 Wahrnehmung männlicher Repräsentanz in Gewerkschaften

In Anbetracht dessen, dass die Beschäftigten im SAGE-Sektor zu einem sehr hohen Anteil Frauen sind und dass die Gewerkschaften nach wie vor in diesem Bereich vor einer doppelten Herausforderung stehen (vgl. Kap. 2.3.4), weisen Blaschke (2008, 2015), Schroeder (2018) und Artus (2019) darauf hin, dass es für die kollektive Interessenorganisation von Bedeutung sei, dass innerhalb der Gewerkschaften Ansprechpartnerinnen existieren und dass Gewerkschaften nicht als von Männern dominierte Organisationen wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigten im Rahmen der Erhebung gefragt, ob sie das Gefühl haben, dass Gewerkschaften von Männern dominiert werden. Hier zeigt sich, dass zumeist die Antwortkategorie „weiß nicht“ angekreuzt wurde (Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen = 46%, Pflegebeschäftigte = 41 %), während die Frage ansonsten eher verneint als bejaht wurde. Eine Ausnahme stellen hier allein die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen dar, von denen mehr die Frage bejahten (32 %) als verneinten (23 %) (vgl. Abb. 36).

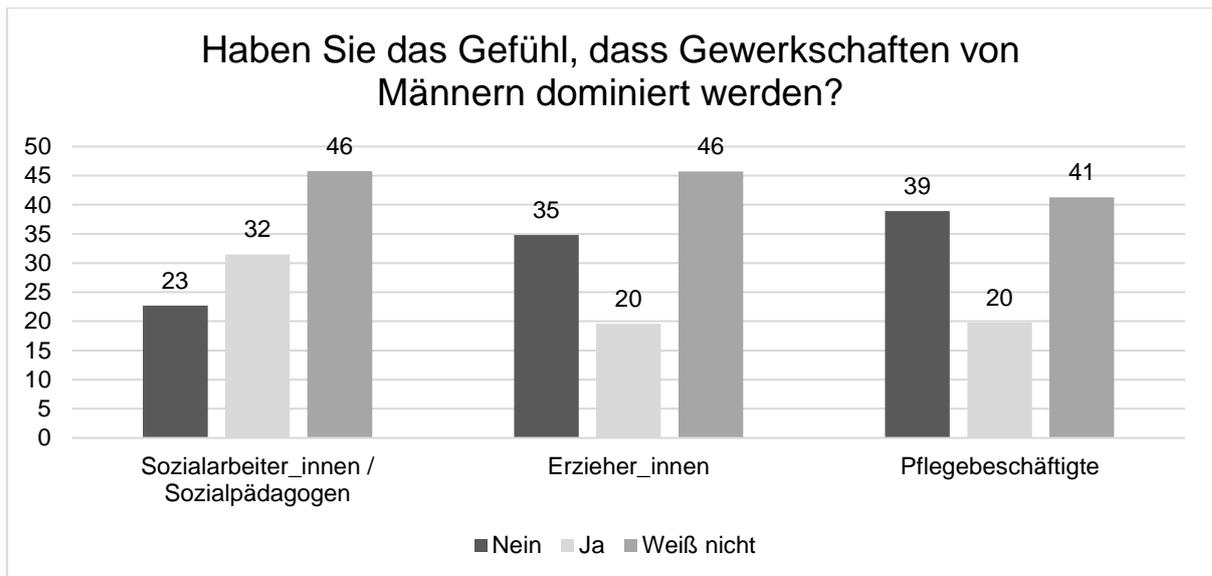


Abbildung 36 Wahrnehmung der männlichen Repräsentanz in Gewerkschaften durch die Befragten (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Sowohl von den Erzieher_innen als auch von den Pflegebeschäftigten haben hingegen mehr Beschäftigte die Einschätzung verneint als bejaht. Dennoch: In beiden Berufsgruppen sieht jede_r Fünfte die Gewerkschaften als eine von Männern dominierte Organisation an. Da auch, wie gesagt, jede_r dritte Sozialarbeiter_in dies so sieht, stützen die Befunde die Einschätzung, dass die Repräsentanzlücke von Frauen in Gewerkschaften problematisch für deren Mobilisierung ist - insbesondere im SAGE-Sektor. Darüber hinaus könnte der deutliche Unterschied zwischen den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und den zwei anderen Berufsgruppen ein Hinweis darauf sein, warum diese Berufsgruppe in den bisherigen Arbeitskämpfen nur randständig vertreten war. Welche Ursachen diese abweichende Einschätzung des Geschlechterverhältnisses in Gewerkschaften hat, müsste allerdings im Rahmen von weiteren Untersuchungen geklärt werden. Ebenso wirft die Aussage, dass sich in allen drei Berufsgruppen über 40 % der Beschäftigten auf diese Frage hin nicht eindeutig positionieren, Fragen auf. Spekulativ könnte vermutet werden, dass es die Unkenntnis über gewerkschaftliche Strukturen ist, welche die Unsicherheit bezüglich der Positionierung hervorruft.

7.6.5 Problemlösekompetenz

Nach Kelly (1998) und Entman (1993) ist es von zentraler Bedeutung, dass die Beschäftigten die Gewerkschaften als „Problemlöserinnen“ wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund wurden die Studienteilnehmenden gefragt, wer ihrer Ansicht nach in erster Linie für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zuständig ist: die Gewerkschaften, die Berufsverbände, der Staat oder Sonstige. Interessanterweise antworteten in allen drei Berufsgruppen ca. 70 % der Beschäftigten, dass allein der Staat für diese Verbesserungen zuständig sei. Nur ein sehr

kleiner Prozentsatz sah hingegen die Gewerkschaften und die Berufsverbände in der Pflicht (vgl. Abb. 37).

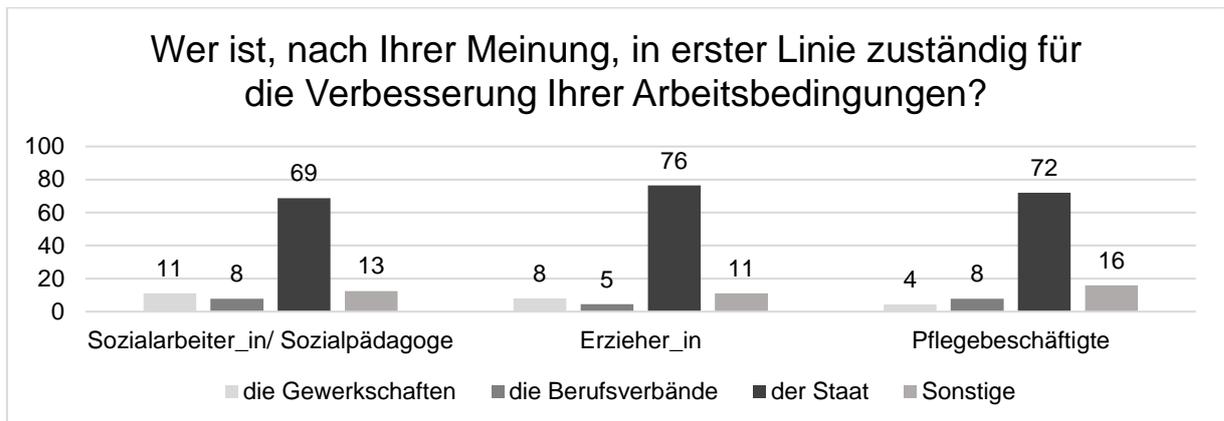


Abbildung 37 Zuständigkeitszuschreibungen für verbesserte Arbeitsbedingungen (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Dass die Gewerkschaften nicht als primär zuständig für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen angesehen werden, ist vor dem Hintergrund der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) ein zentrales Problem und deckt sich mit den Befunden aus der Altenpflege von Schroeder (2018). Denn die Staatzentrierung (Etatismus) der Beschäftigten führt dazu, dass nicht Gewerkschaften als Teil der „Problemlösung“ angesehen werden, sondern dass darauf gewartet wird, dass die Politik regulierend eingreift. Für die Gewerkschaften, vor allem die GEW und ver.di, bedeutet dieser Befund, dass sie vornehmlich als „Sprachrohr“ der Beschäftigten gegenüber dem Staat bzw. der Politik gefordert sind, denn die Staatzentrierung der Beschäftigten ist, historisch bedingt, wahrscheinlich bei den Beschäftigten mental stark verankert und dementsprechend ein Umstand, der in der kollektiven organisationalen Interessenvertretung berücksichtigt werden muss.

7.7 Befunde hinsichtlich der Akademisierungsthese

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass der SAGE-Sektor in den letzten 20 bis 30 Jahren einem rasanten Struktur- und Anforderungswandel unterworfen war. Dies betrifft nicht nur die strukturellen Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse oder die gestiegene Arbeitsintensität der Beschäftigten, sondern auch deren Qualifikationsniveau. Denn im Zuge steigender Anforderungen an die Beschäftigten und der Zentralisierung ökonomischer Interessen wird die Akademisierung der Beschäftigten im SAGE-Sektor stetig vorangetrieben. Im Rahmen dieser Arbeit wurde deshalb eine Akademisierungshypothese aufgestellt, welche (verkürzt) aussagt, dass die Akademisierung und die damit verbundene Professionalisierung das konflikthafte Erleben der Beschäftigten zwischen den professionellen Ansprüchen (Berufsethos) auf der einen Seite und den belastenden Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite verschärft und die gewerkschaftliche Organisation begünstigt (ausführlicher dazu: Kap. 4.2.4).

Für die Bewertung der Akademisierungsthese wurde im Rahmen der Fragebogenerhebung zunächst danach geschaut, wie sich die Gewerkschaftsmitglieder unter den Befragten auf die drei Berufsgruppen verteilen und ob diese über einen akademischen Abschluss verfügen. Die Befunde zeigen, dass i.d.R. mehr Gewerkschaftsmitglieder einen akademischen Abschluss haben als es Mitglieder ohne einen solchen Abschluss gibt. Von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sind 16 % ohne und 34 % mit einem akademischen Abschluss (mindestens einem Bachelorabschluss) Mitglied in einer Gewerkschaft. Bei den Erzieher_innen ist der Unterschied ebenfalls deutlich: Dort sind 29 % ohne und 43 % mit einem akademischen Abschluss Mitglied in einer Gewerkschaft. Bei den Pflegebeschäftigten verhält sich der Zusammenhang jedoch scheinbar umgekehrt: Dort sind 26 % ohne und 15 % mit einem akademischen Abschluss Mitglied in einer Gewerkschaft. In dieser Berufsgruppe ist jedoch auch die Anzahl der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss sehr gering ($n = 34$) (vgl. Tab. 20).

Tabelle 20 Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in den Gruppen mit und ohne einen akademischen Abschluss (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der Gruppe ohne einen akademischen Abschluss	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der Gruppe mit einem akademischen Abschluss
Sozialarbeiter_innen/ Sozialpädagog_innen (141 Gewerkschaftsmitglieder von insgesamt 434 Sozialarbeiter_innen & Sozialpädagog_innen)	16,1% (n=5 von 31)	33,7% (n=136 von 403)
Erzieher_innen (104 Gewerkschaftsmitglieder von insgesamt 326 Erzieher_innen)	29,3% (n=78 von 266)	43,3% (n=26 von 60)
Pflegebeschäftigte (74 Gewerkschaftsmitglieder von insgesamt 302 Pflegebeschäftigten)	25,7% (n=69 von 268)	14,7% (n=5 von 34)

Für die Überprüfung der These, dass Beschäftigte aus den SAGE-Berufen mit einem akademischen Abschluss statistisch signifikant häufiger Mitglied in einer Gewerkschaft sind als Beschäftigte ohne akademischem Abschluss, wurde eine binärlogistische Regressionsanalyse durchgeführt. Diese Methode ist im Rahmen dieser Untersuchung geeignet, da als abhängige Variable die binär codierte Variable „Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft“ herangezogen wird und die Voraussetzungen (wie z.B. Normalverteilung) für die Berechnung weniger streng sind als z.B. bei der linearen Regressionsanalyse (Universität Zürich 2018). Bei der Interpretation der Ergebnisse muss jedoch berücksichtigt werden, dass es sich nicht um konkrete Schätzwerte handelt, sondern um Wahrscheinlichkeiten. Im Rahmen des binärlogistischen Regressionsmodells wird also der Frage nachgegangen, ob mit einem akademischen Abschluss die Wahrscheinlichkeit der Mitgliedschaft der im SAGE-Sektor Beschäftigten in einer Gewerkschaft statistisch signifikant steigt. Dabei wird der Zusammenhang zwischen dem akademischen Abschluss und der Gewerkschaftsmitgliedschaft unter statistischer Kontrolle von Alter und Geschlecht betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem akademischen Abschluss und der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft in den zwei Berufsgruppen der Sozialarbeiter_innen/Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen vorliegt. Das bedeutet, dass mit einem akademischen Abschluss die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft in diesen zwei Berufsgruppen statistisch signifikant steigt. Die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei unter 5 % ($p < 0,05$). Der scheinbar negative Zusammenhang, der aus der deskriptiven Betrachtung der Pflegebeschäftigten folgt (26 % ohne vs. 15 % mit einem akademischen Abschluss), erwies sich hingegen als nicht statistisch signifikant. Der vermutete

Zusammenhang müsste für eine gesicherte Aussage jedoch mit einer größeren Stichprobe erneut überprüft werden.

Eine Übersicht des gesamten Analysemodells kann der Tabelle 21 entnommen werden.

Tabelle 21 Binärlogistisches Regressionsmodell zum Zusammenhang von akademischem Abschluss und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung)

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (unabhängige Variable)						
	Sozialarbeiter_innen / Sozialpädagog_innen		Erzieher_innen		Pflegebeschäftigte	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
Akademischer Abschluss (Ref. Kat.: ohne)	0,963* (2,620)	1,111* (3,036)	0,748* (2,113)	0,792* (2,207)	-1,107 (0,330)	-1,116 (0,328)
Alter (in Jahren)		0,02* (1,021)		0,039** (1,040)		0,044** (1,045)
Geschlecht (Ref.Kat.: weiblich)		0,592* (1,808)*		0,993* (2,701)		0,891* (2,438)
Konstante	-1,649*** (0,192)	-2,714*** (0,066)	-0,963*** (0,382)	-2,522*** (0,080)	-1,013 (0,363)	-2,935*** (0,053)
R ² (Nagelkerke)	0,015 0,51		0,027 0,91		0,02 0,101	

Anmerkungen: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001; Odds Ratio (Exp B) in Klammern

Der Zusammenhang wurde in jeweils zwei Regressionsmodellen für die drei Berufsgruppen separat betrachtet. Im ersten Modell wurde ausschließlich der Zusammenhang zwischen einem akademischen Abschluss und der Gewerkschaftsmitgliedschaft betrachtet. Im zweiten Modell wurde darüber hinaus das Alter (in Jahren) und das Geschlecht (Referenzkategorie = weiblich) in das Modell miteinbezogen, um zu überprüfen, ob der positive Zusammenhang zwischen dem akademischen Abschluss und der Gewerkschaftsmitgliedschaft bestehen bleibt.

Die Befunde bestätigen die Akademisierungsthese, jedoch mit der Einschränkung, dass für die Pflegebeschäftigten auf der Grundlage der vorliegenden Daten leider keine statistisch abgesicherte Aussage getroffen werden kann. Vor dem Hintergrund, dass die Akademisierung im Bereich der Pflege und der frühkindlichen Bildung noch am Anfang steht, ist jedoch zu vermuten, dass die Konflikte zwischen dem beruflichen Ethos und den Rahmenbedingungen

aufgrund der veränderten Qualitätsansprüche seitens der Beschäftigten noch deutlich zunehmen werden. Für die Gewerkschaften bietet das eine einmalige Gelegenheit, an die neuen Legitimationsressourcen anzuknüpfen und - wie im Bereich des Erziehungs- und Sozialdienstes - die Zukunftsberufe gewerkschaftlich mobilisieren zu können.

8 Zusammenfassung und Fazit

Politische Umbrüche haben seit den 1980er-Jahren zu einem massiven Umbau des Wohlfahrtsstaats geführt, der seit dem Ende der politischen Systemkonkurrenz in den 1990er-Jahren forciert wurde und aus dem Sozial- und Gesundheitswesen Sozial- und Gesundheitsmärkte mit einer prosperierenden Wirtschaftsentwicklung gemacht hat. Bei dem Umbau sind zwei Konzepte von zentraler Bedeutung: erstens das ‚New Public Management‘ mit den Zielen eines schlanken Wohlfahrtssystems, das auf Kosteneffizienz, Effektivität und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet ist, und zweitens das ‚Aktivierungsparadigma‘, das auf Veränderungen seitens der Arbeitskräfte abzielt, um die Bereitschaft und Motivation zur Arbeitsaufnahme zu fördern. Beide Konzepte sind geprägt durch wirtschaftsfördernde Leitideen zur Steigerung des Wirtschaftswachstums.

Im Zuge des Wandlungsprozesses wurde die Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Bevölkerung zum zentralen Anliegen (vgl. Kap. 2.1.1 und 2.1.2). Der Ausbau von Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen wurde politisch immer stärker gefordert und durch die Abkehr vom Familienlohn gefördert. Inzwischen liegt die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen bei 72 % und somit auf einem ähnlichen Niveau wie die der Männer von 79 % (vgl. Kap. 2.2.5). Um die noch nicht erschöpften Potenziale in den Arbeitszeitvolumen von Frauen wirtschaftlich besser auszuschöpfen, erfolgt(e) der Ausbau der wohlfahrtsstaatlichen Leistungen im Rahmen der Familienpolitik. Zu den Reformprozessen ab den 2000er-Jahren gehören u.a. der Ausbau von Kindertageseinrichtungen, der Rechtsanspruch auf eine Kinderbetreuung sowie das Investitionsprogramm in das Humankapitel der Kinder im Rahmen der Bildungsoffensive. Die Umsetzung neuer Bildungsprogramme sowie die komplexer werdenden Versorgungsbedarfe der älter werdenden Gesellschaft stellen die Beschäftigten im SAGE-Sektor jedoch vor stetig wachsende Anforderungen, welche die Professionalisierung und Akademisierung der Beschäftigten in zunehmendem Maße erforderlich machen. Eingebettet sind diese Prozesse in eine allgemeine Zunahme der Akademisierung innerhalb Deutschlands, welche nach Empfehlung der OECD für ein langfristiges Wirtschaftswachstum förderlich ist (vgl. Kap. 2.2.6).

Für die Gewerkschaften gingen die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Schaffung des Niedriglohnsektors mit einem deutlichen Machtverlust einher. Sowohl die Mitgliederzahlen in den DGB-Gewerkschaften als auch das flächendeckende Tarifsysteem gingen in erheblichem Maße zurück. Als Erklärung für diese Entwicklung werden zurzeit mehrere miteinander verschränkte Ursachen verhandelt, zentral sind jedoch die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses und die Dualisierung des Arbeitsmarktes, die zu einer Erosion der kollektiven Solidarität unter den Beschäftigten geführt haben (vgl. Kap. 2.3).

Das quantitative Wachstum der Beschäftigtenzahlen im SAGE-Sektor bietet für die Gewerkschaften nun jedoch ein neues Gelegenheitsfenster zur Revitalisierung des kollektiven Engagements der Beschäftigten. Allerdings wird es hierbei von zentraler Bedeutung sein, die historisch bedingte negative Pfadabhängigkeit zu überwinden, die durch das asymmetrische Geschlechterverhältnis charakterisiert ist, welches sich u.a. als Repräsentanzlücke von Frauen in der institutionalisierten Interessenvertretung ausdrückt (vgl. Kap. 2.3.7).

Für die Beschäftigten im SAGE-Sektor bedeuten die durch die Privatisierung und Vermarktlichung hervorgerufenen Entwicklungen einen Struktur- und Anforderungswandel, der gekennzeichnet ist durch einen radikalen Umbau in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum. Die politischen Entwicklungen sind für die Beschäftigten im SAGE-Sektor also in mehrfacher Hinsicht von besonderer Bedeutung, wobei hervorzuheben ist, dass von den Deregulierungen und Flexibilisierungen dieses Arbeitssegmentes zurzeit hauptsächlich Frauen betroffen sind, die infolge dessen stärker Prekarisierungsrisiken ausgesetzt sind als Männer (Prausa 2017: 88ff.). Denn in den SAGE-Berufen, in denen laut der Angaben des statistischen Bundesamtes inzwischen knapp 2,9 Millionen Beschäftigte arbeiten (857.000 Erzieher_innen, 1,1 Millionen Krankenpfleger_innen, 600.000 Altenpfleger_innen sowie 312.000 Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen), sind, bedingt durch die horizontale Geschlechterdifferenz des Arbeitsmarktes, zu über 75 % Frauen beschäftigt.

Geprägt sind die Veränderungen im SAGE-Sektor durch die Ausweitung von atypischen Arbeitsverhältnissen. Seit dem Jahr 1999 hat die Teilzeittätigkeit deutlich an Bedeutung gewonnen, sodass der Anteil an Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiten, unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen zurzeit nur ca. 48 %, unter den Erzieher_innen knapp 40 %, im Bereich der Altenpflege 44 % sowie in der Krankenpflege 53 % beträgt. Zum Vergleich: Die statistische Datenlage erlaubt zwar erst seit der Umstellung der Klassifikation der Berufe ab dem Jahr 2010 eine dezidierte Betrachtung der Berufsgruppen im SAGE-Sektor, aber die Befunde deuten darauf hin, dass im Jahr 1999 die Vollzeitquote in diesen Berufsgruppen noch bei etwa 75 % gelegen hatte. Gleichzeitig ist die Akademisierungsquote unter den Beschäftigten im SAGE-Sektor stetig gestiegen. Unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen ist diese seit dem Jahr 2013 von 56 % auf 64 % gestiegen, bei den Erzieher_innen seit dem Jahr 1999 von 4 % auf 9 %, bei den Altenpfleger_innen seit dem Jahr 2013 von 3 % auf 4 % sowie in der Krankenpflege seit dem Jahr 1999 von 1 % auf 4 % (vgl. Kap. 3.1).

Während die Rahmenbedingungen für die Ausbildung an einer Hochschule im Bereich der Sozialen Arbeit bereits in der 1980er-Jahren geschaffen wurden, setzte die Akademisierung der Früh- und Kindheitspädagogik erst Mitte der 2000er-Jahre ein, und im Gesundheitsbereich wurden die Voraussetzungen gerade erst geschaffen. Ab dem Jahr 2020

wird darüber hinaus in Deutschland eine EU-Richtlinie umgesetzt, welche die Hebammenausbildung an Hochschulen vorschreibt (Bundesgesundheitsministeriums 2019).

An diesen Entwicklungen wird sich angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der politisch geförderten Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie der beruflichen Segregation auf dem Arbeitsmarkt mittel und langfristig auch nichts ändern. Die Berufsgruppen im SAGE-Sektor gehören insofern zu den großen Zukunftsberufen mit faktischer Arbeitsplatzsicherheit. Gleichzeitig handelt es sich jedoch um Risikoberufe, da für sie nicht nur atypische Beschäftigungsverhältnisse charakteristisch sind, sondern sie auch mit sehr hohen physischen und psychischen Arbeitsanforderungen einhergehen, die zudem in den vergangenen Jahren immer weiter zugenommen haben (vgl. Kap. 3.2). Die, trotz der massiven Veränderungen, gleichbleibende Entlohnung stellt dementsprechend de facto eine Verringerung der Entlohnung dar, da die qualitativen Anforderungen stetig gestiegen sind, diese neuen Arbeitsanteile aber nicht vergütet werden. Darüber hinaus besteht trotz aller Versuche, die Lohnunterschiede zwischen „Frauen-“ und „Männer“berufen zu verringern, ein deutlicher Gender-Pay-Gap, der in diesem Kontext auch als Social-Wage-Gap bezeichnet werden kann. Die Erklärungsansätze für die geringe Entlohnung von Care-Arbeit sind vielfältig, deuten aber insgesamt darauf hin, dass es sich um eine systematische Abwertung von Reproduktionsarbeit handelt (vgl. Kap. 3.3).

Angesichts der politischen Entwicklungen und deren Folgen für die Beschäftigten, stellt sich die Frage nach dem System der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor und der kollektiven Interessenorganisation. Der Forschungsstand zeigt, dass es sich sowohl für die Gewerkschaften als auch auf dem Forschungsfeld der industriellen Beziehungen um Neuland handelt (vgl. Kap. 4ff.), da die Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld erst vor wenigen Jahren begann. Die wenigen Befunde, die es zurzeit gibt, zeigen allerdings deutlich auf, dass die Beschäftigten und die Gewerkschaften vor großen Herausforderungen stehen, wenn es um die Herausbildung eines funktionierenden Systems der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor geht. Erste Erfolge sind festzustellen. Beispielsweise ist es trotz der zahlreichen Problematiken den Gewerkschaften im Rahmen der Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst der Jahre 2009 und 2015 erfolgreich gelungen, die Beschäftigten zu mobilisieren. Streikende Erzieher_innen und Krankenpfleger_innen haben sich sowohl gewerkschaftlich als auch medial erfolgreich konstituiert. Die Arbeitskämpfe im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich belegen, dass reproduktionsmächtige Gruppen entstanden sind (Schmalz/Dörre 2014). Mobilisierende Faktoren, die die Beschäftigten zu kollektiven Akteur_innen werden ließen, sind sowohl die hohe Arbeitsintensität als auch – und dies primär – die Verletzung des beruflichen Ethos. Denn das Verantwortungsgefühl gegenüber den Adressat_innen, das lange als zentrales Hindernis für Streiks angesehen wurde, stellt nun zunehmend ein zentrales Motiv für kollektives Handeln der Beschäftigten im SAGE-Sektor dar.

Es sind demnach weniger die starken Belastungen, welche die Beschäftigten auf die Straße treiben, als die wahrgenommenen Defizite in der Versorgung der Kinder, Patient_innen und sonstigen Adressat_innen. Verschärft werden diese Konflikte zwischen Ökonomisierung und beruflichem Ethos durch die Professionalisierung und Akademisierung der Beschäftigten - so die These dieser Untersuchung (vgl. Kap. 4.2.4).

8.1 Zentrale Befunde der Untersuchung

Für die Bearbeitung der Fragestellung wurden die theoretischen Konzeptionen der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998), des Civic Voluntarism Modells von Verba und Kolleg_innen (1995) sowie des gewerkschaftlichen Framing-Ansatzes nach Entman (1993) herangezogen. Darüber hinaus wurden einerseits die Wahrnehmung von Gewerkschaften und verschiedener Arten von Machtressourcen nach dem Machtressourcenansatz sowie zweitens die Streikthematik aus der Perspektive der Beschäftigten beleuchtet (vgl. Kap. 5 und 6). Die Diskussion der einzelnen Befunde erfolgte im Kapitel 7. Hier geht es nun um die Frage, wie die Befunde in der Gesamtschau, vor dem Hintergrund der theoretischen Konzepte und der Erkenntnisse zu den Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor, einzuordnen sind. Um diese Frage zu beantworten, werden im Folgenden die zentralen Befunde zusammengetragen und reflektiert, um im Anschluss ein Resümee zu ziehen.

8.1.1 Mobilisierungstheorie

Unter Rückgriff auf die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) und die SIMCA-Schlüsselfaktoren (van Zomeren/Postmes/Spears 2008) für kollektives Handeln wurden im Rahmen der vorliegenden empirischen Studie die Voraussetzungen für die ‚kognitive Befreiung‘ der Beschäftigten überprüft. Gegenstand der Untersuchung waren daher die wahrgenommene Ungerechtigkeit, die wahrgenommene Wirksamkeit sowie der soziale Status. Operationalisiert wurden die einzelnen Dimensionen anhand von elaborierten Konstrukten. Für die Ermittlung der wahrgenommenen Ungerechtigkeit wurde mittels zweier Messverfahren die Arbeitszufriedenheit sowohl nach Bruggemann (1974) als auch mithilfe des Standardverfahrens, der eindimensionalen Methode, gemessen. Zudem wurde für die Ermittlung des Gratifikationsgleichgewichts auf das Modell der beruflichen Gratifikation von Siegrist (1996) zurückgegriffen. Der subjektive Sozialstatus wurde mit der MacArthur-Scale nach Hoebel et al. (2015) ermittelt, und die Wirksamkeitsüberzeugungen wurden anhand von internen und externen Wahrnehmungsfragen eruiert. Die auf diese Weise gewonnenen zentralen Befunde werden im Folgenden beschrieben und vor dem Hintergrund ihrer Bedeutung für die kollektive Interessenorganisation im SAGE-Sektor interpretiert.

Die Befunde zur *Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten* zeigen, dass die Ergebnisse in Abhängigkeit von der Messmethode sehr unterschiedlich ausfallen. Auf Basis des

eindimensionalen Modells, welches häufig verwendet wird, zeigt sich, dass die Beschäftigten in den drei Berufsgruppen zwar unterdurchschnittlich, aber tendenziell zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Zu deutlich anderen Befunden kommt hingegen die Messung anhand des Bruggemann-Modells (1974), das zwischen verschiedenen qualitativen Arten von Arbeits(un)zufriedenheit differenziert. Denn zufrieden in dem Sinne, dass die Beschäftigten von sich selber sagen, dass sie mit der Arbeit zufrieden seien und nichts ändern wollen würden, sind hier lediglich 10 % der Befragten. Weitere 58 % sind zwar zufrieden, wünschen sich aber Veränderungen. Insgesamt unzufrieden - nach der Definition von Bruggemann - sind hingegen 32 % der Beschäftigten, und von ihnen haben sogar 11 % resigniert bzw. aufgehört zu versuchen, etwas zu ändern. Lösungsversuche, um an der Unzufriedenheit etwas zu ändern, unternehmen dagegen 21 % der Befragten, wobei die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen diesbezüglich eher gering sind.

Die Befunde zum *beruflichen Gratifikationsmodell nach Siegrist* (1996) weisen nach, dass die meisten Beschäftigten wesentlich mehr in ihre Berufe investieren, als sie materielle oder immaterielle Belohnungen erhalten. Denn 86 % der Pflegebeschäftigten, 83 % der Erzieher_innen und 68 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagoge_innen sind von einer Gratifikationskrise betroffen. Weit verbreitet sind auch die übersteigerten Verausgabungsleistungen unter den Beschäftigten, denn viele der Befragten denken z.B. beim Aufwachen an Arbeitsprobleme und können generell nicht richtig abschalten. Zur gesundheitlichen Risikogruppe mit Burnout-Neigung gehören 45 % der Erzieher_innen, 44 % der Pflegebeschäftigten und 28 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagoge_innen. Diese Befunde sind aus arbeitsmedizinischer Sicht höchst alarmierend und bekräftigen, dass Gefährdungsbeurteilungen nach §5 des Arbeitsschutzgesetzes dringend geboten sind.

Nach Kelly (1998) ist es für die Mobilisierung der Beschäftigten wichtig, dass diese mit den wahrgenommenen Deprivationserfahrungen nicht nur unzufrieden sind, sondern diese Erfahrungen auch als ungerecht erleben. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Fragebogenerhebung mittels der MacArthur-Scale nach Hoebel et al. (2015) der *subjektive Sozialstatus* ermittelt, und die Untersuchungsteilnehmenden wurden mit einer ergänzenden Frage nach ihrer gesellschaftlichen Stufe gefragt sowie danach, ob sie diese als gerecht empfinden würden. Laut der erhobenen Daten liegen in allen drei Berufsgruppen deutliche Statusinkonsistenzen vorliegen. Denn während sich die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagoge_innen auf der sechsten Stufe (von 10 Stufen) und sich die Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten auf der fünften Stufe verorteten, gaben die Beschäftigten in allen drei Berufsgruppen an, dass sie tendenziell die achte Stufe als gerecht empfinden würden. Die daraus resultierende Statusinkonsistenz deutet darauf hin, dass die Befragten mit den Benachteiligungserfahrungen nicht nur unzufrieden sind, sondern diese auch als ungerecht erleben.

Als dritte Komponente ist die *Wirksamkeitsüberzeugung der Beschäftigten* entscheidend für kollektives Interessenhandeln. Gemessen wurde diese im Rahmen dieser Untersuchung anhand interner und externer Wirksamkeitsüberzeugungen. Hinsichtlich der internen Überzeugungen sind die Daten dahingehend zu interpretieren, dass die meisten Beschäftigten nicht davon ausgehen, dass sie politische Prozesse beeinflussen können. Ausgehend von dem Befund, dass unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen der Anteil an Beschäftigten, die glauben, eher starken Einfluss nehmen zu können, mit 26 % deutlich über den Anteilen in den zwei anderen Berufsgruppen liegt (14 % und 15 %), wurde geprüft, ob dies mit der abweichenden Sozialstruktur in der Berufsgruppe, die sich durch einen höheren Männeranteil ausdrückt, zu tun haben könnte. Denn Artus (2019) betont in diesem Zusammenhang, dass sich die geschlechterdifferenten und -differenzierenden Sozialisationserfahrungen in unterschiedlichen Wirksamkeitsüberzeugungen ausdrücken. Und wirklich: In allen drei Berufsgruppen sind die Männer tendenziell von einer stärkeren internen Wirksamkeit überzeugt als die Frauen.

Hinsichtlich der externen Wirksamkeitsüberzeugungen zeigt sich hingegen, dass diejenigen Beschäftigten, die Mitglieder in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband sind, von einer stärkeren Wirksamkeit ausgehen als die Nicht-Mitglieder. Dennoch sind die meisten Befragten nicht davon überzeugt, dass sie - selbst als Mitglied in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband - politische Prozesse beeinflussen können. In Anlehnung an Olsons Theorie des kollektiven Handelns und unter Berücksichtigung des Problems von großen Gruppen wurden die Beschäftigten zudem danach gefragt, ob ihr (potentielles) persönliches Engagement in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband von Bedeutung für bessere Arbeitsbedingungen sein würde. In der Antwort drückte sich eine deutliche Skepsis aus: Die meisten Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten gingen davon aus, dass dieses Engagement nicht relevant sein würde. Von den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen waren hingegen knapp 60 % davon überzeugt, dass ihr Engagement von Bedeutung sein würde. Dieser Befund deckt sich mit weiten Befunden zum politischen Engagement, denen zufolge Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen - im Vergleich - auch häufiger politisch motiviert handeln. Insofern ist es nicht verwunderlich, wenn diese Personengruppe auch häufiger davon überzeugt ist, dass ihr Engagement von Bedeutung ist. Die Kontrollfrage, ob die Gewerkschaften und die Berufsverbände einen zu geringen politischen Einfluss haben, bestätigte hingegen die mangelnde Wirksamkeitsüberzeugungen in allen drei Berufsgruppen.

Vor dem Hintergrund der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) und der SIMCA-Schlüsselfaktoren, deuten die Befunde in der Gesamtbetrachtung darauf hin, dass die subjektiven Voraussetzungen für ein kollektives Interessenhandeln als gegeben betrachtet werden können – zumindest hinsichtlich der wahrgenommenen Ungerechtigkeit und des Benachteiligungserlebens bezüglich des sozialen Status. Eine Ausnahme bilden hier allein die

wahrgenommenen Wirksamkeitsüberzeugungen. Denn die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und einem Berufsverband ist zwar mit einem zugeschriebenen Wirksamkeitszuwachs verbunden, aber nicht in einem Ausmaß, das für die meisten Beschäftigten kollektives Handeln zu einer Alternative gegenüber individuellen Strategien werden ließe. Die Ursachen für die geringen Wirksamkeitsüberzeugungen sind vielfältig. Plausibel wäre, dass es sich um ein Erbe der historischen Vergangenheit handelt oder um ein Resultat aus der geschlechterdifferenten und -differenzierenden politischen Sozialisation. Laut Giese (2019) sind die diffusen Benachteiligungen und die Machtlosigkeit als Ausdruck von unterdrückten Berufsgruppen zu verstehen. Das Phänomen, dass trotz Pflegenotstand und belastender Arbeitsbedingungen die kollektive (berufspolitische) Interessenorganisation nur marginal ist, ist aus dieser Perspektive als Beleg des Unterdrückungsmechanismus zu interpretieren. Wobei dieser Mechanismus dadurch perpetuiert wird, dass die Beschäftigten zum einen keine politische Macht aufbauen sowie Durchsetzungsfähigkeit erlangen und Wirksamkeitserfahrungen sammeln können und zum anderen die Zusammenhänge nicht erfassen und aufzeigen können. Als Schlüssel für Veränderungen sieht Giese die berufliche Identitätsbildung in den Ausbildungsstätten, welche die Unterdrückungsformen thematisieren und die Zusammenhänge vermitteln müssen, um den trügerischen Ohnmachtsvorstellungen etwas entgegen zu setzen.

Dass es jedoch auch trotz mangelnder Wirksamkeitsüberzeugungen zu kollektivem Interessenhandeln kommen kann, zeigt beispielhaft die folgende im Rahmen der qualitativen Voruntersuchung getätigte Aussage einer_eines Befragten: *„Ich rechne überhaupt nicht mit einem Ergebnis. Ich hoffe einfach nur, dass es trotzdem irgendwo etwas bewirkt. Irgendwo etwas ankommt. (...) Dass vielleicht nicht kurzfristig, aber langfristig vielleicht dann doch ein Ergebnis kommt. Wenn wir irgendwann aufgeben und gar nicht mehr streiken, na, dann bringt es auch nichts“* (Interview: 170215_021). In diesem Zusammenhang hat auch die Untersuchung von Hosse, Kropp und Stieber (2017) gezeigt, dass den Gewerkschaften im Rahmen der Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2009 nicht auf einmal eine große Wirksamkeit zugesprochen wurde, sondern es zur Mobilisierung der Beschäftigten ausreichte, dass diese als interessenvetretende Akteur_innen präsent waren (vgl. Kap. 4).

8.1.2 Civic Voluntarism Modell

Im Rahmen des Civic Voluntarism Modells von Verba, Schlozman und Brady (1995) werden drei Ursachen beschrieben, warum sich Individuen nicht an politischen Partizipationsprozessen beteiligen: Sie können nicht, sie wollen nicht oder sie wurden nicht gefragt.

Das „*Können nicht*“ ist in dem Modell die Konsequenz mangelnder zeitlicher, monetärer oder sprachlicher Ressourcen. Die diesbezüglichen Befunde zeigen, dass das

durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen in den drei Berufsgruppen deutlich unter dem deutschen Durchschnitt liegt. Die Differenz beträgt unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 569 Euro, unter den Erzieher_innen 725 Euro und unter den Pflegebeschäftigten 666 Euro. Bei der Betrachtung der zeitlichen Ressourcen fällt zudem auf, dass die Beschäftigten in den drei Berufsgruppen ebenfalls hinsichtlich ihrer Freizeit benachteiligt sind. Denn während in Deutschland jedes Individuum an einem durchschnittlichen Tag sechs Stunden zur freien Verfügung hat - ohne sonstige Verpflichtungen, sind es bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie den Erzieher_innen tendenziell nur vier Stunden und bei den Pflegebeschäftigten fünf Stunden. Dementsprechend ist die Überlegung der Beschäftigten plausibel und ernst zu nehmen, ob sie auf Lohn (auch wenn dieser verzögert ersetzt wird) oder auf Freizeit verzichten können, um an gewerkschaftlichen Planungen oder an Streiks teilzuhaben.

Der Umstand, dass Personen sich - aus welchen Gründen auch immer - nicht an politischen Beteiligungsprozessen beteiligen möchten, wird in der konzeptionellen Rahmung des Civic Voluntarism-Modells ebenfalls berücksichtigt. Dabei wurde das „*Wollen nicht*“ im Rahmen dieser Untersuchung auf den gewerkschaftlichen bzw. berufspolitischen Kontext übertragen. Auf diese Weise konnte herausgearbeitet werden, dass ein nicht unerheblicher Anteil der befragten Beschäftigten die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft kategorisch ausschließt: 24 % der Pflegebeschäftigten, 22 % der Erzieher_innen und 17 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen würden per se nicht Mitglied werden. Die meisten Beschäftigten wären somit jedoch bereit, Mitglied zu werden, was auf eine generelle Bereitschaft der Beschäftigten im SAGE-Sektor hindeutet, sich in Gewerkschaften zu engagieren.

Der politisch-kulturelle Hintergrund wird im Rahmen dieses Modells ebenfalls als relevant beschrieben und durch zwei Dimensionen erfasst: politische Beteiligung und Mitgliedschaft in politischen Organisationen. Zu der ersten Dimension gehören z.B. Unterschriftensammlungen oder der Umstand, bereits Kontakt zu Politiker_innen aufgenommen zu haben. Die diesbezüglichen Befunde zeigen, dass sich viele Beschäftigte bereits auf vielfältige Weise politisch beteiligt hatten. Hinsichtlich der sieben Beteiligungsformen, die abgefragt wurden, betrug der Mittelwert bei den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 3,3, bei den Erzieher_innen 2,4 und bei den Pflegebeschäftigten 2,0. Die zweite Dimension fokussiert verschiedene Mitgliedschaften in politischen Organisationen z.B. in einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft. Im Durchschnitt waren die Untersuchungsteilnehmenden zum Befragungszeitpunkt in mindestens einer der genannten Organisation Mitglied. Die politische Beteiligung ist demnach deutlich verbreiteter als die Mitgliedschaft in einer Organisation.

Die dritte und letzte Dimension dieses Modells betrifft das „*Wurden nicht gefragt*“ und somit den mobilisierenden Faktor der Ansprache durch Netzwerke. Erfasst wurde dieser

Aspekt im Rahmen der Untersuchung durch die Ansprache von Arbeitskolleg_innen, Gewerkschafter_innen und sonstigen Netzwerkmitgliedern. Die Befunde zeigen, dass die meisten Beschäftigten noch nie seitens dieser drei Akteur_innengruppen darauf angesprochen worden waren, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dies betrifft 75 % der Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten und 65 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen. Gleichzeitig sind jedoch mehr Sozialarbeiter_innen Mitglied in einer Gewerkschaft, was darauf hindeutet, dass hier ein erhebliches Potential zur kollektiven Mobilisierung vorhanden ist. Zudem die meisten Befragten angaben, bislang nicht (ausreichend) über Streiks informiert worden zu sein und dass die Gewerkschaften aus ihrer Sicht nicht genug für die Mobilisierung unternehmen.

In der Gesamtschau der unter Zugrundelegung des Civic Voluntarism Modells gewonnenen Befunde wird deutlich, dass die finanziellen und zeitlichen Ressourcen für kollektives Handeln als gering zu betrachten sind, dass die meisten der Beschäftigten jedoch dennoch bereit wären, Mitglied in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband zu werden. Ein großes Hindernis für diese Mitgliedschaft ist jedoch die mangelnde Ansprache der Beschäftigten. Der Umstand, dass die Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen häufiger angesprochen wurden und gleichzeitig häufiger Mitglied in einer Gewerkschaft sind, lässt vermuten, dass die Ansprache förderlich für die politische Partizipation und kollektive Organisation ist. Die Befunde deuten dementsprechend auf ein hohes Potential hin, das noch unerschöpft ist. Da die Vielzahl der politischen Beteiligungsformen unter den Beschäftigten darauf schließen lässt, dass es sich bereits um politisierte Beschäftigte handelt, könnte eine flächendeckende Ansprache auf ein ausgeprägtes Interesse der Beschäftigten für gewerkschaftliche Themen stoßen. Die Zweifel von Benz (2019) an dem Narrativ der unpolitischen Haltung der Beschäftigten sind demnach berechtigt und widersprechen den Beobachtungen von Seithe (2010) bzw. dem Narrativ.

8.1.3 Machtressourcen aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes

Im Kontext des SAGE-Sektors sind verschiedene Machtressourcen von besonderer Bedeutung. Dazu gehören u.a. die Organisationsmacht, die individuelle Marktmacht und gesellschaftliche Machtressourcen. Die *Organisationsmacht* der Gewerkschaften ist im Bereich der industriellen Arbeitsbeziehungen von übergeordneter Bedeutung, denn die Macht, die Fließbänder anhalten zu können, stellt die Grundlage für die strukturelle Machtausübung dar. In den Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor ist dies anders: Die gewerkschaftliche Organisationsmacht dient in diesem Sektor primär zu Protestzwecken, denn hier geht es darum, gesellschaftliche und diskursive Machtressourcen zu erschließen und mit der Reproduktionsmacht zu kombinieren. Die Befunde zeigen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen 33 % beträgt, der der

Erzieher_innen 32 % und der der Pflegebeschäftigten 25 %. Vor dem Hintergrund der politisch-kulturellen Beteiligung sind diese Befunde plausibel und zeigen einen überdurchschnittlichen Organisationsgrad der Beschäftigten gegenüber dem gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt an. Was die oben angesprochene mangelnde Ansprache durch Kolleg_innen anbelangt, könnte dies also eine bedeutsame Ressource sein, um die intrainstitutionelle Reflexion über kollektives Interessenhandeln anzustoßen.

Vor dem Hintergrund, dass die *Marktmacht* der Beschäftigten durch den derzeitigen Fachkräftemangel gestärkt ist und dass die fiskal-politische Haushaltslage besser wird, wäre zu erwarten gewesen, dass die Beschäftigten ihre individuelle Verhandlungsmacht als sehr günstig wahrnehmen. Den Befunden zufolge nehmen die meisten Beschäftigten diese jedoch als eher ungünstig wahr. Warum das so ist, kann auf der Grundlage der erhobenen Daten leider nicht abschließend geklärt werden. Zu vermuten ist jedoch, dass diese Wahrnehmung im Zusammenhang mit den geringen Wirksamkeitsüberzeugungen und deren Ursachen steht.

Die *gesellschaftlichen Machtressourcen* sind in den Arbeitskämpfen im SAGE-Sektor von großer Bedeutung. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Adressat_innen wie Kinder, Klient_innen und Patient_innen stets in die Arbeitskämpfe involviert sind und von daher eine zentrale Grundvoraussetzung für die Legitimation dieser Kämpfe darstellen. Diesbezüglich weist die Datenanalyse jedoch nach, dass ca. 60 % der befragten Beschäftigten in den drei Berufsgruppen nicht davon ausgehen, dass die verschiedenen Adressat_innen den Streiks positiv gegenüberstehen. Und 85 % von ihnen gehen davon aus, dass Politiker_innen Streiks negativ gegenüberstehen..

Die qualitativen Interviews im Vorfeld der quantitativen Hauptuntersuchung verdeutlichten, dass die Unterstützung durch die Leitungsebene eine besondere Legitimationsgrundlage für Streiks darstellt. Die Mehrheit der Beschäftigten nahm diesbezüglich jedoch keine unterstützende Haltung wahr. Die erhobenen Daten lassen sogar vermuten, dass diejenigen Arbeitgeber_innen, die kollektives Interessenhandeln seitens der Beschäftigten verhindern wollen, über eine wichtige Machtressource verfügen, nämlich die Unkenntnis der Beschäftigten über ihre Streikrechte. So zeigen die Befunde z.B., dass der Anteil an Beschäftigten bei nicht-kirchlichen Trägern, die sagen, dass ihnen das Streiken vertraglich untersagt sei, nicht unerheblich ist. Denn immerhin gaben 24 % der Erzieher_innen, 18 % der Pflegebeschäftigten 18% und 14 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen in nicht-kirchlicher Trägerschaft an, nicht streiken zu dürfen.

Die Befunde zu den Machtressourcen resümierend, zeigt sich, dass die Gewerkschaften im SAGE-Sektor über eine überdurchschnittliche Organisationsmacht verfügen, dass die Marktmacht der Beschäftigten hervorragend ist, dies aber nicht wahrgenommen wird, dass viele Adressat_innen den Arbeitskämpfen grundsätzlich positiver gegenüberstehen als Politiker_innen und die Leitungsebene, dass die Beschäftigten teilweise über zu geringe

Kenntnisse hinsichtlich ihres Streikrechts verfügen und dass es vertragliche Praktiken seitens der Arbeitgeber_innen gibt, die das Ziel verfolgen, kollektives Handeln zu verhindern. Viele Machtressourcen haben sich demnach deutlich zugunsten der Beschäftigten verschoben, aber eine große Hürde für die ‚kognitive Befreiung‘ der Beschäftigten im SAGE-Sektor ist noch zu überwinden.

8.1.4 Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor

Die Streikthematik im SAGE-Sektor weist in mehrfacher Hinsicht Besonderheiten auf. Lange Zeit galt das Verantwortungsgefühl der Beschäftigten gegenüber den Adressat_innen als Hauptgrund dafür, dass die Beschäftigten nicht streiken können, denn diese galten als ‚Prisoner of Love‘. Die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst der Jahre 2009 und 2015 haben jedoch das Gegenteil bewiesen, sodass zu vermuten ist, dass durch die zunehmende Verletzung des Berufsethos inzwischen aus dem „Wir können nicht wegen der Adressat_innen!“ ein „Wir müssen wegen der Adressat_innen!“ geworden ist. Die Sorge um das Wohl der Adressat_innen stand jedoch lange dem kollektiven Interessenhandeln im Rahmen von Arbeitskämpfen entgegen, und die Befunde zeigen, dass diese Sorgen nach wie vor weit verbreitet sind. Jedoch hält es sich zurzeit tendenziell die Waage, inwiefern diese Sorgen ein Hindernis für Streiks darstellen oder nicht. Denn 54 % der Erzieher_innen, 50 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 39 % der Pflegebeschäftigten sehen in diesen Sorgen kein Hindernis für Arbeitskämpfe. Dass allein unter den Erzieher_innen der Anteil an Beschäftigten überwiegt, die darin eher kein Hindernis sehen, kann mit der erfolgreichen Mobilisierung dieser Berufsgruppe in den Jahren 2009 und 2015 im Zusammenhang stehen.

Streikerfahrungen hatten die meisten der befragten Beschäftigten jedoch noch nicht gesammelt: am wenigsten die Pflegebeschäftigten (27 %) und am meisten die Erzieher_innen (40 %). Dennoch sind über 80 % der Befragten (aller drei Berufsgruppen) grundsätzlich dazu bereit, an Arbeitskämpfen in Form von Streiks teilzunehmen. Der Frage, ob auch die Kolleg_innen dazu bereit wären, haben jedoch deutlich weniger zugestimmt (Erzieher_innen = 54 %, Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Pflegebeschäftigte = 40 %). Dieser Befund könnte auf eine mangelnde Kommunikation über diese Thematik unter den Kolleg_innen hindeuten. Bestärkt wird diese Annahme durch den Befund, dass nur 30 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, 31 % der Pflegebeschäftigten und 43 % der Erzieher_innen angaben, dass in ihrem Kollegium offen über Streiks kommuniziert werde. Weitere Streikbedenken wie Lohnausfall oder Sorge um Repressalien sind ebenfalls weit verbreitet: Knapp 40 % der Befragten befürchten diese negativen Folgen.

Hinsichtlich der Streikmotivation sind sich die Erzieher_innen und die Pflegebeschäftigten einig: Ihnen geht es primär um bessere qualitative Arbeitsbedingungen statt um eine

verbesserte monetäre Entlohnung. Die Sozialarbeiter_innen sehen dies jedoch anders: 55 % von ihnen ziehen eine bessere Entlohnung vor. Den Befunden zufolge könnte dies mit der in diesem Arbeitskontext anderen Ökonomisierungsform zusammenhängen: Soziale Arbeit lässt sich schwerer qualitativ ökonomisieren als quantitativ durch z.B. Flexibilisierung. Die Befunde zur beruflichen Gratifikationskrise deuten zumindest in diese Richtung. Mit den Verhandlungsergebnissen der bisherigen Arbeitskämpfe waren in allen drei Berufsgruppen nur sechs Prozent und weniger zufrieden. Dass jedoch eine größere Einflussnahme prinzipiell möglich wäre, wenn sich eine größere Personenzahl an den Streiks beteiligen würde, bejahten über 70 % in allen drei Berufsgruppen.

Zusammenfassend ist zur Streikthematik festzuhalten, dass die sogenannte „Zuneigungsgefangenschaft“ für viele Beschäftigte eher keine Hürde für Arbeitskämpfe im Rahmen von Streiks darstellt. Streikerfahrungen sind hingegen eher die Ausnahme, wobei sich im Vergleich der drei Berufsgruppen zeigt, dass Erzieher_innen über das größte Erfahrungsspektrum verfügen. Grundsätzlich zum Streik bereit sind jedoch über 80 % der Befragten in allen drei Berufsgruppen. Dies deutet auf ein sehr hohes Potential hin, welches mit der Ansprache durch Kolleg_innen oder auf der Grundlage von Streikerfahrungen wahrscheinlich noch besser für die kollektive Interessenorganisation genutzt werden könnte. Die negative Auswirkung mangelnder Ansprache und Kommunikation wird auch in diesem Kontext deutlich. Auch zeigen die erhobenen Daten, dass sensitiv mit Streikbedenken bezüglich des Lohnausfalls und der Sorge um Repressalien umgegangen werden müsste, die ebenfalls weit verbreitet sind. Bei der Streikmotivation zeigt sich, dass es den Erzieher_innen und Pflegebeschäftigten hauptsächlich um bessere qualitative Arbeitsbedingungen geht, den im Bereich der Sozialen Arbeit Beschäftigten jedoch eher um eine bessere monetäre Entlohnung. Mit den bisherigen Verhandlungsergebnissen sind die Beschäftigten sehr unzufrieden, aber dennoch zeigt sich eine hohe Bereitschaft zu Arbeitskämpfen. Die Beteiligungszunahme selbst könnte zum mobilisierenden Faktor werden, denn den Befunden zufolge würden die Beschäftigten von einer stärkeren Wirkmächtigkeit ausgehen, wenn mehr Personen streiken würden.

8.1.5 Framing im Kontext von Gewerkschaften

Die Befunde zum politisch-kulturellen Handeln deuten, wie bereits erwähnt, auf politisierte Beschäftigte hin, sodass die Resonanz für gewerkschaftliches Framing demnach gegeben ist. Wie sieht es jedoch um die Zentralität und Wahrnehmung der Beschäftigten im weiteren Sinne aus?

Die diesbezüglichen Befunde zeigen, dass die meisten Beschäftigten nicht das Gefühl haben, dass die Gewerkschaften ihre Anliegen aus der Arbeitswelt thematisieren. Unter den Erzieher_innen hält es sich hierbei in etwa die Waage, da 47 % von ihnen nicht von einer

Thematisierung ausgehen, während 53 % davon ausgehen. Dass gewerkschaftliche Auftritte jedoch als ansprechend erlebt werden, ist in allen drei Berufsgruppen die Ausnahme: Knapp 80 % der Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Pflegebeschäftigten und 70 % der Erzieher_innen nehmen diese als nicht ansprechend wahr. Die Frage, ob Gewerkschaften ein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme sind, wird in den drei Berufsgruppen unterschiedlich beantwortet. Dass dies oft zutrifft, meinen 53 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen und 47 % der Erzieher_innen, jedoch nur 32 % der Pflegebeschäftigten. Die externe Wirksamkeitsüberzeugung hinsichtlich von Berufsverbänden ist noch geringer und variiert ebenfalls qua Berufsgruppe. Unter den Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sind es 42 %, unter den Erzieher_innen 35 % und unter den Pflegebeschäftigten 25 %. Gewerkschaften werden insofern als wirkmächtiger wahrgenommen als Berufsgruppen. Dass sich hingegen Politiker_innen um ihre Arbeitsbedingungen kümmern, glaubt unter den Beschäftigten fast niemand. Über 95 % von ihnen gehen vielmehr davon aus, dass sich diese gar nicht oder nur etwas um ihre Arbeitsbedingungen kümmern. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bezüglich der Frage, ob Politiker_innen die Interessen der Berufsgruppe vertreten: 97 % der Beschäftigten gehen nicht davon aus. Und auch dass die Gewerkschaften ihre Interessen vertreten, sehen die meisten der Sozialarbeiter_innen, Sozialpädagog_innen und Pflegebeschäftigten als eher nicht gegeben an. Unter den Erzieher_innen sind es hingegen 54 %, die eher stark davon ausgehen. Dass die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten - im weiteren Sinne - vertreten, meinen hingegen zwar 61 % der Erzieher_innen und 54 % der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, aber nur 37 % der Pflegebeschäftigten.

Die Wahrnehmung von einem „Die“ und einem „Wir“ ist nach der Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) vor dem Hintergrund solidarischer Unterstützung relevant, was somit Gewerkschaften im besonderen Maße betrifft. Die Befunde zeigen in diesem Kontext, dass innerhalb jeder Berufsgruppe mindestens 67 % der Befragten das Arbeitsklima als eher kollegial wahrnehmen. Und auch die Verbundenheit unter den Kolleg_innen wird von mindestens 70 % der Untersuchungsteilnehmenden als mittelmäßig bis stark erlebt. Diese Verbundenheit nimmt zwar offensichtlich ab, wenn es im weiteren Sinne um die Beschäftigten in sozialen Bereichen geht, überwiegt aber dennoch. Dass jedoch ausreichend Beschäftigte aus der eigenen Berufsgruppe an Streiks teilnehmen, wird von den Sozialarbeiter_innen/Sozialpädagog_innen und den Pflegebeschäftigten gleichermaßen verneint (90 % und 93 %). Bei den Erzieher_innen ist dies jedoch anders: Von ihnen vertreten immerhin 33 % die Ansicht, dass ausreichend viele Personen aus der eigenen Berufsgruppe teilnehmen. Selektive Anreizsysteme seitens der Gewerkschaften, wie z.B. Sonderzahlungen oder ein erweiterter Urlaubsanspruch exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder, werden jedoch eher skeptisch wahrgenommen. Im Durchschnitt sind es knapp 50 % der Beschäftigten, die

diese Anreizsysteme ablehnen, und ca. ein Drittel steht diesen Anreizen neutral gegenüber. Ebenfalls halten etwa 90 % der Befragten nichts von Verhandlungsergebnissen, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen.

Vor dem Hintergrund, dass auch Gewerkschaften von einer horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation charakterisiert sind, wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie das Gefühl haben, dass Gewerkschaften von Männern dominiert werden. Explizit verneint haben dies die wenigsten der Befragten (Pflegebeschäftigte = 39 %, Erzieher_innen = 35 %, Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen = 23 %). Die Mobilisierungstheorie von Kelly (1998) beschreibt zudem, dass es wichtig ist, dass die Gewerkschaften als Problemlöserinnen klar identifiziert werden. Hier zeigte sich jedoch, dass etwa 70 % der Befragten nicht die Gewerkschaften in der Verantwortung sehen, sondern den Staat.

Zum Framing im Kontext von Gewerkschaften ist deshalb zu resümieren, dass es den Gewerkschaften bisher eher nicht gelungen ist, die Anliegen aus der Arbeitswelt der Beschäftigten in den SAGE-Berufen ausreichend zu thematisieren und die gewerkschaftlichen Auftritte ansprechend und somit zielgruppenadäquat zu gestalten. Dass es sich bei der gewerkschaftlichen Arbeit um ein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme handelt, wird von vielen anerkannt, wobei Gewerkschaften als wirkmächtiger als Berufsverbände wahrgenommen werden. Dass sich Politiker_innen um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kümmern oder die Interessen der Berufsgruppe vertreten, wird hingegen fast komplett ausgeschlossen. Insofern wird den Gewerkschaften seitens vieler Beschäftigter eine gewisse Zentralität in der Interessensvertretung zugeschrieben, obwohl sowohl die Gewerkschaften als auch die Berufsverbände von vielen Beschäftigten nicht als starke Interessenvertreterinnen wahrgenommen werden.

Selektive Anreize für Gewerkschaftsmitglieder werden jedoch nur von wenigen als angemessen beschrieben. Die meisten stehen diesen Anreizsystemen hingegen skeptisch gegenüber. Hinsichtlich der Repräsentanzlücke von Frauen in den Gewerkschaften zeigt sich, dass zwei Drittel der Beschäftigten eine Dominanz von Männern nicht ausschließt. Trotz der relativ stark ausgeprägten Wahrnehmung der Beschäftigten, dass Gewerkschaften ihre Interessen vertreten, zeigen die Befunde zudem, dass nach Ansicht der Befragten als „Problemlösende“ in erster Linie nicht die Gewerkschaften fungieren, sondern der Staat. Vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigten gleichzeitig nahezu geschlossen davon ausgehen, dass Politiker_innen sich nicht um ihre Anliegen kümmern, ist dieser Befund für das kollektive Interessenhandeln der Beschäftigten von besonderer Bedeutung. Denn wenn die Verantwortung beim Staat gesehen wird, die Beschäftigten aber gleichzeitig nicht davon ausgehen, dass sich die Politiker_innen für eine bessere Arbeitsqualität einsetzen, dann kann sich dies auf die Motivation zum kollektiven Interessenhandeln der Beschäftigten im SAGE-Sektor nur negativ auswirken, sodass die eigene Wirkmächtigkeit in einer Art Abwärtsspirale

zunehmend als unbedeutsam erlebt wird. Diese Hürden zu überwinden, ebenso wie die Ungleichheit der Geschlechter, sollte und muss das zentrale Ziele der Gewerkschaften werden. Die Befunde deuten hierbei auf mehrere Gestaltungsmöglichkeiten und ungenutzte Potentiale hin.

8.1.6 Akademisierungsthese

Eine der Untersuchung zugrunde liegende Annahme lautete, dass sich der Konflikt zwischen Ökonomisierung und beruflichem Ethos durch die zunehmende Professionalisierung und Akademisierung der Beschäftigten im SAGE-Sektor verstärkt und die kollektive Organisation in einer Gewerkschaft begünstigt. Für die Berufsgruppen der Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie der Erzieher_innen konnte diese Annahme statistisch bestätigt werden. Die Ergebnisse für die Berufsgruppe der Pflegebeschäftigten waren jedoch nicht statistisch signifikant, da die Stichprobe der Akademiker_innen unter diesen zu gering war. Es wäre daher sinnvoll, die Gültigkeit der forschungsleitenden Annahme für die Pflegebeschäftigten in einer weiteren Untersuchung zu überprüfen.

Vor dem Hintergrund, dass die Akademisierung im Bereich der Pflege und der frühkindlichen Bildung noch am Anfang steht, könnte das Ergebnis jedoch bedeuten, dass die Konflikte zwischen dem beruflichen Ethos und den Rahmenbedingungen aufgrund der veränderten Qualitätsansprüche seitens der Beschäftigten in Zukunft im erheblichen Maße zunehmen werden. Für die Gewerkschaften bietet das eine einmalige Gelegenheit, an die neuen Legitimationsressourcen anzuknüpfen und – wie es im Bereich des Erziehungs- und Sozialdienstes bereits geschehen ist – die Zukunftsberufe gewerkschaftlich zu mobilisieren und zu organisieren. Angeknüpft werden könnte zudem an die politischen Debatten um die Steigerung der Attraktivität dieser Berufsgruppen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.

8.2 Stärken und Schwächen der Untersuchung

Zu den Stärken der Untersuchung gehören die Übertragung und Anwendung der auf dem Gebiet des kollektiven Handelns aktuellen Erkenntnisse auf die Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor. Denn die systematische Transferleistung ermöglichte neuartige Einblicke in die subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln auf der Mikroebene der Beschäftigten im SAGE-Sektor. Die daraus abgeleiteten Empfehlungen können in der gewerkschaftlichen und berufspolitischen Praxis zur Mobilisierung und Emanzipierung der Beschäftigten genutzt werden. Die Untersuchung leistet aber nicht nur einen Beitrag für das bessere Verständnis auf der individuellen Ebene der Beschäftigten, sondern bietet auch wichtige Anhaltspunkte für die Gewerkschaftsforschung selbst. Bspw. könnte das entwickelte Forschungsinstrumentarium auch in anderen Kontexten genutzt werden, um relevante Hinweise für die gewerkschaftliche

und berufspolitische Praxis zu generieren und den Erkenntnisgewinn auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen zu fördern.

Wie Thiel (2019: 1274) konstatiert, ist die Theoretisierung der Beschäftigten in der Gewerkschaftsforschung oft zu wenig komplex. Die Arbeitnehmenden z.B. nur als Lohnempfänger_innen und somit losgelöst von ihren Lebensumständen zu begreifen oder sie nur als profit-maximierende Individuen zu definieren, ist seines Erachtens unangebracht und bei der weiteren Bearbeitung des Forschungsgegenstandes nicht hilfreich. Das Gleiche gilt für die Tendenz, die gewerkschaftliche Abstinenz nur als Teil der gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse darzustellen. Für Thiel (2019) ist daher eine grundlegende Überprüfung der bestehenden Theorien aus der Perspektive der kritischen Psychologie notwendig. In diesem Kontext hat sich die im Rahmen dieser Untersuchung praktizierte Bearbeitung der Fragestellung mit einem Mix aus qualitativen und quantitativer Forschungsmethoden als ganzheitliches Konzept erwiesen, das einen umfassenden Einblick in die Problemstellung ermöglichte.

Der stark explorative Charakter der Untersuchung ist jedoch auch mit deutlichen Einschränkungen und Unschärfen verbunden. Viele Fragestellungen wären für vertiefende statistische Auswertungen interessant gewesen, konnten aufgrund der geringen Stichprobengröße jedoch nicht valide verfolgt werden. Dazu gehört die Differenzierung zwischen der Alten- und Krankenpflege oder auch die Unterscheidung zwischen stationär und ambulant. Eine differenzierte Betrachtung zwischen den alten und neuen Bundesländern wäre ebenfalls interessant gewesen. Was die Darstellung des Geschlechterverhältnisses in dieser Arbeit betrifft, so erfolgte sie zudem primär aus der historischen Perspektive von Frauen aus Westdeutschland. Frauen aus der DDR weisen im Vergleich jedoch hinsichtlich ihrer Biografien deutliche Unterschiede auf: So war die Erwerbsbeteiligung unter ihnen wesentlich verbreiteter als bei den Frauen in Westdeutschland, und die Professionalisierung war unter den Erzieher_innen und Pflegekräften deutlich weiter vorangeschritten. Die analytische Unterscheidung zwischen Frauen aus beiden politischen Systemen könnte – gerade vor dem Hintergrund der Akademisierungsthese – interessant sein, da sich die Sozialisationsunterschiede vermutlich bis heute auf die persönlichen und politischen Einstellungsmerkmale auswirken.

Die geringe Stichprobengröße wirkte sich zudem negativ auf die Überprüfung der Akademisierungsthese aus, denn auf statistische Signifikanz konnten nur zwei der Berufsgruppen getestet werden. Eine weitere Limitation besteht methodisch, da das Civic Voluntarism Modell von Verba und Kolleg_innen (1996) – aus heutiger Sicht – auf eher konservativen Vorstellungen von politischen Beteiligungsformen beruht. Da die Möglichkeiten, die das Internet heutzutage für die kollektive Interessensvertretung bietet, in den 1990er-Jahren noch nicht existierten, müsste das Modell dementsprechend um neuartige Formen

gesellschaftlicher Mobilisierung und Partizipation erweitert werden. Das betrifft z.B. Online-Petitionen oder auch die Kommunikation und den Austausch von Beschäftigten unabhängig von räumlichen, zeitlichen oder inhaltlichen Beziehungen. Die im Rahmen dieser Studie erfolgten Messungen auf Basis des noch nicht an die neuen Bedingungen adaptierten Modells ermöglichen lediglich Rückschlüsse auf traditionelle Formen politischer Partizipation der Beschäftigten.

8.3 Forschungslücken und offene Fragen

Die zwei zentralen Fragen, die aus den Befunden resultieren, beziehen sich auf die Überwindung der geringen Wirksamkeitsüberzeugungen und die Schaffung einer zielgruppengerechten gewerkschaftlichen und berufspolitischen Ansprache. Darüber hinaus wurden auf der Ebene der Einzelbefunde der Untersuchung weitere Fragestellungen aufgeworfen. So konnten die Ergebnisse zu den Arbeitszufriedenheitstypen nach Bruggemann nur mit den Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2008 verglichen werden. Vergleiche mit anderen Berufsgruppen wären jedoch für die Interpretation der Untersuchungsergebnisse interessant. Des Weiteren bieten die unterschiedlichen Wirksamkeitsüberzeugungen von Männern und Frauen Anlass zu vertiefenden Untersuchungen. Nach Arthus (2019) könnte es sich dabei um ein Resultat unterschiedlicher politischer Sozialisationsprozesse handeln, die - wenn die These korrekt wäre - einen eigenständigen Erklärungspfad zum Verständnis der gesellschaftlichen Verhältnisse darstellen würden. Ebenfalls bleibt die Frage bislang unbeantwortet, warum ein Großteil der Beschäftigten ihre individuelle Verhandlungsposition tendenziell als eher ungünstig einschätzt, obwohl aufgrund des massiven Fachkräftemangels objektiv von einer gestärkten Marktmacht der Beschäftigten auszugehen ist. Vertiefende Erkenntnisse wären auch bezüglich der Wirkmächtigkeit der Beschäftigten von Interesse. Weitere Fragen wirft der Befund auf, dass ein nicht unerheblicher Anteil an Beschäftigten (Pflegerbeschäftigte = 24 %, Erzieher_innen = 22 %, Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen = 17 %) eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband kategorisch ablehnt. Vertiefende Erkenntnisse zu den Hintergründen der ablehnenden Haltung könnten für die Mobilisierung der noch unentschlossenen Beschäftigten wertvolle Gestaltungshinweise hervorbringen. Anschlussfragen ergeben sich auch bezüglich der Streikmotivation der Beschäftigten. Die Befunde zeigen, dass deutlich mehr Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen als Erzieher_innen und Pflegerbeschäftigte eine bessere Entlohnung der besseren Arbeitsbedingungen vorziehen. Vertiefende Erkenntnisse dazu wären für die gewerkschaftliche Mobilisierung im Rahmen der Kampagnenarbeit förderlich.

Diese Untersuchung fokussierte die Voraussetzungen für die kollektive Interessenorganisation unter den Beschäftigten im SAGE-Sektor. Da der Definitionsrahmen

jedoch recht weit gefasst war, zeigt sich an vielen Stellen der Untersuchung, dass die Thematik nicht erschöpfend bearbeitet werden konnte. Zukünftige Untersuchungen sollten sich daher mit einzelnen Aspekten beschäftigen, z.B. dezidiert mit dem Bereich der Altenpflege. Denn bei diesem Bereich handelt es sich um ein besonders umkämpftes Arbeitsfeld, das sich laut Schröder (2018) aufgrund der institutionell-strukturellen vielfältigen Organisation zudem bislang spezifischen Untersuchungen entzogen hat. Darüber hinaus konnten im Rahmen dieser Untersuchung viele informelle Arbeitsbereiche und Grauzonen, die mit Care-Arbeit verbunden sind, nicht betrachtet werden. Dazu gehören u.a. die „24-Stunden Pflegekräfte“, bei denen es sich oft um Arbeitsmigrant_innen aus Osteuropa handelt (exemplarisch: Schilgen et al. 2019). Der Bereich der eher informell organisierten privaten Pflege rückt auch durch die Digitalisierung stärker in den Vordergrund und bietet ein interessantes Forschungsfeld für notwendige Untersuchungen. Neue Geschäftsmodelle wie ‚Careship‘, ‚Pflegeagentur 24‘, ‚Pflégix‘ oder auch ‚Home Instead sind vor dem Hintergrund der kollektiven Interessenorganisation für eine zukünftige analytische Betrachtung von großem Interesse (exemplarisch: Evans 2018).

Auf Ebene der Machtressourcen ist auf der Grundlage des aktuellen Forschungsstandes davon auszugehen, dass die Reproduktionsmacht mit mindestens einer weiteren Machtressource verbunden sein muss, um die Voraussetzungen für kollektives Handeln zu schaffen (Becker/Kutlu/Schmalz 2017: 255). Für die Kombination mit gesellschaftlichen Machtressourcen wäre die Eruierung von sozialpolitischen Bündnispartner_innen wie z.B. den Interessensvertretungen von Patient_innen und Adressat_innen (im engeren Sinne) sowie sozialen Bewegungen (im weiteren Sinne) erforderlich. Die Identifikation der Voraussetzungen für gemeinsame politische Protestaktionen mit den Beschäftigten, Gewerkschaften und Berufsverbänden wäre angesichts der zahlreichen Initiativen der letzten Jahre wahrscheinlich ein potentieller Weg zur Stärkung der kollektiven Mobilisierung der Beschäftigten im SAGE-Sektor. Diesbezüglich sollte jedoch umfassender erforscht werden, wie es gelingen kann, die Adressat_innen der Beschäftigten optimaler in den Arbeitskampf einzubinden. Gibt es Wege, die Streiks der Beschäftigten mit Beteiligungsformen der Adressat_innen zu verbinden? Auf welche Weise können die Belastungsgrenzen der Adressat_innen am besten berücksichtigt werden? Welche Bedeutung hat das Eltern-Erzieher_innen-Verhältnis im Kita-Bereich für die kollektive Interessensvertretung (Birke 2017)? Welche gesellschaftlichen Faktoren beeinflussen die Arbeitskämpfe positiv oder negativ? Benz (2019) zufolge ist zudem zu hinterfragen, ob es in diesem Kontext nicht noch weitere bedeutsame Machtressourcen gibt. Diesbezüglich zeigen die Befunde dieser Untersuchung allein, dass die bekannten Machtressourcen sich durch die Ökonomisierung deutlich zugunsten der Beschäftigten verschoben haben. So ist zurzeit u.a. eine überdurchschnittliche Organisationsmacht der Beschäftigten im SAGE-Sektor zu verzeichnen, und die in der Pflege Beschäftigten verfügen

aktuell sogar über eine begrenzte Produktionsmacht. Darüber hinaus kann die Marktmacht der Beschäftigten als sehr gut bezeichnet werden. Und genauso sind die Politisierung der Beschäftigten und die weite Verbreitung der Bereitschaft, an Arbeitskämpfen in Form von Streiks teilzunehmen, günstige Voraussetzungen für die Interessenvertretung. Vor diesem Hintergrund wären auch Prozessanalysen der unterschiedlichen Formen von Streiks (Erzwingungsstreik, punktueller, rollierender, blitzartiger Streik etc.) hinsichtlich des Verlaufs und der Ergebnisse der Auseinandersetzungen für die Beschäftigten und der Wirkungen auf die Adressat_innen hilfreich. Interessant wären zudem weitere Untersuchungen zur Verbreitung von verdeckten Kampfformen wie z.B. Langsamarbeit, Blaumachen oder auch aktive oder passive Sabotage (Silver 2005: 56).

Die Mobilisierungstheorie wird laut Kelly (2018) sinnvoll durch Forschungen erweitert, die die Institutionentheorie zugrunde legen und auf dem Ansatz der „Varieties of Capitalism“ von Hall und Soskice (2001) basieren. Bereits Anfang der 2000er-Jahre habe sich gezeigt, dass die gewerkschaftlichen Strategien zur Organisierung und Mobilisierung der Beschäftigten – und damit zur Revitalisierung der Arbeiter_innenbewegung – sich in ‚liberalen Marktwirtschaften‘ wie z.B. den USA, Australien oder England deutlich von denen in ‚koordinierten Marktwirtschaften‘ wie in Deutschland unterscheiden. Kelly führt dies u.a. darauf zurück, dass in den ‚koordinierten Marktwirtschaften‘ aufgrund von Verhandlungsstrukturen mit Sozialpartner_innenschaft, Betriebsräten und rechtlichen Rahmenbedingungen (Mitbestimmungsgesetze etc.) die institutionelle Sicherheit der Arbeitsbeziehungen wesentlich ausgeprägter ist als in den ‚liberalen Marktwirtschaften‘.

Vor dem Hintergrund, dass die verbandliche Wohlfahrtspflege mit über 105.000 Einrichtungen und ca. 1.7 Mio. Beschäftigten die größte Arbeitgeberin für soziale Dienstleistungen darstellt (vgl. Heinze/Lange/Sesselmeier 2018), haben die kirchlichen Träger (und damit verbunden der dritte Weg) eine besondere Bedeutung für die Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor. Denn Kirchen haben trotz gesellschaftlicher Säkularisierungsprozesse eine zunehmende Bedeutung im sozialen Dienstleistungssektor. Zurückgeführt werden kann dieser Bedeutungsgewinn u.a. auf den Ausbau an Kinder-Tageseinrichtungen für unter Dreijährige. Dieser Ausbau kann nach Bloom (2018) als Pfadwechsel der Kirchen, insbesondere der Katholischen Kirche, angesehen werden, da er einen Bruch mit der christlichen Soziallehre darstellt, welches lange Zeit das Leitbild eines patriarchalen Familienoberhaupts und der Unterordnung von Frauen verfolgte. Zudem hat die Blockadehaltung der freien Wohlfahrtsverbände gegenüber der Ökonomisierung lange Zeit verhindert, dass diese Verbände ihre Stellung zur Regulation des Wohlfahrtskorporatismus nutzen konnten (Lange 2019). Die derzeitigen Entwicklungen deuten jedoch an, dass die Wohlfahrtsverbände angesichts der Transformation des Wohlfahrtsstaats ebenfalls eine Transformation erfahren, der sie bisher eher passiv gegenüberstanden. Die Frage ist aber: Was würde es hinsichtlich

der Verbesserung der Rahmenbedingungen der Beschäftigten bedeuten, wenn die Wohlfahrtsverbände ihre soziale Verantwortung für ihre Beschäftigten stärker wahrnehmen würden? Eine tiefgreifende Analyse des Systems der Arbeitsbeziehungen im Kontext der Wohlfahrtsverbände wäre daher von besonderer Bedeutung.

Die Ergebnisse der in dieser Arbeit zentralen Untersuchung deuten darauf hin, dass es nicht die Flexibilisierung oder die Prekarisierungsrisiken der Beschäftigten im SAGE-Sektor sind, welche sie in zunehmenden Maße zu kollektiven Akteur_innen werden lassen, sondern die zunehmende Verletzung des Berufsethos durch die Ökonomisierung. Womit danach zu fragen ist, wie diese Akteur_innen die Flexibilisierung oder die Prekarisierungsrisiken selber deuten. Werden diese als unvermeidliche Attribute des zeitgenössischen Kapitalismus normalisiert, welche nur durch individuelle Bewältigungsstrategien gelöst werden können? Kelly (2018) stellt in diesem Zusammenhang die These auf, dass die gesellschaftlichen Normierungsprozesse dazu beitragen, dass atypische Arbeitsverhältnisse als (neue) Norm gesellschaftlich legitimiert werden und von daher das Ungerechtigkeitsempfinden der Betroffenen eben nicht berühren. Und die Forschungen von Berry und McDaniel (2020) zu den Einstellungsmustern von Jugendlichen in England stützen die These, dass die erlebte Prekarität zwar als unbefriedigend erlebt wird, aber diese sich bereits als ‚neue Normalität‘ verfestigt hat. Woraus folgt, dass individuelle Lösungsstrategien als erfolgreicher wahrgenommen werden als das kollektive Handeln durch Interessenvertreter_innen.

Gegenstand weiterer Untersuchungen sollte der mobilisierende Faktor des verletzten Berufsethos werden. Denn das Prozessverstehen beschränkt sich derzeit auf plausible Annahmen, während der genaue Wirkungsmechanismus auf der Mikroebene der Beschäftigten bisher nicht abschließend erforscht werden konnte. Diesen Studien sollten folgende forschungsleitenden Fragestellungen zugrunde liegen: Was erleben die Beschäftigten als Verletzung des Berufsethos und in welchen Kontexten kommt es zu diesen Verletzungen? Wie definieren die Beschäftigten den Berufsethos? Bestehen zwischen den Beschäftigtengruppen Unterschiede im Definitionsrahmen? Die durch diese Fragen eruierten Kenntnisse könnten gezielte Interventionen seitens der Gewerkschaften und Berufsverbände ermöglichen. Bei der Ansprache der Beschäftigten als auch bei dem gewerkschaftlichen Framing könnte das so gewonnene Gestaltungswissen zu diesem scheinbar neuralgischen Punkt eine Schlüsselrolle in der kollektiven Interessenorganisation im SAGE-Sektor spielen. Rakowitz und Schoppengerd (2017) stellen in diesem Zusammenhang die These in den Raum, dass der verletzte Berufsethos mit seiner „logic of care“ (ebd.: 67) eventuell tiefgründiger zu interpretieren ist, nämlich als Teil eines Konstituierungsprozesses eines neuen Klassenbewusstseins. Silver (2005: 52) weist allerdings darauf hin, dass in den Arbeiter_innenstudien dem Klassenbewusstsein zwar stets eine besondere Bedeutung beigemessen wurde, dass aber bislang nicht geklärt werden konnte, ob es sich hierbei um

eine Voraussetzung oder das Produkt von Arbeitskämpfen handelt. Denkbar wäre nach Silver auch, dass es gar keinen Zusammenhang gibt, sodass es weder im Vorfeld noch im Anschluss zu einer Herausbildung eines irgendwie gearteten Klassenbewusstseins kommt. Die hier aufgeworfenen Fragen zum Klassenbewusstsein der Beschäftigten im SAGE-Sektor sind jedoch auch vor dem Hintergrund der Akademisierungsthese von Relevanz. Denn aus dieser Perspektive ist danach zu fragen, wie sich die durch die Akademisierung entstehende Hierarchisierung unter den Beschäftigten (Helfer_innen, Fachkräfte und Akademiker_innen) auf die Solidarität der Beschäftigten auswirkt.

8.4 Schlussfolgerungen

Die Herausforderungen für kollektives Interessenhandeln sind im SAGE-Sektor vielfältig. Die Arbeitsbeziehungen in diesem Arbeitssegment sind geprägt von starken Fragmentierungen hinsichtlich der Arbeitsrechtssysteme, Tarifsysteme, Trägerarten sowie unterschiedlichster Verhandlungsarenen und -akteur_innen. Die Untersuchung zeigt, dass es den Gewerkschaften noch nicht gelungen ist, die Zukunftsberufe im SAGE-Sektor gewerkschaftlich zu organisieren, denn die quantitativen Beschäftigungszuwächse in diesen Berufen stehen in keinem bedeutenden Verhältnis zu den gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen. Dennoch konnten die Gewerkschaften, vor allem die GEW und ver.di, erste große Mobilisierungserfolge im Rahmen der Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009 und 2015 verzeichnen, die dazu geführt haben, dass sich das Bild der streikenden Erzieher_innen und Krankenpfleger_innen im medialen und gewerkschaftlichen Kontext konstituiert haben. Die Gewerkschaften, und auch hier hauptsächlich ver.di und die GEW, stehen vor der Herausforderung, im gegenwärtigen Organisationsprozess zwischen drei Polen vermitteln bzw. die drei folgenden Fragen beantworten zu müssen (Evans/Kerber-Clasen 2017: 185): Was kann tarifrechtlicher Bestandteil sein? Was wollen die Beschäftigten? Welche politischen Eigeninteressen haben die Gewerkschaften?

Für die kollektive Interessenorganisation im SAGE-Sektor sind – auf der Mikroebene der Beschäftigten und mit der begrenzten Perspektive der ausgewählten konzeptionellen Ansätze – im Rahmen dieser Untersuchung fünf zentrale Herausforderungen identifiziert worden: erstens die gewerkschaftliche Ansprache, zweitens die Wirksamkeitsüberzeugungen der Beschäftigten, drittens das gewerkschaftliche Framing, viertens die Repräsentanzlücke von Frauen sowie fünftens die Staatszentrierung der Beschäftigten. Dass die Beschäftigten die Verantwortung für Veränderungen in den Arbeitsbedingungen an die Politik übertragen, während sie gleichzeitig davon überzeugt sind, dass diese nichts ändern wird, führt dazu, dass ein Selbstverständnis gepflegt wird, wonach jedes Eingreifen zum Scheitern verurteilt ist. Es könnte insofern von einem spezifischen „Care-Collective-Action Problem“ gesprochen werden. Die Rolle der Gewerkschaften ist insofern eine andere als in anderen industriellen Beziehungen, denn im SAGE-Sektor werden Gewerkschaften nicht als zentrale Problemlöserinnen identifiziert. Ihre veränderte Rolle ist eher eine moderierende bzw. vermittelnde, was die Beziehung zwischen den Beschäftigten und dem Staat anbelangt. Dabei haben die Gewerkschaften zwar noch nicht ausreichend mit dem Aufbau einer funktionierenden Institutionsordnung der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor begonnen. Die Befunde der Untersuchung deuten diesbezüglich jedoch auf mehrere - noch ungenutzte - Potentiale für die kollektive Interessenorganisation hin. So werden die Gewerkschaften zwar nicht als zentrale Problemlöserinnen identifiziert, sie werden aber durchaus als

Interessensvertreterinnen der Beschäftigten wahrgenommen. Darüber hinaus sind viele Beschäftigte grundsätzlich bereit, einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband beizutreten. Aufgrund der Politisierung der Beschäftigten sind diese zudem empfänglich für gewerkschaftliches Framing - das noch verbessert werden kann.

Hinsichtlich der Machtressourcen zeigt sich eine deutliche Verschiebung zugunsten der Beschäftigten und der Gewerkschaften. Die starke Marktmacht, die aus dem Fachkräftemangel und der schwindenden Legitimationsgrundlage der Austeritätspolitik resultiert, hat angesichts der fiskal-politischen Haushaltsüberschüsse in den Tarifrunden 2018 und 2019 bereits zu überdurchschnittlichen Erfolgen geführt. Zudem zeugen die Befunde der Untersuchung von einer überdurchschnittlichen Organisationsmacht der Gewerkschaften. Im Pflegesektor verfügen die Beschäftigten darüber hinaus, bedingt durch die Ökonomisierungsprozesse, über die Produktionsmacht, die Stationen schließen zu können, was zu erheblichen ökonomischen Verlusten der privaten Träger führen kann. Die Macht der Beschäftigten kann auch nicht durch die Androhung einer Standortverlagerung, wie sie in anderen industriellen Bereichen üblich ist, eingeschränkt werden. Denn Kindertagesstätten, Krankenhäuser und Sozialstationen können nicht in das „billigere Ausland“ verschoben werden. Bei der Reproduktionsarbeit handelt es sich zudem um alles andere als um einen herkömmlichen Wirtschaftsbereich, denn sie steht im Zentrum der Produktionsarbeit. Für viele Beschäftigte stellt die „Zuneigungsgefangenschaft“ zudem keine zentrale Hürde für Arbeitskämpfe im Rahmen von Streiks dar: Über 80 % der Beschäftigten wären grundsätzlich bereit, zu streiken. Die Voraussetzung dazu ist allerdings die ‚kognitive Befreiung‘ der Beschäftigten. Es scheint, als würde die mentale Verortung der Beschäftigten, bedingt durch die „Last der Tradition“ (Blank/Schulz/Voss 2017: 172), noch immer wirkmächtig sein und trotz aller Professionalisierungs- und Akademisierungsprozesse die Beschäftigten im SAGE-Sektor zu politisch schwachen Interessenvertreter_innen werden lassen – gestützt von einem gepflegten Narrativ unpolitischer und gewerkschaftlich unorganisierter Beschäftigter im SAGE-Sektor (Benz 2019, Eichinger 2017).

Trotz der zahlreichen Professionalisierungsdebatten blenden die Ausbildungsstätten in ihren Curricula die Umwälzungen durch die Ökonomisierung des Sozialen weitgehend aus (Friese 2018). Eine geschlechterbewusste Perspektive auf die „Modernisierungsfallen“ (Reiber/Weyland/Wittmann 2019: 49) in den sogenannten Frauenberufen mit ihren spezifischen Prekarisierungsrisiken gehört allerdings ebenfalls zu den Professionalisierungsdebatten. Der Reproduktion des fehlenden Bewusstseins der SAGE-Beschäftigten als Lohnarbeitnehmer_innen scheint, vor dem Hintergrund der Untersuchungsergebnisse, eine Schlüsselrolle für die ‚kognitive Befreiung‘ zuzufallen. Eine systematische Problembearbeitung, ein Weiterdenken, wird allerdings aktiv unterbunden,

indem Veränderungen durch die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und die Arbeitsintensivierung in den Ausbildungsstätten ausgeblendet werden.

Eine weitere Professionsdimension ist auch dadurch berührt, dass, ohne eine Reflexion der politischen Umbrüche seitens der Beschäftigten, die damit verbundenen normativen Einstellungen einfach adaptiert werden. Kessl (2005: 32) spricht in diesem Zusammenhang von der potentiellen Gefahr, dass die Beschäftigten im Rahmen der wohlfahrtstaatlichen Transformation zu Erfüllungsgehilfen der „totalen Aktivierung“ werden und so als „aktivierungspädagogischer Transformationsriemen neo-sozialer Anforderungen“ dienen.

Eine Machtressource, welche die Beschäftigten im SAGE-Sektor stärker nutzen könnten, betrifft das „intentionelle Erbe der Arbeiterbewegung“ (Schmalz/Dörre 2014: 228). Denn das Arbeitsschutzgesetz schreibt bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden eine Arbeitspause von mindestens 30 Minuten vor (§4 ArbZG). Viele Einrichtungen in der Pflege wären, den zahlreichen Berichten von Pausenausfällen nach zu urteilen, in den Arbeitsabläufen dementsprechend stark eingeschränkt, wenn die Beschäftigten ihre rechtlichen Ansprüche konsequent umsetzen würden. Die Überschneidung dieser institutionellen Macht und der Produktionsmacht deutet auf weitere Machtressourcen im SAGE-Sektor hin.

Die Relevanz der Annahmen und notwendigen Veränderungen seitens der Gewerkschaften, die durch die Labor Revitalization Studies (vgl. Kap. 4.1) beschrieben worden sind, wird durch diese Untersuchung unterstrichen. Wenn die Gewerkschaften die Beschäftigten im SAGE-Sektor erreichen wollen, dann müssen sie jedoch etwas gegen die unter den Beschäftigten verbreitete Annahme unternehmen, dass die gewerkschaftlichen Macht- und Entscheidungsbefugnisse eher in Männer- als in Frauenhänden liegen. Denn die Befunde zeigen, dass im Durchschnitt nur ein Drittel der Beschäftigten eindeutig keine Bedenken in dieser Hinsicht hat. Für die Mobilisierung der Beschäftigten in den SAGE-Berufen ist daher die Stärkung der innergewerkschaftlichen Repräsentativität von Frauen unumgänglich. Wie Ihlens (2018) gezeigt hat, hat sich in den letzten Jahren allerdings bei ver.di zu wenig getan, um die Repräsentationslücke zu schließen bzw. Frauen tatsächlich stärker in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Da die Erneuerung der gewerkschaftlichen Organisations- und Verhandlungsmacht nur durch eine positive Mitgliederentwicklung gelingen kann, nehmen jedoch Erschließungskonzepte in neuen Bereichen eine Schlüsselrolle ein, was gerade junge dienstleistende Frauen im erheblichen Maße betrifft (Urban 2010, 2013). Die Überwindung der Repräsentationslücke von Frauen in Gewerkschaften ist den Befunden zufolge dabei fest mit zwei Fragen verschränkt: Wie können Gewerkschaften die Problematik der horizontalen und vertikalen Geschlechterschiefe überwinden? Wie kann die Lebenswelt von Frauen vor dem Hintergrund der Doppel- und Dreifachbelastung besser berücksichtigt werden?

Der aktuelle Forschungsstand weist darauf hin, dass die Beschäftigten sich eine stärkere Beteiligung an den Arbeitskämpfen wünschen und diese auch einfordern. Dass gewerkschaftsdemokratische Prozesse, gerade vor dem Hintergrund einer erst noch entstehenden Arbeitsbeziehung im Neuland des SAGE-Sektors, gefordert werden, ist nachvollziehbar und notwendig. In dem Bereich der Sozialen Arbeit scheint es diesbezüglich allerdings einen stärkeren Wunsch nach Austausch zu geben als in den beiden anderen in die Untersuchung einbezogenen Bereichen. Die Sozialstruktur dieser Beschäftigtengruppe unterscheidet sich primär durch den Akademisierungsgrad von den zwei anderen Beschäftigtengruppen, was darauf hindeutet, dass mit der Akademisierung der Beschäftigten auch der Wunsch nach gewerkschaftsdemokratischen Partizipationsprozessen steigt. Insofern wird die Akademisierung der Beschäftigten für die Gewerkschaften nicht zum Selbstläufer werden, sondern muss in mehrfacher Hinsicht an die Interessen der - mehrheitlich weiblichen - Beschäftigten angepasst werden.

Generell ist jeglicher wichtiger Erneuerungspfad zur Stärkung der Organisationsmacht mit basisdemokratischen Elementen verbunden. Hassel und Schroeder (2018: 495) sprechen daher von einem „Aufbau einer professionalisierten, systematischen Mitgliederpolitik, [wobei] ihre Beteiligungsorientierung und ihre neuen Aktivitäten zur Etablierung direktdemokratischer Elemente eine wichtige Basis“ für diese Politik darstellen. Eine weitere bedeutsame und notwendige Säule zur Stärkung der kollektiven Interessenorganisation ist die Kooperation zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen (Social Movement Unionism). Die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst haben gezeigt, dass gesellschaftliche Themen wie die Versorgungssituation der Adressat_innen sowie die Anerkennung der Beschäftigten Mobilisierungspotenzial haben und zur Legitimierung der gesellschaftlichen Macht unumgänglich sind. Darüber hinaus zeigen die Befunde dieser Untersuchung, dass die klassische Lohnpolitik in der Hierarchie der Forderungen seitens der Beschäftigten nicht an oberster Stelle steht, - sondern die Personalbemessung und Arbeitsintensität. Die erhobenen Daten deuten zudem darauf hin, dass Extraleistungen für Gewerkschaftsmitglieder als selektiver Anreiz für eine Mitgliedschaft von den Befragten eher skeptisch wahrgenommen wurden. Als interessantere Motivation zum Aufbau einer starken Organisationsmacht könnten sich jedoch Zusatzversicherungen erweisen. Die Pflegezusatzversicherung für die in der Chemieindustrie Beschäftigten aus dem Jahr 2019 knüpft bspw. an die erfolgreichen Konzepte der Gewerkschaften im skandinavischen Raum an (vgl. Kap. 2.4).

Vor dem Hintergrund der strukturellen Rahmenbedingungen des SAGE-Sektors mit seiner Vielzahl von kleinen Dienstleistenden, ist eine gewerkschaftliche Erschließungspolitik, die quasi von Tür zu Tür geht, mit einem hohen Ressourcenaufwand seitens der Gewerkschaften verbunden. Die Verschiebung des gewerkschaftlichen Handelns auf die politische Unterstützung, um universelle Mindeststandards zu erreichen, ist besonders im SAGE-Sektor

ein zukunftsfähiger Weg, denn hierfür bieten sich mehrere Schnittstellen an. So wären flächendeckende tarifliche Mindeststandards ein wichtiger Schritt in vielen sozialen Bereichen, aber auch Anpassungen im Vergabesystem, das nicht länger darauf ausgerichtet ist, dass die*der preisgünstigste Anbieter_in den Zuschlag erhält. Es bedarf also - so banal es klingt - sozialer Mindeststandards bei der Arbeit mit und für Menschen, die nicht verhandelbar sind.

Eventuell ließe sich auch politisch auf eine gewerkschaftliche ‚Opt-out‘-Mitgliedschaft anstelle einer ‚Opt-in‘-Mitgliedschaft der Beschäftigten des SAGE-Sektors in Gewerkschaften hinwirken (vgl. Gall/Harcourt 2019). Das würde bedeuten, dass zusammen mit dem berufsqualifizierenden Abschluss der Beschäftigten auch automatisch eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft verbunden wäre - welche optional gekündigt werden könnte. Ein weiterer wichtiger Schritt zur Mobilisierung der Beschäftigten wäre es, die Möglichkeiten des Internets besser zu nutzen, um die Anspracheproblematik aufzulösen oder zumindest deutlich zu reduzieren. Denn die einfache und nahezu kostenfreie internetbasierte Kommunikation ist unabhängig von strukturellen Hindernissen wie der räumlichen und zeitlichen Zersplitterung der Beschäftigten (Hallam 2016).

Einige grundsätzliche Themen werden seitens der Gewerkschaften bisher eher ausgeklammert, obwohl diese sehr wahrscheinlich noch Mobilisierungspotential haben. Dazu gehören nicht nur der bereits genannte Aspekt der Geschlechterdifferenz in der organisationalen Interessensvertretung (Nowak 2017), sondern auch die gegenwärtigen Aufwertungsprozesse im frühpädagogischen Bereich, welche primär vor dem Hintergrund der Humankapitaltheorie zu verstehen sind (Kerber-Clasen 2017). Ein weiterer Punkt, der in aktuellen Diskussionen vernachlässigt wird, ist der Umstand, dass die Gewerkschaften an der Reproduktion des Social-Wage-Gap beteiligt sind, indem sie Tarifabschlüsse akzeptieren, die hinter denen anderer Bereiche liegen.

Die Interdependenz des Wohlfahrtsstaats und der Gewerkschaften deutet darauf hin, dass eine gewerkschaftliche Revitalisierung nur mit Prozessen der (Re-)Transformation des Wohlfahrtsstaats funktionieren kann. Den Beschäftigten im SAGE-Sektor kommt dabei eine Schlüsselposition zu. Kernelemente einer ‚Upsizing-Spirale‘ wären nach Urban (2013: 28) 1) die Neuausrichtung der Gewerkschaften auf eine (erneute) (De-)Kommodifizierung der Arbeitsregime durch die Integration atypisch und prekär Beschäftigter in die sozialen Sicherungssysteme, 2) die Erhöhung der Beschäftigungssicherheit, 3) die stärkere Regulierung der Leiharbeit sowie 4) die (Re-)Stabilisierung des flächendeckenden Tarifvertragssystems durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen. Die Eindämmung der Reformen im Zuge des Hartz-Regimes und die Betonung des sozialpolitischen Mandats der Gewerkschaften sind daher zentrale Zukunftsprojekte. Und auch Mayer-Ahuja (2019) plädiert mit dem auf „Sicherheit orientierten wohlfahrtsstaatlichen Modell“ für einen neuen „Sozialpakt“ bzw. einen Pakt für „Gute Arbeit“, wobei sie betont, dass dieses Modell nur gemeinsam mit

Gewerkschaften gelingen kann. Die kollektive Interessenorganisation der Beschäftigten im SAGE-Sektor ist insofern von zentraler Bedeutung für die Gewerkschaften, die menschengerechte Gestaltung des Wohlfahrtsstaats und die Arbeitswelt der Beschäftigten.

Die Art und Weise, mit denen Beschäftigte ihre Interessen durchsetzen, verändert sich mit den Formen von Arbeit und ihrer Organisation. Die Gewerkschaft als Organisationsprinzip war ursprünglich eng mit der Entstehung großer Fabriken verbunden. Über die Zeit hinweg organisierten die Gewerkschaften jedoch die Beschäftigten nach verschiedenen Prinzipien. In der Regel ist die Etablierung einer bestimmten Organisationsform der Beschäftigten ein Suchprozess, in dem verschiedene Varianten durch Versuch und Irrtum ausprobiert werden, bis sich ein Weg als erfolgreich herausstellt und etabliert. Die erste Globalisierung der Märkte am Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts führte zu einer polyanischen Gegenbewegung in Form der Arbeiter_innenbewegung und zu weiteren sozialen Bewegungen, die nach zwei Weltkriegen sowie der ersten Weltwirtschaftskrise in den 1930er-Jahren dafür sorgten, dass der Warencharakter der Arbeit eingeschränkt wurde (Silver 2005: 36). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts sagten Beobachter_innen schließlich das Ende der Arbeiter_innenbewegung voraus, welches sie an den Umwälzungen durch den Fordismus (Entwertung von Qualifikationen und neue Quellen von Arbeitskräften) und dem damit verbundenen Wettlauf nach Unten (Spaltung der Arbeiter_innenklasse) festmachten (Silver 2005: 23). Silver (2005) zeigt mit ihrer Untersuchung allerdings, dass kapitalistische Umstrukturierungen aus der historischen Perspektive immer mit einem Machtzuwachs der Beschäftigten verbunden waren sowie zu einer neuen Periode der gewerkschaftlichen Mobilisierung der Arbeiter_innen führten. Es bestehen insofern aus der historischen Perspektive Parallelen zwischen den gegenwärtigen Suchprozessen im SAGE-Sektor und früheren Phasen der Arbeiter_innenmobilisierung. Die zunehmenden Streiks im SAGE-Sektor können vor diesem Hintergrund als polyanische Gegenbewegung angesehen werden, deren Konfliktpotential durch die nicht-intendierten Folgen der Professionalisierung und Akademisierung noch zunehmen wird.

8.5 Fazit

Die vorliegende Abhandlung zeigt, dass die Gewerkschaften, vor allem die GEW und ver.di, mit neuen und erfolgreichen Strategien die im öffentlichen Dienst Beschäftigten des SAGE-Sektors mobilisieren konnten. Die Arbeitskämpfe der Jahre 2009 und 2015 haben dies eindrucksvoll belegt und für die Arbeitskämpfe im Sommer 2020 ist ähnliches zu erwarten. Die Ergebnisse der Untersuchung zeichnen jedoch ein gemischtes Bild, wenn es um das zukünftige Engagement von Erzieher_innen, Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen sowie Pflegebeschäftigten in Gewerkschaften geht. Sie weisen vor allem darauf hin, dass große Herausforderungen für die Gewerkschaften bestehen, was die positive Beeinflussung der Wirksamkeitsüberzeugungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor anbelangt sowie die Überwindung der Anspracheproblematik. Das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und die Unterstützung zur Handlungsermächtigung sollten dabei im Fokus stehen.

Die zentralen Untersuchungsergebnisse verweisen im Kern aus unterschiedlichen Perspektiven auf dieselbe Problematik: Wie soll das gewerkschaftliche Framing zielgerichtet zum kollektiven Handeln mobilisieren, wenn im Durchschnitt über 70 % der Beschäftigten noch nie von Gewerkschaften angesprochen wurden oder über kollektive Handlungen nachgedacht haben? Wie soll sich ein Lohnarbeiter_innen-Bewusstsein herausbilden, wenn die historische Entstehungsgeschichte nach wie vor in der mentalen Verortung der Beschäftigten eine starke Wirkungsmacht besitzt? Denn dass sich unter diesen Umständen und vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung sowie der institutionell-strukturell bedingten schwachen Position in der politischen Arena die Wirksamkeitsüberzeugungen der Beschäftigten kaum herausgebildet haben, ist nicht verwunderlich. Die Interdependenzen bedeuten jedoch gleichzeitig, dass die Bearbeitung einer Stellschraube auch Auswirkungen auf die anderen Stellschrauben der kollektiven Interessenorganisation im SAGE-Sektor hat. Am ehesten würde ein Neudenken der Beschäftigten wahrscheinlich angestoßen, wenn das Problem der mangelnden Kommunikation gelöst würde. An dieser Stelle ist es wichtig, dass die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass es sich bei den Beschäftigten im SAGE-Sektor bereits um politisierte Beschäftigte handelt, die darüber hinaus auch bereits im überdurchschnittlichen Ausmaß gewerkschaftlich organisiert sind. Die Resonanzvoraussetzungen seitens der Beschäftigten für ein gewerkschaftliches Framing sind dementsprechend als positiv einzuschätzen - wenn denn die Anspracheproblematik gelöst würde, z.B. indem durch gewerkschaftlich organisierte Kolleg_innen eine Kommunikationsoffensive der Gewerkschaften organisiert werden würde.

Den Gewerkschaften ist es gelungen, trotz der politischen Umbrüche seit den 1980er-Jahren das „institutionelle Erbe“ (Schmalz/Dörre 2014: 228) der Arbeiter_innenbewegung zu bewahren,. Genau dies stellt für die kollektive Interessenorganisation im Neuland der

Arbeitsbeziehungen im sozialen Dienstleistungsbereich eine zentrale Machtressource der Gewerkschaften dar, welche die Revitalisierung bzw. Konstituierung im SAGE-Sektor deutlich erleichtert. Gleichzeitig müssen die Gewerkschaften bei der Herausbildung einer funktionierenden institutionellen Ordnung der Arbeitsbeziehungen im SAGE-Sektor anerkennen, dass diesen Beziehungen im Vergleich zu industriellen Arbeitsbeziehungen eine veränderte Rolle zukommt. Wie Kelly (1998) betont, ist es dabei wichtig, dass die Beschäftigten klare Vorstellungen von einer_einem Problemverursachenden und -lösenden haben. Da im SAGE-Sektor beide Rollen den Staat bzw. das Wohlfahrtsregime betreffen, bedeutet dies für die Gewerkschaften, eine Vermittlerinnenrolle zwischen den Beschäftigten und dem Staat inne zu haben. Das gewerkschaftliche Handeln ist in diesem Kontext von großer Tragweite, da es nicht nur die Arbeitsqualität der Beschäftigten betrifft, sondern gleichzeitig auch korrigierend auf das Wohlfahrtsregime selbst wirkt. Die gesellschaftlich-diskursiven Machtressourcen sind vor diesem Hintergrund entscheidend und stellen ein neues Potenzial für die gewerkschaftliche Revitalisierung dar. Unterstützend dürfte sich darauf auch die Akademisierung der Beschäftigten auswirken, die in der Pflege und Erziehung noch am Anfang steht. Der Widerspruch aus geforderter Professionalisierung und geförderter Prekarisierung wird sich dabei verstärkend auf die kollektive Interessenorganisation auswirken.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschäftigten in den SAGE-Berufen zunehmend um eine Position in der politischen Arena ringen, ähnlich wie zu Beginn der Arbeiter_innenbewegung im 19. Jahrhundert, sich jedoch erst noch selbst kognitiv und mental ermächtigen müssen. Hoffnungen wecken zum einen die Entwicklungen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die zunehmende systematische Befassung mit der spezifischen Thematik des SAGE-Sektors im Rahmen der Industrial-Relations-Forschung und zum anderen der Reformkurs der Gewerkschaften. Für das Empowerment der Beschäftigten im SAGE-Sektor scheint es daher angebracht zu sein, darauf hinzuweisen, dass diese sich nicht mehr im 19. oder 20. Jahrhundert befinden, sondern im 21. Jahrhundert, und dass es dementsprechend darum geht, die Professionen der SAGE-Berufe zu repräsentieren und zu emanzipieren - und zwar in der politischen Arena und allen anderen Bereichen, denn es handelt sich schließlich um Zukunftsberufe.

Literaturverzeichnis

- Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G. & Ickovics, J. R. (2000): Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: Preliminary data in healthy, White women. In: *Health psychology*, 19(6), S. 23-55.
- Alice Salomon Hochschule (2019): Bachelor Interprofessionelle Gesundheitsversorgung. Im Internet verfügbar unter: <https://www.ash-berlin.eu/studium/studiengaenge/bachelor-interprofessionelle-gesundheitsversorgung-online/profil/> [letzter Zugriff: 09.03.2019].
- Altvater, E. (2005): *Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen: eine radikale Kapitalismuskritik*. 1. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Artus, I. (2019): *Frauen*streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen*. 1. Auflage. Im Internet verfügbar unter: <https://www.rosalux.de/publikation/id/39917/frauenstreik/> [letzter Zugriff: 01.03.2019].
- Artus, I. & Behrens, M. (2014): Editorial: Neue Entwicklungen in der Gewerkschaftsforschung. In: *Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, H. 3, S. 3-7.
- Artus, I., Birke, P., Kerber-Clasen, S. & Menz, W. (2017): Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit. Zur Einleitung. (Hg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA, S. 13-18.
- Artus, I. & Pflüger, J. (2017): Streik und Gender in Deutschland und China: ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. In: *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 24(2), S. 218–240.
- Auffenberg, J. & Krachler, N. (2017): Arbeitsverdichtung im Krankenhaussektor: Erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien zur Personalbemessung. In: *WSI-Mitteilungen*, 70(4), S. 269–277.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): *Bildung in Deutschland 2018: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. 1. Auflage, Bielefeld: wbv Media.
- Backhaus, O., Hampel, P. & Dadaczynski, K. (2018): Effort-Reward Imbalance and Burnout in German Kindergarten Educators. In: *European Journal of Health Psychology*, 25(3), S. 73–82.
- Bär, S. & Starystach, S. (2017): Arbeitsbedingungen in der Krankenhauspflege. In: *Soziale Welt*, 68(4), S. 385–404.
- Barkan, S. E. (2004): Explaining public support for the environmental movement: A civic voluntarism model. In: *Social Science Quarterly*, 85(4), S. 913–937.
- Bartosch, U. (2013): Soziale Arbeit als Wissenschaft und akademisches Lehrfach. In: *Sozial Extra*, 37(1–2), S. 46–50.
- Bassoli, M. & Lahusen, C. (2015): Political Participation by the Deprived: A Comparative Analysis in Political Behavior by Unemployed Young Adults. In: *Partecipazione e Conflitto*, 8(3), S. 761–769.
- Baumgartner, D. (2019): *Sozialstaat unter Zwang? Zwischen Reform und radikaler Neuorientierung*. (B. Fux, Hrsg.). S.I.: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, K., Dörre, K. and Kutlu, Y. (2018), "Counter-Landnahme? Labour disputes in the care-work field", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 37 No. 4, pp. 361-375. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2017-0028>
- Becker, K., Kutlu, Y. & Schmalz, S. (2017): Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich: Die mobilisierende Rolle des Berufsethos. (Hg.): *Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA-Verlag, S. 255–277.
- Beckmann, K., Ehling, T. & Klaes, S. (2018). *Berufliche Realität im Jugendamt: der ASD in strukturellen Zwängen*. Freiburg: Lambertus-Verlag.

- Beckmann, T., Likaj, X., Steimer, P. & Stöckel, M. (2019): Precarisation, individualisation and the development of trade unions in Germany. Working Paper No. 130/2019. Berlin: Institute for International Political Economy (IPE).
- Behrends, S., Engel, W., Kott, K. & Neuhäuser, J. (2018): Nettoeinkommen privater Haushalte. Im Internet verfügbar unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/datenreport-2018/private-haushalte-einkommen-konsum-wohnen/278177/nettoeinkommen-privater-haushalte> [letzter Zugriff: 19.02.2020].
- Beisecker, A., Braunmühl, C., Wichterich, C. & von Winterfeld, U. (2007): Die Privatisierung des Politischen. Zu den Auswirkungen der doppelten Privatisierung. In: FEMINA POLITICA–Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 16(2), S. 84-104.
- Benford, R. D. & Snow, D. A. (2000): Framing processes and social movements: An overview and assessment. In: Annual review of sociology, 26(1), S. 611–639.
- Benz, B. (2019): Soziale Arbeit – Politisch schwach ... erforscht? Politische Partizipation und Repräsentation in Praxis, Ausbildung und Wissenschaft. (Hg.): Schwache Interessen? Politische Beteiligung in der Sozialen Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 84–122.
- Berg, A. & Schweitzer, H. (2015): Bessere Ausbildung, höhere Anforderungen, fehlende Wertschätzung: Unbefriedigender Tarifabschluss. In: *Sozial Extra*, 39(6), S. 49–51.
- Berry, C. & McDaniel, S. (2020): Post-crisis precarity: Understanding attitudes to work and industrial relations among young people in the UK. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X1989438. <https://doi.org/10.1177/0143831X19894380>
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten - was ist zu tun? Im Internet verfügbar unter: https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/DL_Themenblatt_Pflegereport_2030.pdf [letzter Abruf: 04.06.2019]
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2019): Ländermonitor frühkindliche Bildungssysteme. KiTas nach Trägern. Im Internet verfügbar unter: https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/traeger/kitas-nach-traeger/?tx_itaohyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itaohyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=ed117cbe6f47e7f97710f316c3b6e300 [letzter Zugriff: 02.02.2019].
- Birke, P. (2017): Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. 1. Auflage, Hamburg: VSA-Verlag, S. 90–113.
- Blank, F. (2017): Aufschwung mit Hindernissen – professionelle Sorgearbeit in Deutschland. In: *WSI-Mitteilungen*, 70(3), S. 173–179.
- Blank, F., Schulz, S. E. & Voss, D. (2017): Erwerbstätigkeit im Sozial- und Gesundheitswesen: ausgebaut, aufgewertet, ausgebremst? Im Internet verfügbar unter: https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_108222_108237.htm [letzter Zugriff: Datum].
- Blaschke, S. (2008): Frauen in Gewerkschaften: zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. 1. Auflage, München: Hampp.
- Blaschke, S. (2015): Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification. In: *Journal of Industrial Relations*, 57(5), S. 726–747.
- Blome, A. (2018). Von Kinder, Küche, Kirche zu Kinder, Karriere, KiTa? Geschlechterrollen, Familienpolitik und Religion im Wandel der Zeit. In: *Sozialer Fortschritt*, 67(6), S. 453–475.
- Boewe, J. & Schulten, J. (2017): Im Bauch der Bestie. Im Internet verfügbar unter: <https://de.rosalux.eu/themen/solidaritaet-und-emanzipation/im-bauch-der-bestie/> [letzter Zugriff: 15.04.2019].
- Bogai, D., Seibert, H. & Wiethölter, D. (2016): Die Entlohnung von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen. In: *Pflegereport 2016*, S. 91–107.

- Bonoli, G. (2007). Time matters: Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative political studies*, 40(5), S. 495–520.
- Boudon, R. (1998): Limitations of rational choice theory. In: *American Journal of sociology*, 104(3), S. 817–828.
- Brady, H. E., Verba, S. & Schlozman, K. L. (1995): Beyond SES: A resource model of political participation. In: *American political science review*, 89(2), S. 271–294.
- Brenke, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. In: *DIW Wochenbericht*, (32+33/2015), S. 715–722.
- Brenke, K., Schlaak, T. & Ringwald, L. (2018): Sozialwesen: ein rasant wachsender Wirtschaftszweig. In: *DIW-Wochenbericht*, 85(16), S. 305–315.
- Brettschneider, A. (2019): Von der „Humanisierung des Arbeitslebens“ zur „Guten Erwerbsbiografie“ – und darüber hinaus? Konturen einer Integrierten Sozialen Lebenslaufpolitik. In: *Sozialer Fortschritt*, 68(11), S. 847–866.
- Bröring, M. & Buschmann, M. (2012): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe*. Frankfurt am Main: GEW.
- Broschinski, S. (2017): *Armut im aktivierenden Sozialstaat – Neue Armutsrisiken in Deutschland als Folge der Aktivierungspolitik*. Im Internet verfügbar unter: http://www.cetro.uni-oldenburg.de/download/CETRO_Selected_Theses_Bachelorarbeit_Broschinski_Armut_im_aktivierenden_Sozialstaat.pdf [letzter Zugriff: 05.05.2019].
- Bruggemann, A. (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“. In: *Arbeit und Leistung*, 28(11), S. 281–284.
- Bruggemann, A. (1976): Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: *Arbeit und Leistung*, (2), S. 71–74.
- Bublitz, E. & Regner, T. (2016): *The social pay gap across occupations: Survey and experimental evidence*. HWWI Research Paper. Im Internet verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/130612/1/857514253.pdf> [letzter Abruf: 08.07.2019]
- Bühler, S. (2017): Markt und Gewinnstreben im Sozialsektor: Wirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen und die Qualität der Versorgung aus gewerkschaftlicher Sicht. In: *WSI-Mitteilungen*, 70(3), S. 218–220.
- Bundesagentur für Arbeit (2018a): *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*. Im Internet verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf> [letzter Abruf: 04.05.2019]
- Bundesagentur für Arbeit (2018b): *Streikstatistik (Jahreszahlen)*. Im Internet verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31970/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=17378®ion=&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen [letzter Zugriff: 08.03.2019].
- Bundesagentur für Arbeit (2019a): *Beschäftigte nach Berufen - Zeitreihe nach Quartalszahlen*. Nürnberg. Im Internet verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii6/beschaeftigung-sozbe-kldb2010-zeitreihe/kldb2010-zeitreihe-d-0-xlsx.xlsx> [letzter Abruf: 15.04.2019].
- Bundesagentur für Arbeit (2019b): *Tabellarischer Umsteigeschlüssel*. Im Internet verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Arbeitshilfen/Umsteigeschluessel/Umsteigeschluessel-Nav.html> [letzter Zugriff: 01.03.2019].
- Bundesgesundheitsministerium (2019): *Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Hebammenausbildung und zur Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (Hebammenreformgesetz - HebRefG)*. Pub. L. No. Drucksache 229/19. Im Internet

- verfügbar unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/H/Referentenentwurf_Hebammenreformgesetz_HebRefG.pdf [letzter Abruf: 02.03.2020]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Hintergrundmeldung - Das Gute-KiTa-Gesetz. Im Internet verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/gute-kita-gesetz> [letzter Zugriff: 03.02.2019].
- Bundeszentrale für politische Bildung (2008): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit | bpb. Im Internet verfügbar unter: <http://www.bpb.de/apuz/31339/die-oekonomisierung-der-sozialen-arbeit?p=all> [letzter Abruf: 23.06.2015].
- Bundeszentrale für politische Bildung (2011): Frauen – Erwerbstätigkeit. Im Internet verfügbar unter: <http://www.bpb.de/system/files/pdf/O4NQPA.pdf> [letzter Zugriff: 29.12.2019].
- Bundeszentrale für politische Bildung (2016): Keynesianismus. Im Internet verfügbar unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/19777/keynesianismus> [letzter Abruf: 30.01.2020].
- Busch, A. (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.
- Cramer, M. W. (1999): Organized participation in nursing: A test of the civic voluntarism model. Im Internet verfügbar unter: <https://elibrary.ru/item.asp?id=6676408> [letzter Abruf: 23.09.2019].
- DAK-Forschung (2013): DAK-Gesundheitsreport 2013: Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten: Update psychische Krankheiten: Sind wir heute anders krank. Im Internet verfügbar unter: http://www.dak.de/dak/download/Gesundheitsreport_2013-1146388.pdf [letzter Abruf: 09.10.2019].
- Darmann-Finck, I. & Reuschenbach, B. (2019): Akademisierung der Pflegeberufe – Weg aus der Angebotsmisere? In: Gesundheits- und Sozialpolitik, 73(4–5), S. 78–83.
- Dresing, Thorsten, Thorsten Pehl. (2012): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. dr dresing & pehl GmbH.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Zufriedene Berufstätige, Allensbacher Kurzbericht 18/2014, Im Internet Verfügbar unter: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/kurzberichte_dokumentationen/PD_2014_18.pdf [letzter Abruf: 16.06.2019]
- Dathe, D., Paul, F. & Stuth, S. (2012): Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalzuwachs (WZBrief Arbeit No. 12). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- DBB Beamtenbund und Tarifunion (2016): Übersicht Tarifabschlüsse öffentlicher Dienst seit 1990 (Tarifstand 03/2016). Im Internet verfügbar unter: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2016/160519_einkommensentwicklung_tarif.pdf [letzter Zugriff: 06.03.2019].
- Deutsche Presseagentur (2015): Massendemo gegen TTIP: So viele kamen noch nie. Im Internet verfügbar unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/ttip-demonstration-in-berlin-stellt-teilnehmerrekord-auf-a-1057187.html> [letzter Zugriff: 22.08.2019]
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2013): DIW Berlin: Humankapitaltheorie. Im Internet verfügbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.413086.de/presse/glossar/humankapitaltheorie.html [letzter Zugriff: 19.01.2020].
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2019): DIW Berlin: Internationaler Frauentag: DIW-Studien liefern neue Erkenntnisse zur Benachteiligung von Frauen in Deutschland. Im Internet verfügbar unter: https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.616012.de [letzter Zugriff: 22.01.2020].

- Deutschlandfunk (2019): DGB - Hoffmann will Boni für Gewerkschafter. Im Internet verfügbar unter: https://www.deutschlandfunk.de/dgb-hoffmann-will-boni-fuer-gewerkschafter.1939.de.html?drn:news_id=1029784 [letzter Zugriff: 27.07.2019].
- DGB (2019): DGB-Mitgliederzahlen 2010-2018. Im Internet verfügbar unter: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010> [letzter Zugriff: 28.01.2020].
- DGB-Index Gute Arbeit (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007 (Jahresbericht). Im Internet verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/7uc> [letzter Zugriff: 14.07.2019].
- DGB-Index Gute Arbeit (2008): DGB-Index Gute Arbeit 2008 (Jahresbericht). Im Internet verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/1YR> [letzter Zugriff: 18.07.2019].
- DGB-Index Gute Arbeit (2015a): Sinnvolle Arbeit, hohe Belastung und geringes Einkommen. Im Internet verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/9D8> [letzter Zugriff: 17.04.2019].
- DGB-Index Gute Arbeit (2015b): Sinnvolle Arbeit, hohe Belastung und geringes Einkommen. Arbeitsbedingungen in den Erziehungsberufen (kompakt 1/2015). Im Internet verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/9D8> [letzter Abruf: 17.03.2019]
- Dingeldey, I., Schröder, T. & Kathmann, T. (2015): Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. In: Industrielle Beziehungen, (3–4,2015), S. 240–259.
- Dörre, K. (2017): Vor neuen Herausforderungen – Gewerkschaften in fragmentierten Arbeitsbeziehungen, (5,2017), S. 42–50.
- Dörre, K. (2019): Risiko Kapitalismus: Landnahme, Zangenkrise, Nachhaltigkeitsrevolution. In: K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose, & B. Seyd (Hg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 3–33.
- DPA-Meldung (2020): dpa-Meldung vom 24. Januar 2020: Pflegekräfte sollen besser bezahlt werden. Im Internet verfügbar unter: https://www.aok-bv.de/presse/dpa-ticker/index_23135.html [letzter Zugriff: 27.01.2020].
- Dribbusch, H. (2017): Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten – zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor. (Hg): Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 301–331.
- Dribbusch, H. (2019): New Militancy in a Changing Industrial Landscape. (Hg): Industrial Relations in Germany: Dynamics and Perspectives, S. 95–122. <https://doi.org/10.5771/9783748900573-7>
- Drüge, M. & Schleider, K. (2017): Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei Fachkräften der Sozialen Arbeit und Lehrkräften: Ein Vergleich von Merkmalen, Ausprägungen und Zusammenhängen. In: Soziale Passagen, 8(2), S. 293–310.
- Ebbinghaus, B. & Göbel, C. (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In: W. Schroeder (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 207–238.
- Eichinger, U. (2017): Möglichkeitsräume von kollektiver Selbstorganisation in Sozialer (Lohn-)Arbeit: Voraussetzungen der Organisation der Interessenvertretung in „eigener Sache“. (Hg): Konfliktbereitschaft und (Selbst)Organisation im Care-Sektor unter veränderten Bedingungen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 53-74.
- Engelen-Kefer, U. (2017): Die Situation der Pflegekräfte im internationalen Vergleich. (Hg): Pflegeberufe der Zukunft: Akademisierung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. 1. Auflage, Heidelberg: medhochzwei Verlag GmbH, S. 25–35.
- England, P. (2005): Emerging Theories of Care Work. In: Annual Review of Sociology, 31(1), S. 381–399.
- Entman, R. M. (1993): Framing: Toward clarification of a fractured paradigm. In: Journal of communication, 43(4), S. 51–58.

- European Commission & Directorate-General for Justice (2013): Barcelona-Ziele: Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums. Luxembourg: Publications Office.
- Evans, M. (2018): Der „Faktor Arbeit“ macht den Unterschied: Die Governance sozialer Dienstleistungsarbeit und die Institutionalisierung von Arbeitgeberverbänden im deutschen Pflegemarkt. In: R. G. Heinze, J. Lange & W. Sesselmeier (Hg.): Neue Governancestrukturen in der Wohlfahrtspflege. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 153–194.
- Evans, M., Hielscher, V. & Voss, D. (2018): Damit Arbeit 4.0 in der Pflege ankommt: Wie Technik die Pflege stärken kann. Policy-Brief der Hans-Böckler-Stiftung. Im Internet verfügbar unter: <https://www.iat.eu/aktuell/veroeff/2018/policy-brief.pdf> [letzter Abruf: 25.08.2019].
- Evans, M. & Kerber-Clasen, S. (2017): Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: Blockierte Aufwertung? In: WSI-Mitteilungen, 70(3), S. 180–188.
- Evans, M. & Ludwig, C. (2019): Dienstleistungssystem Altenhilfe im Umbruch. Arbeitspolitische Spannungsfelder und Herausforderungen. In: APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, S. 31–36.
- Evans, M., Ludwig, C. & Herman, J. (2019): Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung: Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ in der Altenpflege. Im Internet abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_128_2019.pdf [letzter Abruf: 15.10.2019].
- Ferreira, Y. (2009): FEAT–Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen: Zukunftsperspektive für das Züricher Modell. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 53(4), S. 177–193.
- Ferreira, Y., Suelzenbrueck, S. & Sauer, S. (2017): Zurich Model Revisited – validation of the model of different forms of work satisfaction. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71(3), S. 157–168.
- Festinger, L. (1962): A theory of cognitive dissonance (Bd. 2). Kalifornien: Stanford university press.
- Fietze, S. (2011): Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP).
- Fischer, L. (Hg.) (2006): Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Göttingen: Hogrefe.
- Folbre, N. (2001): The invisible heart: economics and family values. New York: New Press.
- Folter, W. & Jedwabski, B. (2003): Einheitliches Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst. Im Internet verfügbar unter: http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Kommissionen/Kommission%20Eingruppierung%20und%20Besoldung/Publikationen_der_Kommission/BuB_2003.pdf [letzter Abruf: 25.08.2019].
- Frayssé, O. (2017): The Relation Between Production, Labor Regimes and Leisure Forms: From slavery to digital capitalism. Im Internet verfügbar unter: <http://angles.saesfrance.org/index.php/area/10/lodel/index.php?id=1100> [letzter Abruf: 15.11.2019].
- Friedrichs, A. & Schaub, H.-A. (2011): Akademisierung der Gesundheitsberufe – Bilanz und Zukunftsperspektive. In: Zeitschrift für Medizinische Ausbildung, 2011/2, S. 1–13.
- Friese, M. (2018): Berufliche und akademische Ausbildung für Care Berufe. Überblick und fachübergreifende Perspektiven der Professionalisierung. Im Internet verfügbar unter: https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/berufsbildung/shop/detail/name/_/0/1/6004653/facet/6004653////////nb/0/category/99.html [letzter Abruf: 27.11.2019].
- Fuchs, T. (2006): DGB-Index Gute Arbeit, Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten, Konstruktion und Darstellung einer Indexbasierten Berichterstattung. Im Internet verfügbar unter: <https://innovation-gute->

- arbeit.verdi.de/++file++53633f7d6f684406490002ed/downl
oad/Gute-Arbeit-Pilotauswertung-von-Tatjana-Fuchs-2006.pdf [letzter Abruf: 07.09.2019].
- Fuchs, T. & Trischler, F. (2008): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit (Kurzfassung). Frankfurt am Main: Ver.di und GEW.
- Fux, B. & Baumgartner, A. D. (2019): Demokratische Sozialintegration: Über Chancen und Grenzen wohlfahrtsstaatlicher Reformen. In: A. D. Baumgartner & B. Fux (Hg.): Sozialstaat unter Zugzwang? Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 411–431.
- Gäckle, A. (2015): ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. 4. überarbeitete und erweiterte Auflage, Köln: Universität zu Köln.
- Gall, G. & Harcourt, M. (2019): The union default solution to declining union membership. In: *Capital & Class*, 43(3), S. 407–415.
- Gamson, W. (1992): *Talking politics*. Cambridge university press.
- Gamson, W. (1995): Constructing social protest. In: *Social movements and culture*, 1995/4, S. 85–106.
- Gerber-Grote, A. (2019): Gesundheit muss man studieren. Im Internet verfügbar unter: <https://www.fr.de/meinung/gesundheits-muss-studieren-11773074.html> [letzter Zugriff: 09.03.2019].
- GEW. (2018): Brutto und Netto in der Kita. Im Internet verfügbar unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/brutto-und-netto-in-der-kita/> [letzter Zugriff: 03.02.2019].
- Ghaderi, C. (2014): Theoretische Perspektiven: Soziologische Verortung. In: *Politische Identität-Ethnizität-Geschlecht*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 35–119.
- Giese, C. (2019): Antinomie statt Autonomie: Iris Marion Youngs Theorie der „Fünf Formen der Unterdrückung“ als Beitrag zum Verständnis der Widersprüche der Pflege- und Pflegebildungspolitik. In: *Ethik in der Medizin*. <https://doi.org/10.1007/s00481-019-00546-1>
- Gilberg, R. (2018): Irreführung, Intervalle, Trump und Brexit. Im Internet verfügbar unter: <http://blog.infas.de/irrefuehrung-intervalle-trump-und-brexit/> [letzter Zugriff: 13.08.2019].
- Goffman, E. (1974): *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Harvard University Press.
- Goodin, R. E. (2015): The Collective Action Problem. In: *Fair Priority Setting and Rationing at the Bedside*. Oxford [England]: Oxford University Press, S. 224–237.
- Göres, J. (2019): Gewerkschaftsmitglieder bekommen mehr. Im Internet verfügbar unter: <https://taz.de/!5334822/> [letzter Abruf: 18.12.2019].
- Gottschall, K. (2008): Soziale Dienstleistungen zwischen Informalisierung und Professionalisierung – oder: der schwierige Abschied vom deutschen Erbe sozialpolitischer Regulierung, 17(4), S. 254–267.
- Grote, H. (2011): Macht und Ohnmacht in der Sozialen Arbeit: Strukturen sozialer Dienstleistungen in Berlin und Brandenburg und ihre Bedeutung für die Beschäftigungssituation der Fachkräfte. In Internet verfügbar unter: <http://www.sdb-ev.de/media/c62bea829891a833ffff8016ffffef.pdf> [letzter Abruf: 19.05.2019]
- Grüling, B. (2019): Beruf Kindheitspädagoge: Mehr als nur Erzieher mit Studium. Im Internet verfügbar unter: <https://www.spiegel.de/karriere/beruf-kindheitspaedagoge-mehr-als-nur-erzieher-mit-studium-a-1291794.html> [letzter Zugriff: 28.01.2020].
- Hall, P. A. & Soskice, D. W. (Hg.) (2001): *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford [England], New York: Oxford University Press.
- Hallam, R. (2016): How the internet can overcome the collective action problem: conditional commitment designs on Pledgebank, Kickstarter and The Point/Groupon websites. In: *Information, Communication & Society*, 19(3), S. 362–379.

- Hammermann, A. & Stettes, O. (2013): Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. In: IW-Trends - Institut der deutschen Wirtschaft, 2/2013, S. 1–18.
- Hammermann, A. & Stettes, O. (2017): Qualität der Arbeit in Europa - Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015. Im Internet verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168373/1/896534995.pdf> [letzter Abruf: 18.09.2019]
- Handelsblatt (2017): Geschwächte Gewerkschaften. In: Handelsblatt, 23.01.2017, S. 12–13.
- Hans Böckler Stiftung (2019a): Chronik der Geschichte der Gewerkschaften von 1830 bis 2015. Im Internet verfügbar unter: <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de> [letzter Zugriff: 08.03.2019].
- Hans Böckler Stiftung (2019b): WSI-Tarifarchiv. Im Internet verfügbar unter: http://www.boeckler.de/index_wsi_tarifarchiv.htm [letzter Zugriff: 08.03.2019].
- Hansel, R. (2004): Prozessvereinbarung und Tarifvertrag Wissenschaft. Im Internet verfügbar unter: https://www.gew-berlin.de/2390_2438.php [letzter Zugriff: 10.03.2019].
- Hassel, A. & Schroeder, W. (2018a): Gewerkschaften 2030. Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. In: WSI-Report, 44, S. 24-39.
- Hassel, A. & Schroeder, W. (2018b): Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft. In: WSI-Mitteilungen, 71(6), S. 485–496.
- Hassel, A. & Schroeder, W. (2019): Trade Union Membership Policy: the Key to Stronger Social Partnership. In: Industrial Relations in Germany. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 73–94.
- Haubner, T. (2019): Das soziale Band neu knüpfen?: Bürgerschaftliche Sorgedienstleistungen im Schatten von Arbeitsmarkt und Sozialstaat. In: K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose & B. Seyd (Hg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 197–209.
- Heinz, A. (2016): Kollektive Interessenorganisation in der Sozialen Arbeit: Ursachen geringer berufspolitischer Organisation. Wiesbaden: Springer VS.
- Heinze, R. G. (2011): Soziale Dienste und Beschäftigung. In: Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: Springer-Verlag, S. 168–186.
- Heinze, R. G., Lange, J. & Sesselmeier, W. (Hg.) (2018): Neue Governancestrukturen in der Wohlfahrtspflege: Wohlfahrtsverbände zwischen normativen Ansprüchen und sozialwirtschaftlicher Realität. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Heise, A. (2019): Stichwort Wirtschaftspolitik: Eine neue internationale Weltwirtschaftsarchitektur. In: Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, 233(4), S. 72–73.
- Helmrich, R., Güntürk-Kuhl, B., Hall, A., Koscheck, S., Leppelmeier, I., Maier, T. & Tiemann, M. (2016): Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung. Working Paper Forschungsförderung.
- Henn, S., Lochner, B., Meiner-Teubner, C. & Strunz, E. (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Im Internet verfügbar unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++1c1a5b5e-573e-11e7-b245-525400e5a74a> [letzter Abruf: 17.06.2019]
- Henninger, A. (2008): Der Wohlfahrtsstaat: Auslauf- oder Zukunftsmodell? Im Internet verfügbar unter: https://www.online.uni-marburg.de/isem/WS10_11/docs/wfskrise.pdf [letzter Abruf: 18.04.2019]
- Herrmann, U. (2017): Der Sieg des Kapitals: wie der Reichtum in die Welt kam: die Geschichte von Wachstum, Geld und Krisen. ungekürzte und aktualisierte Taschenbuchausgabe, 9. Auflage, München, Berlin, Zürich: Piper.

- Hetzel, A. (2017): Was heißt Finanzmarktkapitalismus? Die Rolle der institutionellen Investoren in der globalisierten Finanzwirtschaft. GRIN Verlag.
- Hiemisch, A., Stöbel-Richter, Y., Grande, G., Brähler, E. & Kiess, W. (2019): Sind wir wirklich so glücklich, wie wir es glauben? Eine kritische Untersuchung der Arbeitszufriedenheit an einer Universitätskinderklinik. In: *Das Gesundheitswesen*, 51(4), S. 309–318.
- Hien, W. (2017): „Man geht mit einem schlechten Gewissen nach Hause“ Krankenhausarbeit unter Ökonomisierungsdruck. In: *Konfliktbereitschaft und (Selbst-)Organisation im Care-Sektor unter veränderten Bedingungen* (Bd. 145). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hipp, L. & Kelle, N. (2016): Nur Luft und Liebe? Zur Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 62(3), S. 237–269.
- Hipp, L., Kelle, N. & Quart, L.-M. (2017): Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungssektor im Länder- und Berufsvergleich. In: *WSI-Mitteilungen*, 70(3), S. 197–204.
- Hoebel, J., Müters, S., Kuntz, B., Lange, C. & Lampert, T. (2015): Messung des subjektiven sozialen Status in der Gesundheitsforschung mit einer deutschen Version der MacArthur Scale. In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 58(7), S. 749–757.
- Hofbauer, R. & Schwingsmehl, M. (2017): Bedeutet hohe Arbeitszufriedenheit, dass die Arbeitsbedingungen gut sind? In: *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 6(2), S. 85.
- Höhm, U., Lautenschläger, M. & Schwarz, L. (2016): Belastungen im Pflegeberuf: Bedingungsfaktoren, Folgen und Desiderate. In: *Pflegereport 2016*, S. 73–89.
- Hoppenstedt, S. (2014): *Das Aktivierungsparadigma im Sozialstaat: dargestellt am Beispiel der schweizerischen Invalidenversicherung*. FHS St. Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit. Im Internet verfügbar unter: https://ephesos.fhsg.ch/documents/10328/103271/6041069_Hoppenstedt_Sabine_BA_HS14.pdf [letzter Abruf: 06.06.2019].
- Hosse, P., Kropp, J. M. & Stieber, T. (2017): Streik im Spielzeugland! Who cares? Resultate eines Lehrforschungsprojekts zum Streik im Sozial- und Erziehungsdienst 2015. In: *Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA-Verlag, S. 58–75.
- Ideler, K. (2017): Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. Im Internet verfügbar unter: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2019/0217/pdf/dki.pdf> [letzter Abruf: 16.11.2019]
- IG Metall (2017): Das wollen die Beschäftigten. Im Internet verfügbar unter: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/das-wollen-die-beschaefigten> [letzter Zugriff: 18.12.2019].
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2019): Risiko Leiharbeit: Wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Im Internet verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/CnE> [letzter Abruf: 19.12.2019].
- ISAR Medien GmbH (2019): Öffentlicher-Dienst.Info. Im Internet verfügbar unter: <http://oeffentlicher-dienst.info/> [letzter Zugriff: 08.03.2019].
- Jansen, G. & Lehr, A. (2019): On the outside looking in? A micro-level analysis of insiders' and outsiders' trade union membership. *Economic and Industrial Democracy*, S. 1–31. <https://doi.org/10.1177/0143831X19890130>
- Jenner, J. (2019): Eine Wissenschaft für sich. Im Internet verfügbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/hebamme-werden-eine-wissenschaft-fuer-sich/24886132.html> [letzter Zugriff: 18.01.2020].
- Jordan, J., Maccarrone, V. & Erne, R. (2020): Towards a Socialisation of the EU's New Economic Governance Regime? EU labour policy interventions in Germany, Italy, Ireland and Romania (2009-2019). <https://doi.org/10.1111/bjir.12522>

- Jørgensen, H. & Schulze, M. (2018): Das Aktivierungsparadigma als dominantes Prinzip der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und Dänemark im Vergleich. In: Sozialer Fortschritt, 67(8–9), S. 627–643.
- Jürgens, K., Hoffmann, R. & Schildmann, C. (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld: transcript.
- Kädtler, J. (2014): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: W. Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 425–464.
- Kälble, K. & Pundt, J. (2016): Pflege und Pflegebildung im Wandel – der Pflegeberuf zwischen generalistischer Ausbildung und Akademisierung. In: K. Jacobs, A. Kuhlmeier, S. Greß (Hg.): *Pflegereport 2016*. S. 37–50.
- Keller, B. (2019): Interessenvertretungen und Arbeitsbeziehungen im Zeitalter der Digitalisierung - ein Problemaufriss. Vortrag bei der Tagung des Arbeitskreises AKempor, Universität Hamburg. Im Internet verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/337657214_Interessenvertretungen_und_Arbeitsbeziehungen_im_Zeitalter_der_Digitalisierung_-_ein_Problemaufriss [letzter Zugriff: 03.12.2019].
- Kelly, J. (2018): Rethinking Industrial Relations - revisited. In: *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), S. 701–709.
- Kelly, J. E. (1998): *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism, and long waves*. London: Routledge.
- Kerber-Clasen, S. (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten - Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. In: *The German Journal of Industrial Relations*, 21(3), S. 238–256.
- Kerber-Clasen, S. (2017): Erfolgreich gescheitert? Gewerkschaftliche Aushandlungen des Sozialstaatsumbaus im Kita-Bereich. In: *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. 1. Auflage, Hamburg: VSA-Verlag, S. 34–57.
- Kiel, E., Braun, A., Hillert, A., Bäcker, K. & Weiß, S. (2019): Gratifikation und Befindlichkeit – Ein Berufsgruppenvergleich von verbeamteten Lehrkräften, Angestellten im öffentlichen Dienst und Erwerbstätigen in Wirtschaftsunternehmen. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(3), S. 324–336.
- Kirbiš, A., Flere, S., Friš, D., Krajnc, M. T. & Cupar, T. (2017): Predictors of Conventional, Protest, and Civic Participation among Slovenian Youth: A Test of the Civic Voluntarism Model. In: *International Journal of Sociology*, 47(3), S. 182–207.
- Kirsch, A. (2015): Erneuerung durch Umstrukturierung? Zu den Auswirkungen von Gewerkschaftsfusionen. In: *Industrielle Beziehungen*, 22(2), S. 36–55.
- Klammer, U., Klenner, C. & Lillemeier, S. (2018): 'COMPARABLE WORTH'. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Im Internet verfügbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf [letzter Abruf: 18.09.2019].
- Klandermans, B. (1984a): Mobilization and participation in trade union action: An expectancy-value approach. In: *Journal of Occupational Psychology*, 57(2), S. 107–120.
- Klandermans, B. (1984b): Mobilization and participation: Social-psychological expansions of resource mobilization theory. *American sociological review*, S. 583–600.
- Klofstad, C. A. (2011): *Civic talk: peers, politics, and the future of democracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Knauth, K. & Deindl, C. (2019): Altersarmut von Frauen durch häusliche Pflege - Gutachten im Auftrag des Sozialverbandes Deutschland e. V. Im Internet verfügbar unter: https://www.sovd.de/fileadmin/downloads/pdf/sonstiges/SoVD_Gutachten_Altersarmut_Frauen2019.pdf [letzter Abruf: 18.10.2019].
- Knieps, F., Pfaff, H., Adli, M. & BKK Dachverband (2019): *BKK-Gesundheitsbericht 2019: Psychische Gesundheit und Arbeit. Zahlen, Daten, Fakten*. Im Internet verfügbar unter:

- https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2019/BKK_Gesundheitseport_2019_eBook.pdf [letzter Abruf: 19.12.2019].
- Kocher, E. (2019): Bonus für Gewerkschaftsmitglieder. Im Internet verfügbar unter: https://www.boeckler.de/22179_22187.htm [letzter Abruf: 17.12.2019].
- Kondratjew, N. D. (1926): Die langen Wellen der Konjunktur. In: Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, S. 573–609.
- Kraft-Todd, G., Yoeli, E., Bhanot, S. & Rand, D. (2015): Promoting cooperation in the field. In: Current Opinion in Behavioral Sciences, 3, S. 96–101.
- Krems, B. (2014): Neue Verwaltungsführung - NPM / NSM / WoV - Online-Verwaltungslexikon. Im Internet verfügbar unter: <https://olev.de/n/nsm.htm#Kernelemente> [letzter Zugriff: 07.01.2020].
- Kühl, S. (Hg.) (2015): Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kuhn, J. & Brettner, J. (2019): Psyche und Arbeitswelt. In: Nervenheilkunde, 38(07), S. 459–465.
- Kunkel, K. (2019): *Dossier: Daseinsfürsorge im Autoritätsregime. Krankenhausfinanzierung in Berlin und Doppelhaushalt 2020/21.* Berlin.
- Lange, J. (2019): Die Freie Wohlfahrtspflege auf dem Wohlfahrtsmarkt: Was wird aus der Subsidiarität? In: *Sozialer Fortschritt*, 68(1), S. 1–5.
- Leonardi, S. (2006): Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Cent-System. In: WSI-Mitteilungen, 59(2), S. 79–85.
- Lochner, B., Henn, S. & Meiner-Teubner, C. (2019): Fachliche Anforderungen in der Sozialen Arbeit und die organisationalen Bedingungen ihrer Bewältigung. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, 166(3), S. 86–90.
- Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012: psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Märkische Oberzeitung (2012): Berlin wieder Mitglied der Tarifgemeinschaft der Länder. Im Internet verfügbar unter: <https://www.moz.de/nachrichten/brandenburg/artikel-ansicht/dg/0/1/1070893/> [letzter Zugriff: 09.03.2019].
- Marschall, J., Nolting, H.-D., Hildebrandt-Heene, S. & Sydow, H. (2017): DAK Gesundheitsreport 2017: Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Update: Schlafstörungen. Im Internet verfügbar unter: <https://www.dak.de/dak/download/gesundheitsreport-2017-2108948.pdf> [letzter Abruf: 13.05.2019]
- Marx, K. & Engels, F. (2017): Das kommunistische Manifest: 1848 erstmals erschienen (Bd. 1). Luxembourg: Ocean of Minds Media House.
- Mayer-Ahuja, N. (2019): „Normalarbeitsverhältnis“ – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch? In: A. D. Baumgartner & B. Fux (Hg.): Sozialstaat unter Zugzwang? Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 165–186.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12., überarbeitete Auflage). Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- McAdam, D. (1988): Micromobilization contexts and recruitment to activism. In: International social movement research, (1), S. 125–154.
- Meise, S. (2014): Organisation und Vielfalt. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Merton, R. K. (1968): Social theory and social structure. Simon and Schuster.
- Milkman, R. (2018): Trump and the future of U.S. labor: an intersectional perspective. In: Novos Estudos - CEBRAP, 37(1), S. 99–115.
- Moen, E. (2017): Weakening trade union power: new forms of employment relations. The case of Norwegian Air Shuttle. In: Transfer: European Review of Labour and Research, 23(4), S. 425–439.

- Mohr, K. & Smolenski, T. (2019): Sozialstaat 4.0 - sicher, gerecht und selbstbestimmt. In: Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, 231(2), S. 28–35.
- Neuberger, O. (1974): Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Neubert, H. (2017): Spannungsfelder der Organisierung in der Sozialen Arbeit. In: Konfliktbereitschaft und (Selbst)Organisation im Care-Sektor unter veränderten Bedingungen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- NGG (2017): Tarifabschluss für die 8.000 Beschäftigten von Coca-Cola. Im Internet verfügbar unter: <https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2017/2-quartal/58-prozent-fuer-zwei-jahre-58-prozent-mehr-geld-bei-coca-cola/> [letzter Zugriff: 13.12.2019].
- Nowak, I. (2017): Perspektiven von Arbeitskonflikten in der Altenpflege. In: Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 182–199.
- OECD (2009): Die Deutschen haben viel Freizeit und sehen vergleichsweise wenig fern. Im Internet verfügbar unter: <https://www.oecd.org/berlin/presse/diedeutschenhabenvielfreizeitundsehenvergleichsweisenewenigfern.htm> [letzter Zugriff: 19.01.2020].
- Offe, C. & Wiesenthal, H. (1980): Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organizational form. In: Political power and social theory, 1(1), S. 67–115.
- Öffentliche Arbeitgeber (2003): Prozessvereinbarung für die Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD) - Angebot vom 09. Januar 2003. Im Internet verfügbar unter: <http://dkg.digramm.com/pdf/73.pdf?title=Prozessvereinbarung+f%FCr+die+Tarifverhandlungen+zur+Neugestaltung+des+Tarifrechts+des+%F6ffentlichen+Dienst> [letzter Zugriff: 09.03.2019].
- Ogu, M. (2013): Rational Choice Theory: Assumptions, Strengths, and Greatest Weaknesses in Application Outside the Western Milieu Context. In: Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 62(1087), S. 1–10.
- Olson, M. (1965): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen. 5., durchgesehene Auflage, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Oschmiansky, F. (2010): Neues Steuerungsmodell und Verwaltungsmodernisierung Im Internet verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55048/steuerung-modernisierung?p=all> [letzter Zugriff: 01.04.2019].
- Ostrom, E. (1998): A behavioral approach to the rational choice theory of collective action: Presidential address, American Political Science Association, 1997. In: American political science review, 92(1), S. 1–22.
- Paul, F. & Walter, A. (2019): Frauen in sozialen Dienstleistungsberufen: Verliererinnen der neuen Wohlfahrtsstaatlichkeit? In: M. Freise & A. Zimmer (Hg.): Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 169–193.
- Pfahl, S., Hobler, D. & Horvath, S. (2018): Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften 2005 – 2017. Im Internet verfügbar unter: <https://www.boeckler.de/107622.htm#> [letzter Zugriff: 18.12.2019].
- Plück, M. (2019): Tarifverhandlungen im Umbruch: Mehr Freizeit wichtiger als höherer Lohn. Im Internet verfügbar unter: https://rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/tarifverhandlungen-im-umbruch-mehr-freizeit-wichtiger-als-hoeherer-lohn_aid-36546371 [letzter Zugriff: 19.02.2020].
- Prausa, J. (2017): Bildung und Beschäftigung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen – im Spannungsfeld von Professionalisierung und Prekarisierung: Trendanalysen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels. Im Internet verfügbar unter: <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/3530> [letzter Abruf: 17.08.2019]
- Preissing, C., Best, E., Netzeband, G., Wiegmann, U. & Zingeler, U. (1985): Zum Selbstbild der Erzieherinnen. In: Mädchen in Erziehungseinrichtungen: Erziehung zur Unauffälligkeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17–22.

- Ptak, R. (2004): Vom Ordoliberalismus zur sozialen Marktwirtschaft: Stationen des Neoliberalismus in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.
- Rakowitz, N. & Schoppengerd, S. (2017): Ist Würde tarifierbar? Gewerkschaftliche Ansätze zur „Aufwertung“ von Care-Arbeit in Kitas und Krankenhäusern. In: Konfliktbereitschaft und (Selbst-)Organisation im Care-Sektor unter veränderten Bedingungen (Bd. 145). Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 59–69.
- Rand, D. G. & Nowak, M. A. (2013): Human cooperation. In: Trends in Cognitive Sciences, 17(8), S. 413–425.
- Rauschenbach, T., Schilling, M. & Meiner-Teubner, C. (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Im Internet verfügbar unter: https://awo.org/sites/default/files/2017-09/DJI_Studie_150917.pdf [letzter Abruf: 18.09.2019].
- Reiber, K., Weyland, U. & Wittmann, E. (2019): Professionalisierung des schulischen Bildungspersonals in den Gesundheits- und Pflegeberufen – Zwischenfazit eines berufs- und wirtschaftspädagogischen Sonderweges. In: Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2019. Im Internet verfügbar unter: <https://www.jstor.org/stable/pdf/.ctvqsf3c7.6.pdf> [letzter Abruf: 23.12.2019].
- Rose-Möhring, K. (2016): MINT und SAGE - Definitionsrahmen. Im Internet verfügbar unter: <https://www.rehm-verlag.de/Gleichstellungsrecht/blog-gleichstellung/mint-und-sage/> [letzter Zugriff: 22.02.2020].
- Rudow, B. (2015): Belastungen von Erzieherinnen in der Arbeit an der Schule. Berliner Modellprojekt-BEAS Berlin: Zusammenfassung des Projektberichts. Berlin: GEW Berlin.
- Rudzio, K. (2006): Arbeitskampf: Mehr Kämpfe, weniger Kampfkraft. Im Internet verfügbar unter: <https://www.zeit.de/2006/16/Argument> [letzter Abruf: 08.03.2019].
- Schambach-Hardtke, L. (2005): Gender und Gewerkschaften: der Kampf von Frauen um politische Partizipation im organisationalen Wandel. Opladen: Budrich.
- Schildmann, C. & Voss, D. (2018): Aufwertung von sozialen Dienstleistungen - Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen. Im Internet verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_004_2018.pdf [letzter Abruf: 19.05.2019].
- Schilgen, B., Savcenko, K., Nienhaus, A. & Mösko, M. (2019): Arbeitsplatzbezogene Belastungen und Ressourcen von ausländischen 24-Stunden-Betreuungskräften in deutschen Privathaushalten – eine qualitative Studie. In: Das Gesundheitswesen 2020; 82(02): 196-201
- Schimank, U. (2012): Vom „fordistischen“ zum „postfordistischen“ Kapitalismus. Im Internet verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/137994/vom-fordistischen-zum-postfordistischen-kapitalismus> [letzter Abruf: 17.01.2020].
- Schirmer, S. (2015): Validierung der "Overcommitmentskala" des Modells beruflicher Gratifikationskrisen. <https://doi.org/10.17192/z2015.0165>
- Schmalz, S. & Dörre, K. (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen, 3(21), S. 217–237.
- Schmidt, I. (2019): Marx, Keynes, Hayek und die SPD. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 49(196), S. 353–369.
- Schmidt, K. (2017): Who Cares? Strukturelle Ungleichheiten in den Arbeits- und Berufsbedingungen der Pflege - Empirische Ergebnisse zu den Deutungs- und Bewältigungsmustern von Pflegekräften. In: FEMINA POLITICA – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 26(2), S. 89–101.

- Schmidt, K. (2019): Kollektive Auseinandersetzungen um Pflege – Formen und Praxen pflege- und carepolitischer Interessenartikulation. (Hg.): Interessenvertretung und Care: Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. 1. Auflage, Bd. 26. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 192-212.
- Schmitt, R. (2020): Materialien für Promotionen nach FH-Abschluss in Sozialer Arbeit. Im Internet verfügbar unter: <https://f-s.hszg.de/personen/rudolf-schmitt/promotion-nach-fh-abschluss.html> [letzter Abruf: 23.02.2020].
- Schneider, H. (2018): Gewerkschaften – ja bitte, aber ohne mich! Institut der Deutsche Wirtschaft. IW-Kurzbericht (80/2018)
- Schneider, M. (2000): Kleine Geschichte der Gewerkschaften: ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Bonn: Dietz.
- Scholz, R. (2014): Die „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ und ihre Schlüsselwörter. Im Internet verfügbar unter: <https://www.blickpunkt-wiso.de/post/die-initiative-neue-soziale-marktwirtschaft-und-ihre-schluesselwoerter--1395.html> [letzter Abruf: 31.01.2020].
- Schönhöft-Dickgreber, M. (2019): Was vom Tage übrig bleibt: Die Gewerkschaften und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Campus Verlag GmbH
- Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M. & Nicko, O. (2014): AQUA-Arbeitsplatz und Qualität in Kitas: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Im Internet verfügbar unter: http://www.aqua-studie.de/Dokumente/AQUA_Endbericht.pdf [letzter Abruf: 09.09.2019].
- Schroeder, W. (2017): Altenpflege zwischen Staatsorientierung, Markt und Selbstorganisation. In: WSI-Mitteilungen, 70(3), S. 189–196.
- Schroeder, W. (2018a): Defizit mit Folgen. Den deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen. In: WZB-Mitteilungen, (161), S. 23-45.
- Schroeder, W. (2018b): Interessenvertretung in der Altenpflege. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Schulten, T. (2019): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation? (Hg.): Industrial Relations in Germany. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 11–30.
- Schulten, T. et al. (2019): *WSI-Tarifarchiv 2019 - Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik* (S. 159). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm
- Schwinger, A. (2016): Pflegekammer - Eine Interessenvertretung für die Pflege? In: Pflegereport 2016, S. 109–125.
- Seithe, M. (2010): Schwarzbuch Soziale Arbeit. 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (Hrsg.). (2014). Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege. Weimar: verlag das netz.
- Senghaas-Knobloch, E. (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie, 18(2), S. 221–243.
- Sickau, S. & Thiele, G. (2017): Die pflegerische Arbeit und der Umgang mit deren Anforderungen. (Hg.): Pflegeberufe der Zukunft: Akademisierung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. 1. Auflage, Heidelberg: medhochzwei Verlag GmbH, S. 37–50.
- Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. In: Journal of occupational health psychology, 1(1), S. 27.
- Siegrist, J., Li, J. & Montano, D. (2014): Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. Düsseldorf: *Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Duesseldorf University, Germany.*
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. In: Social science & medicine, 58(8), S. 1483–1499.

- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F. & Wahrendorf, M. (2009): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort–reward imbalance. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8), S. 1005–1013.
- Silver, B. J. (2005): *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin: Assoziation A.
- Simon, M. (2018): Von der Unterbesetzung in der Krankenhauspflege zur bedarfsgerechten Personalausstattung. Eine kritische Analyse der aktuellen Reformpläne für die Personalbesetzung im Pflegedienst der Krankenhäuser und Vorstellung zweier Alternativmodelle. Im Internet verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_096_2018.pdf [letzter Abruf: 26.04.2019].
- Soiland, T. (2017): Die Warenförmigkeit von Care - ein Emanzipationsangebot? Oder: Vom heimlichen Charme der Betriebsökonomie. (Hg.): *Konfliktbereitschaft und (Selbst)Organisation im Care-Sektor unter veränderten Bedingungen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 13-28.
- Spieß, C. K. & Westermaier, F. G. (2016): Berufsgruppe „Erzieherin“: zufrieden mit der Arbeit, aber nicht mit der Entlohnung. In: *DIW-Wochenbericht*, 83(43), S. 1023–1033.
- Statista (2018): *Sozialwesen - Prognose zum Umsatz in Deutschland bis 2022*. Im Internet verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/247974/umfrage/prognose-zum-umsatz-im-sozialwesen-in-deutschland/> [letzter Zugriff: 17.01.2020].
- Statista (2019): *Gesundheitswesen - Prognose zum Umsatz in Deutschland bis 2023*. Im Internet verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/247979/umfrage/prognose-zum-umsatz-im-gesundheitswesen-in-deutschland/> [letzter Abruf: 17.01.2020].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019): *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018*. Im Internet verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> [letzter Abruf: 23.02.2020].
- Statistisches Bundesamt (2017): *Krankenhausstatistik - Grunddaten der Krankenhäuser*. Im Internet verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html [letzter Abruf: 23.02.2020].
- Statistisches Bundesamt (2018a): *Durchschnittsalter von Erwerbstätigen nach ausgewählten Berufsgruppen*. Im Internet verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html [letzter Abruf: 23.02.2020].
- Statistisches Bundesamt (2018b): *Pflegestatistik - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2018c): *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe*. Im Internet verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/SozialeLeistungen/Kindertagesbetreuung/Kindertagesbetreuung.html> [letzter Abruf: 21.02.2019].
- Stein, A. (2014): Zu wenig Erzieherinnen in Kitas. Im Internet verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/pid/zu-wenig-erzieherinnen-in-kitas/> [letzter Abruf: 03.02.2019].
- Straßheim, H. (2018): Verhaltenspolitik im Wohlfahrtsstaat: Zur Mikrofokussierung in der Sozialpolitik(forschung). In: *Sozialer Fortschritt*, 67(8–9), S. 759–782.
- Strömblad, P. & Bengtsson, B. (2017): Collective political action as civic voluntarism: analysing ethnic associations as political participants by translating individual-level theory to the organizational level. In: *Journal of Civil Society*, 13(2), S. 111–129.
- Stützle, I. (2018). Zu Elmar Altvaters Kritik der Austerität. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 48(192), 501–506. <https://doi.org/10.32387/prokla.v48i192.920>
- Sweetman, J., Maio, G. R., Spears, R., Manstead, A. S. R. & Livingstone, A. G. (2019): Attitude toward protest uniquely predicts (normative and nonnormative) political action by

- (advantaged and disadvantaged) group members. In: *Journal of Experimental Social Psychology*, 82, S. 115–128.
- Tarifgemeinschaft deutscher Länder (2019): Aufgaben. Im Internet verfügbar unter: <https://www.tdl-online.de/aufgaben.html> [letzter Abruf: 09. März 2019].
- Thiel, M. (2019): Trade union research from the standpoint of the subject: Worker's collective action from the perspective of Critical Psychology. (Hg): *Kritische Psychologie*. Bd. 16, S. 1258–1281.
- Thinschmidt, M. (2010): Belastungen am Arbeitsplatz Kindertagesstätte – Übersicht zu zentralen Ergebnissen aus vorliegenden Studien. In: Ratgeber. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst, 17–26.
- Thomas, E. F., Zubielevitch, E., Sibley, C. G. & Osborne, D. (2019): Testing the Social Identity Model of Collective Action Longitudinally and Across Structurally Disadvantaged and Advantaged Groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*. <https://doi.org/10.1177/0146167219879111>
- Tilly, C. (1977): From mobilization to revolution. CRSO Working Paper 8156. <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/50931/156.pdf> [letzter Abruf: 13.12.2019]
- Tajfel, H. and Turner, J.C. (1986) The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago, 7-24.
- Universität Zürich (2018): UZH - Methodenberatung - Logistische Regressionsanalyse. Im Internet verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhaenge/lreg.html [letzter Abruf: 09.02.2020].
- Urban, H.-J. (2010): Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaftsmacht im Finanzmarkt-Kapitalismus: Der Fall Deutschland. In: *WSI-Mitteilungen*, 63(9), S. 443–450.
- Urban, H.-J. (2013): Der Tiger und seine Dompteure: Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus. Hamburg: VSA Verlag.
- Urban, H.-J. (2019): Zwischen Verwilderung und Neukonfiguration: Arbeitsbeziehungen in der Transformation. In: K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose & B. Seyd (Hg.): *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 401–420.
- van Dyk, S. (2019): Community-Kapitalismus: Die Rekonfiguration von Arbeit und Sorge im Strukturwandel des Wohlfahrtsstaats. In: K. Dörre, H. Rosa, K. Becker, S. Bose & B. Seyd (Hg.): *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 279–295.
- van Lange, P. A. M., Joireman, J., Parks, C. D. & van Dijk, E. (2013): The psychology of social dilemmas: A review. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), S. 125–141.
- van Suntum, U. (2005): *Die unsichtbare Hand: ökonomisches Denken gestern und heute*. 3., überarbeitete Auflage. Berlin: Springer.
- van Zomeren, M., Postmes, T. & Spears, R. (2008): Toward an integrative social identity model of collective action: a quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. In: *Psychological bulletin*, 134(4), S. 504–535.
- van Zomeren, M., Postmes, T. & Spears, R. (2012): On conviction's collective consequences: integrating moral conviction with the social identity model of collective action. In: *The British Journal of Social Psychology / the British Psychological Society*, 51(1), S. 52–71.
- Verba, S., Schlozman, K. L. & Brady, H. E. (1995): *Voice and equality: civic voluntarism in American politics*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Ver.di. (2018). Mehr Urlaub oder zusätzlich mehr Geld: Wahlmöglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder. Im Internet verfügbar unter: <https://www.verdi.de/presse/>

- pressemittelungen/++co++2dc79926-7abe-11e8-90e7-525400940f89 [letzter Abruf: 13.12.2019].
- Ver.di. (2019): ver.di – Streikunterstützung. Im Internet verfügbar unter: <https://www.verdi.de/++co++f4f64900-bdd0-11e0-7de3-00093d114afd> [letzter Abruf: 05.04.2019].
- Viernickel, S. & Schwarz, S. (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. 2., korrigierte Auflage, Berlin
- Viernickel, S., Voss, A. & Mauz, E. (2017): Arbeitsplatz Kita: Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. 1. Auflage, Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- VKA (2019): VKA – Geschichte der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände. Im Internet verfügbar unter: <https://www.vka.de/verband/unser-verband/geschichte-der-vka> [letzter Abruf: 09.03.2019].
- von Borstel, S. (2015): Das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst ist gescheitert. Im Internet verfügbar unter: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article138071655/Leistungsprinzip-im-oeffentlichen-Dienst-Ein-Flop.html> [letzter Zugriff: 09.03.2019].
- von der Lippe, P. (2011): *Wie groß muss meine Stichprobe sein, damit sie repräsentativ ist? Wie viele Einheiten müssen befragt werden? Was heißt „Repräsentativität“?* Im Internet verfügbar unter: <http://von-der-lippe.org/dokumente/Wieviele.pdf> [letzter Abruf: 10.11.2018].
- Voss, K. (2010): Democratic dilemmas: union democracy and union renewal. *Transfer: In: European Review of Labour and Research*, 16(3), S. 369–382.
- Weber, M. (1922): Einleitung. (Hg.): *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Vol. I: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus; Die protestantischen Sekten und der Geist des Kapitalismus; Die Wirtschaftsethik der Weltreligionen. Tübingen: Verlag von JCB Mohr, S. 237–275.
- Weishaupt, J. T. (2011): *From the manpower revolution to the activation paradigm: Explaining institutional continuity and change in an integrating Europe*. Amsterdam: Amsterdam Univ. Press.
- Welfens, P. J. J. (2008): *Grundlagen der Wirtschaftspolitik: Institutionen - Makroökonomik – Politikkonzepte*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Berlin: Springer.
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2017): Detachment als Bindeglied zwischen psychischen Arbeitsanforderungen und ermüdungsrelevanten psychischen Beanspruchungsfolgen: Eine Metaanalyse. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71(1), S. 52–70.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Wilmes, A. (2011): Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Vor 50 Jahren wird der Bundesangestelltentarif vereinbart. Im Internet verfügbar unter: https://www.deutschlandfunkkultur.de/tarifvertrag-fuer-den-oeffentlichen-dienst.932.de.html?dram:article_id=131088 [letzter Abruf: 09.03.2019].
- Winker, G. (2015): *Care Revolution: Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2018): *WSI-Arbeitskampfbilanz 2017. Von 462.000 auf 238.000 – Halbierung der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Arbeitskämpfe*. Im Internet verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2018_03_22.pdf [letzter Abruf: 08.08.2018].
- Witzel, A. (2000): The Problem-centered Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*. Vol 1, No 1 (2000) <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132> [letzter Abruf: 21.06.2017]

- Witzel, A. & Reiter, H. (2012): *The Problem-Centred Interview: Principles and Practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Wohlfahrt, N. (2009): *Aktivierender Staat – Vom Welfare-zum Workfare-System*. Im Internet verfügbar unter: <http://www.efh-bochum.de/homepages/wohlfahrt/pdf/voltairevortrag.pdf> [letzter Abruf: 07.03.2016].
- Wolf, M. (2011): *Prekarisierung und Entprofessionalisierung der Sozialen Arbeit*. In: J. Christofordis (Hg.): *Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in Sozialen Berufen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 74-93.
- Wright, E. O. (2000): *Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise*. In: *American Journal of Sociology*, 105(4), S. 957–1002.
- WSI. (2018): *Weibliche Arbeit weniger wert? Neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap*. Im Internet verfügbar unter: https://www.boeckler.de/14_113232.htm [letzter Abruf: 23.03.2018].
- Zenzen, J., Wilhelm, A., & Dorenkamp, C. (2013). *Die Realität am Deutschen Arbeitsmarkt - Fakten statt Zerrbilder*. [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/C63A644F120FEAAEC1257B790023D406/\\$file/Die_Realitaet_am_deutschen_Arbeitsmarkt.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/C63A644F120FEAAEC1257B790023D406/$file/Die_Realitaet_am_deutschen_Arbeitsmarkt.pdf) [letzter Abruf: 21.03.2020]
- Ziegler, R. & Schlett, C. (2013): *Formen der Arbeitszufriedenheit*. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. Bd. 57, H. 2, S. 51-76
- Zubielevitch, E., Sibley, C. G. & Osborne, D. (2019): *Chicken or the egg? A cross-lagged panel analysis of group identification and group-based relative deprivation*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 136843021987878. <https://doi.org/10.1177/1368430219878782>

Anhang

Anhang 1 Transkription der Interviews

Die folgenden qualitativen Interviews wurden am 15. Februar 2017 auf dem Wittenbergplatz in Berlin geführt. Der Anlass war ein Warnstreik im öffentlichen Dienst, welcher von ver.di organisiert wurde. Insgesamt wurden im Rahmen der Voruntersuchung 23 Interviews geführt. Die Interviews sind durchnummeriert und die Befragten jeweils mit „B“ und der Interviewer mit „I“ gekennzeichnet.

Interview: 170215_002

- B1: Ich finde das ist jetzt eh schon, weil die meisten angepiekst sind, mit gesundheitlich. Und dann willst du auf der Arbeit nicht fehlen.
- I: Ja.)
- B1: Gehen einfach nur die Gesunden.
- I: Ok, die anderen.
- B1: So, das ist die einfachste.
- I: Die können einfach nicht.
- B1: Die können nicht. Das geht nicht. Die halten die Stellung, machen noch Notbetreuung, dann sind sie beim nächsten Mal wieder dabei. Ansonsten sind wir der eiserne Kern.
- I: Können Sie kurz sagen, in welchem Bereich Sie tätig sind?
- B1: Erzieher.
- I: Erziehung.
- B1: Ja.
- I: Und es sind einfach gesundheitliche Aspekte sozusagen, die-
- B1: Ja. Ansonsten würden sie hier stehen. Aber dadurch, dass sie alle selber angeschlagen sind und waren, wollten sie das nicht noch einmal riskieren, danach dann krank zu sein. Nur die Gesunden sind hier.

Interview: 170215_004

- B1: Die nicht da ist.
- B2: Die nicht da ist. (Gelächter)
- I: Was-, was würden Sie denn sagen, warum Sie -, also wie es Ihnen gelungen ist, hier zu sein?
- B2: Nein, ich will nicht reden, unbedingt. (Gelächter). Na komm mal [Name von B3], mach du!
- B3: Warum ich hier bin?
- I: Ja, also, der Unterschied ist ja: Ein paar sind ja nicht da. Und Sie sind hier.
- B3: Ja, na, ich bin gewerkschaftlich organisiert.
- I: Ja. Ist denn der ganze Betrieb bei Ihnen gewerkschaftlich organisiert?
- B3: Eben nicht.
- I: Nicht.
- B3: Ne. Und die, die nicht organisiert sind, die sind zum Teil trotzdem mit dabei. Oder trauen sich nicht.
- I: Und aus welchem Bereich sind Sie? Sozialarbeiter, Erzieher oder-
- B3: Erzieher.
- I: Erzieher. Ja.
- B3: Klassischer Beruf.
- I: Ah ja. Und was würden Sie sagen, warum vielleicht die anderen-, also die sind ja nicht organisiert, aber die könnten ja trotzdem kommen, oder? Die, die nicht organisiert sind, meine ich jetzt.
- B3: Die könnten kommen, sicherlich. Ja sicherlich.
- B1: Die kriegen aber Lohnabzug.
- B3: Da gibt's Lohnabzug.

I: Da gibt es Lohnabzug.
 B3: Aber vielleicht -, vielleicht -, da gibt es ja das der Wort Repressalien vielleicht, die man erfahren könnte. Ja.
 I: Glauben Sie, dass das so der Hauptgrund ist?
 B3: Ja.
 I: Diese Repressalien, dass das das Gefühl ist, dass die-
 B3: Ja. Und der Lohnabzug eben.
 I: Lohnabzug.
 B1: Für die nicht gewerkschaftlich organisierten Leute.
 I: Denen würde einfach der Arbeitstag weggenommen. Also denen würde-
 B1: Ja, ja. Die würden jetzt also zwei Tage Lohnabzug haben. Wenn sie an beiden-, oder die haben zwei Tage-
 I: An beiden Tagen würden sie Lohn-
 B3: Ja.
 I: Das beste-, Besonderheit ist ja-, toll, dass Sie da sind. (Gelächter). Ist das Gefühl dann doch eher überwiegend dann doch dabei sein zu wollen und Druck machen zu wollen?
 B1: Ja genau. Es geht uns ja alle etwas an und deswegen will ich das auch unterstützen.
 I: Ja-, ja-, prima. Dankeschön. (Gelächter)

Interview: 170215_006

B1: Ich weiß ja nicht, was ich sagen soll, jetzt. (Gelächter)
 I: Also, ich stelle mal die Frage. Vielleicht können Sie ja erstmal sagen, aus welchem Bereich Sie sind. Erzieher, Sozialarbeiter oder-?
 B1: Erzieher.
 I: Erzieher. Was würden Sie sagen, wie es Ihnen gelungen ist, heute hier zu sein? Wie konnte es Ihnen gelingen und anderen eventuell nicht?
 B1: Die haben einfach komplett zugemacht. Also wir waren uns alle einig und haben komplett zugemacht. Kita, drei Tage.
 I: Also die ganze Kita und alle Mitarbeiter komplett geschlossen.
 B1: Ja.
 I: Ah ja, okay. Und was würden Sie vielleicht allgemein sagen, wie es vielleicht kommt, dass nicht alle Erzieher oder Sozialarbeiter hier sind? Oder mehr da sind?
 B1: Ja, weil man vielleicht noch Rücksicht nehmen muss. Auf die Eltern noch so ein bisschen. Weiß ich nicht-, also denk ich schon, oder?
 B2: Ja, wobei ich es schade finde. Eigentlich betrifft es ja alle Erzieher.
 I: Eben.
 B2: Also es wäre schön, wenn eigentlich alle daran teilnehmen würden. Weil es ist jetzt wirklich hier eine Sache-, etwas Ernstes.
 B1: Es sind auch-
 B2: Jahrelang haben wir auf Gelder verzichtet.
 B1: Es sind auch einige nicht in der Gewerkschaft, und die bleiben dann natürlich in der Kita-, die wollen dann in eine Kita, die noch offen hat, noch. Und dadurch kann man das noch so ein bisschen realisieren, dass die Eltern nicht ganz so erzürnt sind.
 I: Ja. Ist das denn eine große Rolle, dass die Eltern sozusagen-, haben Sie den Eindruck, dass die Eltern dagegen sind, mehrheitlich? Gegen die Streiks, oder-, wie stellt sich das?
 B2: Nein.
 B1: Nein, viele Eltern stehen auch hinter uns.
 B2: Viele-, also der große Teil steht hinter uns. Ja.
 B1: Aber wir wissen nicht, wie lange noch. (Gelächter).
 B1: Wenn es so weitergeht, dann ist das natürlich eine andere Sache.
 I: Das ist natürlich eine Frage der Belastung, dann.
 B1: Ja.
 I: Ja, vielen Dank.

Interview: 170215 007

- I: Wie ist es Ihnen gelungen, heute hier zu sein? Also vielleicht, im Vergleich vielleicht zu anderen, die heute nicht hier sind.
- B1: Also bei uns hat die ganze Kita zugemacht. Und dadurch konnten wir dann alle zum Streiken kommen.
- I: Und -, wie-, wie- glauben Sie ist das zu erklären, dass nicht mehr da sind, vielleicht? Also dann aus anderen Kitas. Also bei Euch es ist ja der Idealfall, dass alle organisiert sind.
- B1: Ja, bei uns geht das ganz gut. Bei anderen weiß ich jetzt gar nicht ganz genau, wahrscheinlich weil viele sagen, sie wollen vielleicht nicht streiken, oder- Oder halt, dass sie sagen: „Ja, ok, sie brauchen Notbetreuung, wer würde sich anbieten?“ Kann ja auch sein, dass da -.
- I: Ja, okay. Dankeschön.
- B1: Kein Problem.

Interview: 170215 008

- I: Dankeschön. Aus welchem-, sind Sie Erzieherin oder Sozialarbeiter?
- B1: Willkommenslehrer. Kohle. (Gelächter).
- I: Was würden Sie sagen, warum es Ihnen gelungen ist, heute hier zu sein. Und anderen vielleicht nicht?
- B1: Willst du anfangen oder soll ich? (Gelächter)
- B2: Nein. Ich habe es gerade nicht gehört. Nochmal.
- I: Was würden Sie sagen: Wie ist es Ihnen gelungen, heute hier zu sein und anderen vielleicht nicht?
- B1: Also, der erste Grund: Wir sind gesund und viele Lehrer sind gerade krank. Das ist der erste Grund. Deswegen sind wir hier. Ein zweiter Grund, warum andere vielleicht nicht hier sind, das weiß ich nicht. Aber von den Willkommenslehrerinnen sind fast alle da. Und wir nehmen das wahr. Ja. Genau. Aber-, aber vielleicht-, ich weiß nicht ob das für Sie klar ist. Also es gibt ja hier die angestellten Lehrer und die Willkommenslehrer. Ich weiß nicht ob Sie sich in der Materie so genau-
- I: Nein, nicht so genau.
- B1: Ok, soll ich dazu kurz was sagen?
- I: Ja.
- B1: Und zwar, Willkommenslehrer und -lehrerinnen sind die Lehrer, die gerade Arbeit für die Integrationsgesellschaft leisten. Heißt: Wir sind diejenigen, die Geflüchteten die Möglichkeit geben, sich in Deutschland sprachlich zu integrieren. Wir geben Deutschunterricht.
- I: Ja, aber Sie sind nicht angestellt. Also ganz andere Verhält-, ganz andere-.
- B1: Also wir sind angestellt aber mit befristeten-
- B2: Befristet.)
- B1: -Verträgen. Also das sind Einjahresverträge, die jetzt im Juni/ Juli auslaufen. Und dafür stehen wir heute ein, dass unsere Verträge weiterlaufen. Weil, wie man ja sieht, die Anzahl der Geflüchteten wird ja nicht weniger. Und sie brauchen weiterhin Betreuung und Deutschunterricht. Und dafür sind wir ja da. Aber sie brauchen nicht nur Deutschunterricht, sie brauchen auch Menschen, die ihnen zur Seite stehen, die ihnen helfen, den ersten Step hier in Deutschland unterstützend zu begleiten. Dafür brauchen sie uns. Und dafür stehen wir heute hier.
- I: Das heißt, von Ihnen sind fast alle-, also von den Kollegen, die Sie kennen, sind fast alle hier?
- B1: Ja. Ja, außer die, die krank sind. Weil gerade irgendein Virus oder irgendein Bakterium herumflie-, herum-,
- I: -irrt.
- B1: Ja. Und alle irgendwie krank- oder flachlegt. Aber der Rest ist hier.
- I: Ja, prima. Ja, vielen Dank.
- B1: Ich hoffe, ich konnte Ihre Fragen beantworten. Wahrscheinlich-.

Interview: 170215_010

- B1: Ich bin Soziologin, deswegen also-. (Gelächter)
- I: Ich habe das Gefühl, das wäre-. (Gelächter)
- B1: Ja.
- I: Es gibt da so, also auch Fürstimmen von-, von-. Aus-, aus Sicht der, naja von der-, weiter-, weiter oben sozusagen. Von Schulleitern Druck zu machen, dass dann gewisse Verträge nicht mehr weitergeführt werden. Und Befristungen nicht-.
- B1: Ja. So-, so war das gerade, so ein bisschen. Aber wie gesagt, ob das jetzt stimmt oder nicht.
- I: Ja, ja, klar.
- B1: Das war so ein, so ein Gerücht. Und wie das bei Gerüchten so ist, wie viel Prozent davon jetzt stimmen, das weiß man ja nicht so genau. Aber man muss sich, glaube ich, auch am Anfang diesen Mut auch selber geben. Also diesen Mut, zu sagen: ‚Okay, ich bin bereit, heute den Unterricht ausfallen zu lassen. Und ich weiß auch, welche Konsequenzen damit verbunden sind. Das heißt, meine Schüler und Schülerinnen haben heute drei, vier, fünf Stunden keinen Deutschunterricht. Das heißt, mir fehlen vier, fünf Stunden am Ende der Woche, am Ende der Lektion, um meinen Test zu schreiben.‘ Und ich glaube, da muss man auch, wenn man verantwortungsbewusst handelt und Lehrkraft ist, hat man das auch im Hinterkopf. Und dann überlegt man: Streike ich lieber nur einen oder zwei Tage? Das war zum Beispiel bei mir die Entscheidung, dass dann ich gesagt habe: ‚Ne lieber nur einen Tag, dann haben sie weniger Schulausfall.‘
- I: Ja, okay. Viele Gründe spielen dann so eine Rolle.
- B1: Also, also bei mir persönlich ja.
- B2: Ja, also die Leidtragenden sind im Endeffekt die Schüler, die keinen Unterricht haben, wenn man streikt.
- I: Ja, gut. Der Lehrplan muss trotzdem erfüllt werden.
- B2: Genau. Genau.
- B1: Und natürlich, man will auch nicht einfach streiken und dann nicht-, also die Schüler nicht informiert haben. Also man braucht auch ein bisschen Vorlauf, um Schülern und Schülerinnen zu kommunizieren-, zu sagen: ‚Kommt mal morgen bitte nicht in die Schule, weil eure Lehrkraft nicht da sein wird.‘
- I: Wie ist es denn-, gab es denn jetzt-, gab es jemanden bei euch, der sagen wir mal im Kollegium gesagt hat: ‚Jetzt machen wir das!‘? Oder-, war irgendwie-, wie kam es denn sozusagen-.
- B2: Ich glaube, es ist schon dadurch, dass andere auch gesagt haben: ‚Wir streiken.‘ oder: ‚Ich streike.‘ Dass dann die anderen auch gesagt haben: ‚Dann streike ich auch.‘ Ich glaub´, das ist einfacher, wenn man zu Mehreren ist.
- B1: Ich habe eine Freundin, die-, die sehe ich jetzt gerade nicht. Die hat die Initiative ins Leben gerufen und die hat gesagt, sie wurde angefeindet von den alten Lehrern und der Schulleitung, weil sie streikt.
- I: Angefeindet?
- B1: Ja.
- I: Das ist-, mit welcher-.
- B1: Dass es heißt: Die streikt jetzt.
- I: Ach so. Und die-, und die anderen-. Da ist kein Verständnis gewesen von den anderen Lehrern-.
- B1: Ja, also die älteren Lehrer die haben ja Verträge. Oder die anderen Lehrer, die keine Willkommenslehrer sind. Also sie ist halt die einzige Willkommenslehrerin an ihrer Schule. Und die anderen Lehrer, die normalen Lehrer: Englisch, Deutsch, Geschichte, die haben ja Verträge. Die brauchen nicht streiken. Also ich meine, hier sind ja auch normale Lehrer, aber wir sind die Willkommenslehrer. Ja, also gerade im Osten von Berlin ist ja die Streikkultur nicht so stark. Und ja, das wird dann als negativ angesehen.
- I: Warum ist die im Osten nicht so stark? Also ist-.
- B1: Ja, in der DDR wurde ja nicht so viel gestreikt.

- I: Das heißt es gibt so eine Art fehlende Legitimierung, dass-, also für die anderen sozusagen-, aus der Sicht der anderen.
- B1: Ja, also einfach diese Einstellung ist halt nicht so da. Diese Streikkultur ist halt nicht so -.
- I: Ja, ja. Danke.

Interview: 170215_012

B1: Also zu der Frage, warum nicht mehr hier sind. In meiner Initiative, die ich gegründet habe, allein, sind knapp 120 Kolleginnen. Und dann haben wir nochmal so 200 Sympathisanten. Also Kollegen dieser Kolleginnen an deren Schulen oder eben Leute, die im gleichen Bereich arbeiten. Warum sind die nicht hier? Die sind nicht hier, weil die teilweise auch wirklich – ist mir auch passiert – von Schulleitungen eingeschüchtert werden, dass es negative Konsequenzen haben könnte. Das wird meist ganz subtil gemacht. Also das dürfen die Schulleiter auch nicht offiziell sagen, weil wir alle als Angestellte natürlich Streikrechte haben. Und keiner kann es einem verbieten. Aber zum Beispiel als ich meiner Schulleitung gesagt habe: ‚Ich streike heute.‘ – auch nur heute, gar nicht gestern, also auch nur einen Tag, weil beides wäre bei mir halt auch total unmöglich und richtig krass da gemobbt werden, auf der Arbeit quasi – da wurde gesagt: ‚Ja, hier gibt es eine Lehrerin, die streikt.‘ Und mein Name wurde über den Korridor gebrüllt: ‚Ja, hier, Frau [Name von B1] streikt. Hier gibt es eine Lehrerin, die streikt.‘ Und das ist natürlich jetzt eigentlich nichts, was ich jetzt irgendwie juristisch anfechten könnte, weil ne-

I: Ja, klar.

B1: Aber es ist halt diese subtile Art zu sagen: Es ist nicht in Ordnung. Und dann gibt es auch Gerüchte, habe ich von einer Kollegin gehört, die auch in einer Willkommensklasse ist. Das ist auch ein riesen Skandal, werden wir morgen eine Gewerkschaft ansprechen, das ist nämlich total illegal, dass angeblich Schulleiter Kolleginnen, die streiken, auf Listen schreiben und die Leute von den Listen nicht entfristet werden. Dass dann nämlich die Verträge einfach auslaufen von denen, die quasi unbequem sind. Und mal ein, zwei Tage nicht zur Schule kommen. Wenn wir dann gleich-, extrem also-, Es gibt dann auch oft gar kein Verständnis, dass wir unsere Gründe haben und dass es wichtig ist. Sondern das einzige, was viele Schulleiter sehen und auch Koordinatoren sehen, ist, dass der Unterricht ausfällt. Und dass die jetzt mehr Stress haben, das abzudecken. Was ja auch der Sinn eines Streiks ist. Es darf ja auch nicht bequem für alle sein. Und dann gibt es auch viel zu viele Schulleitungen, die das überhaupt nicht verstehen. Dass sind meist verbeamtete Kollegen und Kolleginnen, die schon sehr lange im Beruf sind, die sehr viel Geld verdienen, eigentlich vergleichsweise zu uns einen sehr bequemen Job haben, die sich ja gar nicht hineinversetzen können, dass wir wirklich unsere Gründe haben und dass wir auch kämpfen müssen. Weil, ganz ehrlich, wenn das so weiter geht mit den Arbeitsbedingungen, dann werde ich auch versuchen in einen ganz anderen Bereich hineinzugehen. Also generell ist Deutsch als Fremdsprache, Deutsch als Fremdsprache in Deutschland, so unattraktiv, dass auch massenweise gut qualifizierte Fachkräfte abwandern. In der Erwachsenenbildung ist es der Rest gleich, denn man wurde in den letzten 15 Jahren immer als Honorarlehrkraft ausgebeutelt und wurde von Sprachschulen und Uni-Instituten und freien Trägern in die Scheinselbstständigkeit gezwungen. So geht es ja auch vielen Sozialarbeitern. Also immer nur projektbasiert oder eben mit Kursverträgen. Dass man dann in der Erwachsenenbildung immer nur einen Vertrag für einen Kurs bekommt. Der kann dann vier Wochen dauern oder auch sechs Wochen. Länger meist nicht. Und nur für diese vier bis sechs Wochen weiß man eben, dass man eben Geld verdient. Aber dann zum Stundenlohn und der Stundenlohn ist dann halt extrem gering. Du wirst nicht für Vor- und Nachbereitung bezahlt, nicht für Korrekturzeiten, für nichts Drumherum. Und du musst halt Kranken- und Rentenversicherung komplett alleine bezahlen. Und das ist nicht machbar. Weil die Beträge so hoch sind und weil es da im Prinzip nicht so eine Armutsgrenze gibt. Also dass man-, ich habe am Anfang 1000 Euro im Monat bezahlt und sollte aber 480

Rentenversicherung zahlen und 320 Euro Krankenversicherung. Und deswegen habe ich zum Beispiel die Rentenversicherung nicht gezahlt. Das kann ich sagen, weil ich weiß mittlerweile, dass es bei mir verjährt ist. Nach vier Jahren verjährt das. Aber bei vielen Kollegin ist es nicht verjährt. Und viele in der Erwachsenenbildung werden dann irgendwann erwischt und haben dann zehntausende Euro Schulden bei der Rentenversicherung. Aber sie können ja gar nichts dafür, dass sie das nicht zahlen konnten. Denn eigentlich hat ja nicht der Kollege Sozialbetrug gemacht, sondern ich sehe das so: Es ist Sozialbetrug der Institutionen. Also jede Uni, die jemanden so prekär beschäftigt, jedes Institut, jede Volkshochschule, jede Sprachschule – es geht ja auch vielen an Universitäten so – betreibt ja eigentlich Sozialbetrug an der Gesellschaft. Denn es kann nicht sein, dass man für diese ganzen Berufe hochqualifiziert sein muss. Bei uns wird in der Regel ein Master-Diplom oder ein Magister erwartet. Da reicht ja der Bachelor noch nicht einmal. Und da hast du dann am Ende, wenn du eben in die Scheinselbstständigkeit gezwungen bist, und das waren bis vor kurzen noch 90 bis 95 Prozent der Kollegen, hast du im Monat vielleicht 1000 oder 1500 Euro. Oder, wenn du vielleicht 40 Stunden unterrichtest, 2000 Brutto. Aber davon gehst du dann mit vier-, fünfhundert Euro nach Hause, weil du so viele Abgaben zahlen musst an die ganzen Versicherungen und Steuern, nicht? Und es kann nicht sein, dass es da einfach keine Normalarbeitsverträge mehr gibt – und keine Perspektive. Und das Problem, das ich sehe, ist, dass es irgendwann einfach keiner mehr macht. Und dass es die Lehre gefährdet. Es gefährdet die Lehrer an den Universitäten. Und es gefährdet ganz, ganz stark die Integration. Und es kann nicht sein, dass immer gesagt wird: ‚Wir schaffen das.‘ Es werden Millionen oder Milliarden in die Integration investiert, aber es kommt nichts bei den Lehrern und Sozialarbeitern an. Also bei den [unverständlich: DARF, DATS-Lehrern?], bei den Integrationslehrern, bei den Sozialarbeitern, die das alles stemmen, die auch diese Flüchtlingssituation jetzt gestemmt haben, kommt von diesen Geldern eigentlich bislang nichts an. Wir bekommen keine Wertschätzung. Und eine Wertschätzung der Gesellschaft muss auch monetär sein. Und es kann nicht sein, dass auch bei uns-, bei uns ist auch eine Frauenbranche-, ist auch ein Frauenberuf-, viele (wie ich auch lange) kinderlos bleiben, weil man sich die Familie einfach nicht leisten kann. Wenn man die Sicherheit nicht hat, das ist der nächste Aspekt. Das ist wirklich extrem existenzgefährdend und es macht auch krank. Es kriegen dann natürlich auch viele einen Burnout oder werden depressiv oder sind dann teilweise auch nur noch-, also teilbehindert, nicht mehr komplett arbeitsfähig. Weil sie, wenn sie befristet sind, irgendwo alle zwei Jahre einen Job wechseln müssen. Oder in der Erwachsenenbildung jedes Mal für jeden Kursvertrag wieder kämpfen müssen. Weil du keine Planungssicherheit hast, teilweise nicht einmal eine Planungssicherheit über sechs Wochen hinaus.

I: Ja.

B1: Ja.

I: Vielen Dank.

B1: Das kannst du hoffentlich-.

Interview: 170215_14

I: Vielleicht können Sie sich kurz vorstellen. Aus welchem Bereich sind Sie? Erzieher, Sozialarbeiter?

B1: Erzieherin.

I: Und was würden Sie sagen: Warum ist es Ihnen gelungen, heute hier zu sein, und anderen vielleicht nicht?

B1: Also ich bin schon immer gewerkschaftlich organisiert und interessiere mich schon für die Kollegen und ringsherum alles, was im Sozialwesen ist. Und es ist mir auch einfach wichtig, dabei zu sein. Und ich denke mal, es gibt unterschiedliche Gründe, dass einige nicht gewerkschaftlich organisiert sein wollen. Denn es ist meistens-

I: Wollen nicht?

B1: Ja. Also die Kollegen, die nicht organisiert sind, sind meistens auch diejenigen, die nicht dabei sind. Es ist selten, dass es von außen irgendwie eine Doktrin ist oder so. Es ist ja

das Recht-, es besteht ja Streikrecht gewerkschaftlich-, überhaupt für die Mitarbeiter. Wer auch nicht bereit ist, auch finanzielle Einbußen zu machen, der geht dann wahrscheinlich doch lieber arbeiten.

I: Ich habe schon gehört, dass-, dass für alle die, die nicht organisiert sind, das mit Lohn einbußen und so weiter-.

B1: Ja, genau.

I: Dass da auch wirklich Druck gemacht wird. Wie ist denn das bei Ihnen im Kollegium? Sind da-, sind da viele organisiert.

B1: Ja.

I: Sind Sie da eine Einzelkraft, bei sich?

B1: Nein. Wir sind alle organisiert. In der Kita-, von 25-, nein, drei Personen nicht. Aber die anderen 21 sind alle-, alle unterwegs. Alle hier.

I: Und die, die organisiert sind, sind dann hier. Und die drei sind dann nicht hier, von den Kollegen?

B1: Nein, nein, ist leider auch unsere Leistung.

I: Sie haben dann auch Druck gemacht.

B1: Viele gehen auch kontrovers mit den Ergebnissen von den Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben es nicht so einfach, da auch Forderungen sinnvoll durchzusetzen. Es ist natürlich trotzdem mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Geben und Nehmen. Ja. Und wenn natürlich kein gemeinsamer Kompromiss gefunden wird und sich die Kollegen auch nicht dafür interessieren, für diesen Kompromiss, den die Gewerkschaft schließen möchte, durchzusetzen, dann kann auch das Ergebnis nicht für alle Beteiligten positiv ausfallen.

I: Das heißt-.

B1: Viele-, viele treten auch zurück, obwohl-, weil das Endergebnis nicht so ist, wie sie sich das vorgestellt haben. Aber wenn man sich nicht tatsächlich damit auseinandersetzt und immer wieder Kontakt zur Gewerkschaft hält. Und die Mitabstimmung- Wir haben ja alle das Recht, zum Schluss über die Beschlüsse mit abzustimmen, ob per Internet oder schriftlich, oder vor Ort. Und wer halt nicht zu diesen Abstimmungen hinget, wer sich nicht beteiligt, der erreicht natürlich zum Schluss ein Negativergebnis. Und dann muss man sich schon nicht ärgern, wenn das Ergebnis nicht so ist, wie man sich eigentlich das vorgestellt hat.

I: Aktuell werden hier ja glaube ich sechs Prozent gefordert.

B1: Ja.

I: Was-, was halten Sie für realistisch? Was erreicht wird.

B1: Naja, ich denk mal-, im Höchstdfall drei Prozent.

I: Im Höchstdfall drei Prozent.

B1: Aber, ich denk mal, eher zwei, also wenn überhaupt, Also das ist im Moment überhaupt sehr schwierig mit den Forderungen.

I: Okay. Und das wird dann-, also das könnte dann von denjenigen-, die Zweifel, sich zu organisieren beziehungsweise zu demonstrieren, so aussehen von wegen: Ja, schwaches Ergebnis und deswegen-, deswegen bringt das halt nichts.

B1: Ja, genau. Wer sich jetzt nicht wirklich mit der Materie beschäftigt, der kommt halt wie immer zu falschen Schlussfolgerungen. Und dann ärgert man sich über das Ergebnis, ohne zu wissen, warum es denn eigentlich wirklich passiert. Ja, weil wir haben uns beim letzten Mal geärgert. Wir haben alle die Möglichkeit gehabt, entweder direkt zur Gewerkschaft zu gehen oder im Internet oder wo, ja. Wir werden alle gefragt: Stimmen wir dem zu oder wollen wir weiterkämpfen? Ja, aber wenn die meisten Leute dann keinen Bock mehr haben, weiter zu streiken, sag ich jetzt mal, dann braucht man sich nicht ärgern, warum das Ergebnis falsch ist.

I: Würden Sie sagen, dass das so mit einer der Hauptgründe ist, die-, die aus Ihrer Sicht schwachen Ergebnisse?

B1: Ja.

I: Deswegen nicht stärker demonstriert wird.

- B1: Das ist-, das ist- Ich sag mal: Jeder hat so eine persönliche Einstellung zu dem Thema. Und für viele-, sein wir doch mal ehrlich-, uns geht es ja an sich gut. Aber wie viele sind davon bereit, halt finanzielle Einbußen- Wenn es jetzt wirklich länger dauert, haben wir ja trotz alledem finanzielle Einbußen. Weil wir kriegen ja das Geld viel, viel, viel später. Es ist halt nicht zeitgleich, dass die Gewerkschaft die Gelder zurückbringt. Angenommen wir würden jetzt einen Monat lang streiken, würden wir im Durchschnitt zwei Monate später erst Geld zurückbekommen. Wir müssen erst alle belegen, dass wir da waren, dass wir Abzüge haben, und dann bekommen wir ja erst unser Geld zurück. Und das ist dann immer so, wo viele dann anfangen, [unverständlich: abgesehen davon?] dass viele ja auch von den Erziehern in Hartz IV unterwegs sind. Weil das einfach nicht-, weil sie nicht damit klarkommen, damit als alleinerziehende Kollegin-
- I: Davon zu leben.
- B1: Genau, von ihrem eigenen Gehalt zu leben. Und darum haben viele noch eben die privaten Konflikte, die sich dann überschneiden: Schaffe ich das? Ist es mir möglich, dann eben noch meinen Lebensunterhalt zu haben?
- I: Eigentlich noch zwei Monate warten auf das Gehalt, wenn ich jetzt einen Monat-
- B1: Ja, also nicht jeder hat noch irgendwo ein Polster. Ist halt so. Darum kann man es voll verstehen. Aber ich sage mal: Geht halt nicht anders. Wenn man nicht die Zähne zusammenbeißt- (Gelächter)
- I: Ja, die Alternative kann ja nicht sein, nicht zu gehen.
- B1: Ja, also-
- I: Ja, ja, Vielen Dank.
- B1: Gern geschehen.

Interview: 170215 015

- I: Können Sie kurz vielleicht sagen: In welchem Bereich Sie sind? Erzieher oder-
- B1: Also ich bin jetzt Azubine in der Erzieherausbildung.
- I: Azubine in der Erzieherausbildung
- B1: Ja, genau.
- I: Und wie kann es, wie konnte es gelingen, dass sie heute hier sind und andere vielleicht nicht?
- B1: Ach, das-, das kann ich nicht beantworten.
- I: Warum sind Sie hier?
- B1: Also-, weil-, also geht um bessere Bedingungen. Es geht um die Qualität der Bildung. Es geht-, natürlich-, ich finde das Gehalt ist halt auch wichtig. Aber das ist nicht mein Kernpunkt. Also das ist nicht der Hauptgrund, warum ich heute da bin. Also ich streike wirklich für eine bessere Qualität. Also, ja-, im Bereich-
- I: Und sind noch andere Kollegen von der Ausbildung, die heute mitstreiken?
- B1: Nein, leider nicht.
- I: Nur Sie alleine?
- B1: Ja. [längere Pause]
- I: Haben Sie eine Vermutung, warum die anderen vielleicht nicht-.
- B1: Also-, vielleicht sind sie nicht in einer Gewerkschaft. Vielleicht glauben sie, dass es gibt genug Menschen, die für sie streiken werden. Das weiß ich nicht.
- I: Okay. Na gut-, trotzdem: Dankeschön.

Interview 170215 017

- I: Können Sie kurz sagen, aus welchem Bereich-, in welchem Bereich Sie tätig sind?
- B1: Als Erzieherin, ja.
- I: Als Erzieherin.
- B1: Ja.
- I: Und wie-, wie kommt es-, oder wie können Sie sich das vorstellen, dass Sie heute hier sind und andere vielleicht nicht?
- B1: Das kann ich mir überhaupt nicht vorstellen, weil ich kann es nicht nachvollziehen.
- I: Nicht nachvollziehen.

B1: Ja.

I: Sind bei Ihnen viele organisiert, bei Ihnen im Betrieb?

B1: Ja, alle, alle komplett. Ja.

I: Ich habe jetzt schon mehrmals gehört, bei anderen Interviews, dass teilweise auch Druck ausgeübt wird. Durch Leitung-.

B1: Nein, bei uns nicht.

I: Nicht. Also Verständnis auf allen Seiten?

B1: Natürlich, ja. Druck ausgeübt, dass man nicht hingehet oder dass man hingehet?

I: Dass man nicht hingehet.

B1: Ach so, ne das ist bei uns-, nein, nein.

I: Das nicht.

B1: Nein, man hat ja Recht, das so zu zeigen.

I: Ja, klar. Aber ich war erschrocken gewesen, von anderen zu hören, dass da teilweise-.

B1: Nein, das ist bei uns gar nicht so.

I: Gar nicht so. Haben Sie irgendeine Vermutung, warum andere vielleicht nicht hier sind?

B1: Vielleicht aus Angst, kein Gehalt zu bekommen? Oder- Ich weiß es nicht. Keine Ahnung.

I: Ja. Ok. Dankeschön. (Gelächter)

Interview: 170215_018

I: Vielleicht können Sie ja kurz sagen, aus welchem Bereich Sie-, in welchem Bereich Sie tätig sind?

B1: Privat. Schule. Grundschule.

I: Als Sozialarbeiter oder-.

B1: Nein. Als Erzieher.

I: Als Erzieher. Wie-, wie kann es sein-, also wie konnte es Ihnen gelingen, heute hier zu sein, und anderen vielleicht nicht?

B1: Wie bitte? Nochmal die Frage?

I: Wie konnte es sein, dass Sie heute hier sind-, oder wie wird es Ihnen ermöglicht, dass Sie heute hier sind, und anderen vielleicht nicht?

B1: Unser Arbeitgeber, oder mein Arbeitgeber-, die Firma, für die wir arbeiten, steht hinter diesem Streik und hat gesagt: ‚Wir unterstützen den Streik.‘. Und wir haben vorhin das Go bekommen, hierher zu kommen.

I: Wären Sie auch gekommen, wenn dieses Go nicht dagewesen wäre?

B1: Eigentlich nicht.

B2: Wahrscheinlich nicht.

B1: Nein.

I: Wahrscheinlich nicht.

B1: Nein. Oder ich hätte Krankenschein machen müssen. Anders- Wie hätte ich das meinem Arbeitgeber erklären sollen, dass ich einen Tag lang nicht auf der Arbeit bin?

B2: Man hat ja das Recht eigentlich.

I: Klar, formal auf jeden Fall. Können Sie sich erklären, wieso andere vielleicht nicht da sind? Die werden dann wahrscheinlich kein Go bekommen haben, vielleicht?

B1: Ja.

B2: Bei-, bei freien Trägern ist es ja teilweise so, dass es vertraglich festgelegt ist, dass man sich an Streiks nicht beteiligt.

I: Vertraglich geregelt?

B2: Ja, ja. Scheinbar ist es- Es ist ja einerseits ein Grundrecht, aber andererseits gibt es scheinbar kleine Träger, die das- Ich weiß es nicht. Gefährlich ist es halt.

I: Ja. Können Sie sich noch andere Gründe vorstellen oder haben Sie Wissen darüber? Also es ist ja-, eigentlich ist es ja ein Thema, das mehr mobilisieren müsste. Also generell der Streik, das Anliegen. Da wird Druck gemacht, bei anderen Trägern?

B1: Ich denk mir mal, so kann es sein, irgendwie. Private Träger, und davon gibt es ja genug in Berlin, die müssen ja gucken, dass die irgendwie, keine Ahnung, ihre Gelder reinbekommen, die Löhne und Gehälter bezahlen und so. Und wenn da einen Tag lang alles ausfällt oder sowas. Ich weiß nicht, vielleicht ist das auch für die ganz viel

bürokratischer, bürokratische Arbeit, irgendwie. Wenn die Eltern dann kommen und sagen: ‚Einen Tag habt ihr meine Kinder nicht betreut. Jetzt will ich aber, Mensch, ich bezahl‘ doch dafür, also.‘ Vielleicht sind auch Unwissenheit diesbezüglich: Wer hat welche Rechte, wann darf man was machen? Denke ich mal, das ist ein großes Thema. Weil bei uns fast im Kollegium-, sind alle zum ersten Mal auf dem Streik. Also wir haben keine Streikerfahrung.

I: Keine-, keine-, nicht schon einmal gestreikt?

B2: Nein, nein, nein.

B1: Bei uns war es vorher ja auch total unsicher, die letzten zwei, drei Tage. Viel geredet im Kollegium: Wir dürfen, wir dürfen nicht. Was ist, wenn? Oder so etwas halt. Genau, es ist einfach viel Unwissenheit dabei, denke ich mal.

I: Okay. Das heißt, auch von den Kollegen sind heute alle da.

B2: Alle, ja.

B1: Außer zwei, die machen die Notbetreuung. Aber ansonsten sind sehr viele Kollegen von uns heute hier, und das finde ich klasse.

I: Ja, ich auch. Dankeschön.

B1: Ja, gerne.

B2: Wofür arbeitest du?

Interview: 170215_019

B1: Also das, in unserem Team war auch so ein bisschen so diese Einstellung: entweder alle oder keiner. Weil wenn du im Teil gegangen wärst, hätte der Rest die restlichen Kinder auffangen müssen in der Betreuung. Also, ich glaube, damit hat das auch viel zu tun. Dass Erzieher und Sozialarbeiter, bei Sozialarbeitern weiß ich es nicht, aber Erzieher in Kindergärten vor allem und in Grundschulen sind schon echt überbelastet. Der Personalschlüssel ist knapp, der Krankenstand ist da und von der Arbeit fern zu bleiben und Kollegen Kinder zu überlassen ist fast schon immer ein moralisches Dilemma.

I: Ja, ist es. Auf jeden Fall.

B1: Ja, genau. Genau. Und auch den Eltern-, diese Verpflichtungsgefühle gegenüber-, es ist halt keine Maschine, die man stehen lässt, sondern Kinder.

I: Wie ist denn von den Eltern her die Situation? Ist es akzeptabel, dass Sie streiken?

B1: Eigentlich- Ich glaub der Tonus, das Echo war jetzt nicht dramatisch.

B2: Nein. Ich habe auch mehr Positives gehört. Also Eltern haben uns Glück gewünscht und Erfolg. Habe ich gestern so gehört. So ‚Viel Glück morgen.‘, ‚Viel Erfolg morgen.‘. Negatives ist mir gar nicht zu Ohren gekommen.

I: Ja, vielen Dank. (Gelächter)

Interview: 170215_020

I: Und in welchem Bereich arbeiten Sie?

B1: In der Berufsschule.

I: In der Berufsschule.

B1: Ja

I: Und wie konnte es Ihnen heute gelingen, heute hier zu sein, und anderen vielleicht nicht?

B1: Also unser Schulleiter ist sehr offen, was den Streik angeht. Er würde lieber mehr Kollegen schicken.

I: Also eher eine unterstützende Haltung von der Leitung.

B2: Ja, das auf jeden Fall. Aber ich denke- Also jeder darf ja streiken und muss ja dann nicht etwa Bescheid sagen. Das liegt ja bei jedem selber, ob er möchte oder nicht möchte. Ob er dann bei der GEW ist oder ob er dann mit dem Gehaltsausfall auch rechnen muss. Daran liegt es.

I: Und sind dann von Ihren Kollegen alle gekommen, sozusagen?

B1: Nein.

B2: Nein.

B2: Wir sind ja an unterschiedlichen Schulen.

- I: Und wo sind Sie? Also an welcher Schule?
 B2: Genau, OSZ Gastgewerbe.
 I: Und woran könnte das liegen, dass die anderen vielleicht nicht gekommen sind? Ist bei Ihnen [gemeint ist B2] auch eine unterstützende Haltung von der Leitung gegenüber?
 B2: Ja.)
 I: Auch gewesen.
 B2: Ja.
 I: Auch gewesen.
 B1: Aber wir kennen auch Schulen, wo das nicht so ist.
 I: Ich habe inzwischen auch-
 B1: Es ist immer unterschiedlich. Aber bei uns sind sehr viele Kollegen da, die jetzt angestellt sind, und viele kommen trotzdem nicht. (Gelächter)
 I: Warum nicht? Was vermuten die?
 B1: Vielleicht nicht so viel Kampfgeist unserer Generation. Weiß ich nicht so genau.
 B2: Ja, das Dilemma ist auch das Thema Verantwortung Ihren Schülern gegenüber. Also ich habe vorhin auch mit einer gesprochen und die meinte auch: Ja, man, eigentlich möchte sie gerne kommen. Aber sie fährt jetzt bald für Wochen nach Südafrika mit anderen Schulen und dann fällt ihr Unterricht sowieso aus und dann kann sie sich nicht verantworten. Also ich glaube, manche haben auch solche Verpflichtungen-, Pflichtgefühle gegenüber den Schülern, dass sie sagen: ‚Lass ich nicht ausfallen!‘
 I: Das ist dann ja eher Pflichtgefühl dann oder Sorgen, den Lehrunterhalt nicht zu schaffen und dann zu vermitteln und dann am Ende doch der Leidtragende zu sein.
 B1: Ja.
 I: Okay, Dankeschön.

Interview: 170215_021

- I: Ja.
 B1: Ja, dann ist man ein bisschen freier. (Gelächter)
 I: Okay. Also es ist dann eher so die Einstellung: Also einer mehr, der bringt jetzt auch nichts mehr!
 B1: Genau. Also das habe ich auch von vielen Kollegen gehört, die gesagt haben: ‚Naja, ob ich dann nun hingehe oder nicht – ist ja auch Wurst. Was soll denn das bringen?‘ Dass dann natürlich tausende so denken, das beachten die nicht.
 I: Ja, ja.
 B1: Aber das ist auf jeden Fall auch mit ein Grund.
 I: Ich habe vorhin gehört, dass teilweise auch die schwachen Ergebnisse sozusagen, die erzielt werden-, also die werden als schwach interpretiert und dann ist das-, dann soll das so auch die Frage sein, warum Gewerkschafter auf die Straße gehen würden. Mit welchem Ergebnis rechnet ihr jetzt bei den Verhandlungen?
 B1: Ich rechne überhaupt nicht mit einem Ergebnis. Ich hoffe einfach nur, dass es trotzdem irgendwo etwas bewirkt. Irgendwo etwas ankommt. Dass es vielleicht nicht kurzfristig aber langfristig vielleicht dann doch ein Ergebnis kommt. Wenn wir irgendwann aufgeben und gar nicht mehr streiken, na dann bringt es auch nichts.
 B2: Vielleicht reißen wir ja irgendwann mal die Kollegen mit. (Gelächter)
 B1: Genau.
 I: Gab es eigentlich Ansprachen an den Schulen sozusagen: ‚So, morgen sind Streiks!‘ und so.
 B1: Da waren Aushänge bei uns.
 B2: Bei uns gab es Mails: ‚Und wie treffen wir uns?‘ Die Schulleitung weiß, wenn Kollegen schon in anderen Jahren schon gestreikt haben, dann planen die die von vornherein schon aus. Wo die wissen, die fragen ja immer nur den neuen Kollegen, wo sie es nicht genau wissen. Aber sonst ist es schon
 I: Na ja, gut. Dankeschön. (Gelächter)

Interview: 170215_022

- I: In welchem Bereich sind Sie tätig?
- B1: Grundschullehramt.
- I: Und warum sind Sie hier und andere vielleicht nicht?
- B1: Tja, vielleicht, weil andere nicht den Mut haben, sich an der Demonstration zu beteiligen. Und weil ich es wichtig finde, für die Rechte auch einzustehen.
- I: Mut. Wirklich?
- B1: Ja.
- I: Gab es denn irgendwie Druck von Leitungsebene oder so?
- B1: Druck vielleicht nicht direkt. Aber schon ein bisschen Missfallen vielleicht auch von Seiten der Schule.
- I: Das schon. Sind jetzt viele von den Kollegen da?
- B1: Wir sind heute alleine. Gestern waren wir im Kreise der Kollegen. Sechs, sieben sind wir gekommen.
- I: Also war das schon im Team eher so eine Stimmung sozusagen: Wir sollten jetzt auf die Straße gehen und mitdemonstrieren.
- B2: Ja, das schon eher.
- B1: Ja. Teils, teils.
- I: Was ist mit denen, die nicht gegangen sind? Woran könnte das liegen?
- B2: Also-
- B1: Das sind die, die verbeamtet sind.
- B2: Ja, genau.
- I: Die nicht verbeamtet sind.
- B1: Die, die verbeamtet sind, das heißt die, die auch nichts zu erstreiken haben, weil sie zufrieden mit dem Gehalt sind und mit den Konditionen und sich vielleicht auch nicht so um die anderen Berufsgruppen wie die Erzieher scheren.
- I: Geben die sich da so deutlich einen Unterschied in der Wahrnehmung sozusagen, zwischen beamtet und nicht beamtet, bei der Lehrerschaft?
- B1: Ja, das würde ich schon sagen.
- B2: Ja, auf jeden Fall. Wobei: Würden die verbeamteten Lehrer angestellt, würden die das vielleicht auch anders sehen und hier mitmachen.
- I: Haben die sich irgendwie-
- B2: Dadurch, dass es sowieso auch einfach nicht so viele verbeamtete, also nicht so viele angestellte Lehrer gibt, also an meiner Schule zumindest nicht. Da sind es glaube ich fünf oder sechs angestellte Lehrer, und die sind auch alle hier.
- I: Ja. Und sind von-, und wie ist denn die-, aber es sind jetzt nicht alle gegangen, von denen gegangen, die nicht verbeamtet sind und so weiter.
- B1: Nein.
- I: Viele machen auch einfach den Unterricht weiter.
- B1: Genau.
- I: Warum?
- B1: Weil es einfach auch einen riesigen Notstand gibt. Und ständig muss vertreten werden. Ständig hat die Schulleitung damit zu kämpfen: Wie kriegen wir die Klassen irgendwie voll mit einem Lehrer? Und wie beschäftigen wir die Kinder? Und ich glaube, das erhöht den Druck auch noch. Es war jetzt auch noch so eine Krankheitswelle natürlich, Anfang des Jahres. Viele gefehlt. Vielleicht auch ein bisschen schlechtes Gewissen.
- I: Gegenüber Schülern und-?
- B1: Genau.
- I: Man muss den Lehrplan ja wahrscheinlich trotzdem schaffen und hat dann selber am Ende den-.
- B1: Genau.
- B2: Die Schulen, die dann nicht komplett zumachen, schon ja. Genau.
- B1: Genau.
- B2: Also meine Schule ist dann sowieso- Ich weiß nicht, da waren gestern 60 von über 500 Kindern überhaupt in der Schule. Das war glaube ich auch für die verbeamteten Lehrer

dann ganz angenehm. Da wurde vorher ein Elternbrief ausgeteilt. Und dann war die Schule sowieso einfach nicht besonders stark frequentiert.

I: Aber das ist dann ja doch eine eher unterstützende Haltung, oder?

B2: Ja. Doch halt. An ihrer Schule ist es ja auch anders-.

B1: Naja, bei mir ist es halt so, dass versucht wird, Kinder auch noch zu beschulen. Das ist natürlich ein bisschen-, das kommt dem Streik überhaupt nicht zu Gute. Weil die Eltern und die Kinder merken dann nichts davon. Die Schulleitung versucht dann halt alles-, irgendwie alle dritten Klassen in einen großen Raum und dann irgendwie Unterricht zu machen. Ganz behelfsmäßig. Ja.

I: Ja gut, Dankeschön.

B1: Viel Erfolg.

I: Danke.

Interview: 170215_023

B1: Aber ohne Namen und so.

I: Ja natürlich, natürlich. Anonymisiert und so weiter.

B2: Genau.

I: In welchem Bereich sind Sie tätig?

B1: In der Grundschule als Lehrer.

I: Grundschule als Lehrer.

B2: Ich bin in der Grundschule als Erzieher tätig.

I: Als Erzieherin. Okay. Und was würden Sie sagen, warum Sie geschafft haben, heute herzukommen, und andere vielleicht nicht?

B1: Oh. Okay.

B2: Und andere vielleicht nicht.

I: Sind denn von den Kollegen alle da?

B1: Nein.

B2: Also von meinen Kollegen sind nicht alle da, weil die aber auch nicht gewerkschaftlich formiert sind. Das ist der Grund.

I: Ganz einfache Informationsfrage: Wenn die eingeladen worden wären, wären die vielleicht gekommen? Oder? Also hätte es so ein-

B2: Es kann-, ja-, Also wir haben gestern-, also wir sind ja als Erzieher zwei und als Lehrer zwei Tage aufgefordert worden von Verdi und [unverständlich: GEW?], zu streiken. Und wir haben auch Mitarbeiter dabei, die nicht gewerkschaftlich gruppiert sind, die dann mit Abzügen rechnen, die aber trotzdem kommen. Wenn man das jetzt flächendeckend mal noch mehr aufgerufen hätte über die Gewerkschaften, wäre es vielleicht noch ein anderer Punkt gewesen, nicht? Dass man dann auch mal die Trommeln gerührt hätte. Jeder Mitarbeiter hat ja das Recht auf die Straße zu gehen. Er muss dann nur mit Abzügen rechnen. Aber wenn man das noch ein bisschen forciert gemacht hätte, dann wäre Berlin heute still gewesen. Davon gehe ich aus.

I: Kann man-, ich weiß jetzt gerade nicht genau. Kann man nicht vorher in die Gesellschaft eintreten sozusagen, den Streik mitmachen und dann Streikgeld beziehen.

B2: Ich glaube, dann muss dann wohl drei Monate-.

B1: Man muss eine gewisse Zeit Beiträge einzahlen.

B2: Drei Monate oder vier Monate darin bleiben – ich weiß es nicht ganz genau – und dann kannst du wieder kündigen.

B1: Aber man muss erst eingezahlt haben vorher. Ja.

I: Und wie ist es bei den Lehrern? Warum sind da vielleicht nicht alle gekommen vielleicht im Kollegenkreis.

B1: Aus Krankheitsgründen. Ganz schlicht, ja. Also ich muss sagen: Auch von unserer Schulleitung aus haben wir eigentlich auch die Rückendeckung und sind auch unterstützt worden, hierher zu gehen. Also es ist jetzt eigentlich auch nicht der Grund, hier nicht herzukommen. Und es sind nicht, wie gesagt, alle in der GEW so wie ich. Und die, die in der GEW sind, sind da oder eben krank.

I: Und die, die gesund waren, die konnten dann kommen.

- B1: Genau, die sind eigentlich da. Die GEW-Mitglieder.
- I: Gibt es sonst gar keine, ich weiß nicht, Leute, die gesagt haben, sie gehen nicht, aus anderen Gründen. Also sonst war ja die Stimmung, zu sagen-
- B1: Also wir hatten auch schon den Fall, dass gesagt wurde: ‚Ne ich habe gerade ein Projekt, das ganz wichtig ist, und ich gehe nicht streiken.‘ Dass man dann eher dann Unterricht machen möchte mit seiner Klasse zum Beispiel-
- I: Ja gut, aber es ist dann natürlich viel wert, wenn man Rückendeckung dann hat, von der Schulleitung bekommt. Dass es dann nicht irgendwie missbilligt wird.
- B2: Und die Kollegen, die dann dortbleiben und dann arbeiten, sind da auch sehr von überzeugt. Es ist ja-, wir machen das ja nicht für uns persönlich, wir machen es ja generell für den Lehrer- und Erzieherstatus als solches. Ja, und deshalb kann ich hier auch guten Gewissens zwei Tage aus dem Dienst fehlen. Ich mach` ja zehn Stunden noch Unterrichtsbegleitung in der ersten Klasse. Das kommt ja noch dazu. Und das ist im Prinzip auch noch ein Grund, weil wir ja Kinder gut in die Bildung führen wollen. Deswegen sind wir Erzieher zehn Stunden in der ersten Klasse im Unterricht mit drin. Und deswegen ist es eigentlich für mich auch sehr wichtig, dass auch diese Stufe, oder dieser Teil der erzieherischen Tätigkeit mit geachtet und auch angemessen bezahlt wird. Früher gab es in dieser Branche noch Unterrichtsbegleitung der Erzieher. Die haben sie dann extra vergütet bekommen. Das ist vor Jahren auch eingespart worden. Und da kann ich nicht mitgehen. Es kann auch innerhalb kontrolliert werden: Was machen die Erzieher da vormittags mit dem Unterricht? Wie ist ihr Aufgabengebiet, damit sie nicht umsonst nicht irgendwelche Gelder in den sechs Prozent mit reininvestieren, in Lehrer und Erzieher? Aber dass es so-, so unsichtbar bleibt, im Senat. Deswegen bin ich hier.
- I: Dankeschön.

Interview: 170205_024

- B1: Aber ich weiß nicht, ob ich jetzt so viel sagen kann zur Gewerkschaft, ehrlich gesagt.
- I: Das ist. In welchem Bereich sind sie tätig?
- B1: Als Pädagogin, Lehrer an einer Grundschule.
- I: Und warum- Wie konnte es Ihnen gelingen, heute hierher zu kommen, und anderen vielleicht nicht?
- B1: Ich bin informiert worden über die GEW, über meine Gewerkschaft, dass heute diese Streiktage zum Beispiel sind.
- I: Und dann war für sie klar, dass Sie-
- B1: Ja.)
- I: -an beiden Tagen.
- B1: Ja.)
- I: Und bei den Kollegen? Ist es da genauso gewesen?
- B1: Teils, teils. Also erstmal kommt es darauf an, ob es Beamte sind oder Angestellte.
- I: Ja. Sie sind Angestellte?
- B1: Ja, genau. Angestellter Lehrer. Und bei den angestellten Lehrern, die sind, wenn sie nicht in der GEW sind, sind auf jeden Fall nicht hier. Und selbst, wenn welche in der GEW sind, ist das auch keine Selbstverständlichkeit, dass sie unbedingt hier sind. Also es ist so unterschiedlich.
- I: Also was für Gründe könnte es geben? Ist es so wichtig, dass man gewerkschaftlich-, Gewerkschaftsmitglied ist? Es geht dann wahrscheinlich auch in Hinblick auf Streikgeld und so weiter.
- B1: Ja.
- I: Dass man dann die Unterstützung hat und kein Lohn ausfallen muss.
- B1: Ja, das ist richtig. Allerdings ist es der- Ja, aber der GEW-Beitrag ist jetzt auch nicht so gering. Also das kann man sich schon überlegen. Also, wenn man in die GEW eintritt, macht man das glaube ich- Also ich zumindest habe das jetzt nicht nur wegen des Streikgeldes gemacht, sondern weil es für mich klar ist, dass ich in einer Gewerkschaft bin als Angestellte. Und die Beiträge sind ja jetzt auch jetzt nicht so niedrig. Das heißt jetzt also, selbst wenn ich jetzt nicht in der GEW bin und aber streike und sage: ‚Okay,

dann habe ich 100 Euro Gehaltsausfall.', dann würde sich das rechnen mit meinem GEW-Beitrag. Verstehen Sie, was ich meine?

- I: Ja. Woran könnte es liegen, dass die anderen also-, ja schon gesagt, dass ein Grund es Gewerkschaftsmitglied zu sein. Aber kann es auch andere Gründe geben oder können Sie auch-
- B1: Ja, also Rechtsbeistand. Wenn es-, wenn es Probleme gäbe, dann kann ich mir jederzeit bei der GEW eine Rechtsbeistand-, Rechtsberatung holen, zum Beispiel. Das nutze ich auch.
- I: Sind Sie auch in einer Grundschule tätig?
- B2: Ich bin auch in der Grundschule tätig.
- I: Auch in einer Grundschule. Sind von den Kollegen alle-, sind Sie an der gleichen Schule?
- B2: Ja, ja. Wir sind an der gleichen Schule. Da gilt das Gleiche für uns beide.
- I: Ja also es war-, es war Teils, teils-, also ein Teil ist gekommen, der gewerkschaftlich organisiert war, und der andere Teil macht jetzt weiterhin Unterricht.
- B2: Naja, es ist unterschiedlich. In unserer Schule ist es schon so, dass insgesamt die Schule-, also es ist auch ein Brief rausgegangen, der den Eltern sagt, dass die Schule bestreikt wird. Und es gibt Kollegen, die sind quasi kollegial und die machen halt lockeren Unterricht, und dann gibt es andere Kollegen, die sind der Meinung: ‚Nö, es ist ein normaler Schultag, die Kinder sind halt da und ich mach halt Unterricht.‘ Und die sind halt meines Erachtens unkollegial. Genau.
- I: Gab es von der Schulleitung eher Unterstützung? Oder waren die neutral gegenüber diesen Aufrufen?
- B1: Ne, also die unterstützen mich.
- I: Ist doch komisch, dass halt dann nicht alle kommen-, also es könnten doch auch mehr sein, oder?
- B1: Ja.
- B2: Ja.
- B1: Könnte.
- I: Könnte.
- B2: Das finden wir auch komisch. (Gelächter)
- B2: Oder?
- I: Danke.
- B1: Gerne.
- B2: Gerne.

Interview: 170215_025

- I: In welchem Bereich sind Sie tätig?
- B1: Kita.
- I: Kita. Dann sind Sie beide Erzieherinnen?
- B1: Ja.
- B2: Ja.
- I: War das für Sie selbstverständlich herzukommen oder war es ein Kampf?
- B1: Es war schon selbstverständlich, eigentlich.
- I: Sind von den Kollegen alle gekommen? Von der Kita?
- B1: Ne.
- I: Warum nicht?
- B1: Weil einige nicht in der Gewerkschaft sind und einige keine Lust haben.
- I: Das heißt, Sie sind in der Gewerkschaft? Und, sind Sie die einzigen aus dem Kollegium, sozusagen, die-?
- B1: Ne, acht, acht sind wir glaube ich.
- B2: Ja und dann sind viele krank, schwanger.
- B1: Genau.
- I: Und die sind dann auch gekommen, weil die auch nicht Gewerkschaftsmitglieder sind und so weiter. Wie war denn die Kita-Leitung? War die damit einverstanden, oder?

B1: Ja.
B2: Ja.
B1: Ja, die ist schon absolut dafür, ja.
I: Okay, gut. Dankeschön!

Interview: 170215 27

I: Also, Sie sind im Freizeitbereich tätig als Sozialpädagogen?
B1: Nein, als Erzieher.
B2: Als Erzieher.
I: Und Sie sind alle nicht gewerkschaftlich organisiert?
B1: Alle nicht.
B2: Ne, gar keiner.
I: Aber trotzdem war es Ihnen wichtig, heute hier zu sein.
B1: Ganz genau.
B2: Ja.
I: Waren Sie auch schon gestern dabei?
B1: Nein.
B2: Nein.
I: Wovon hängt das ab, dass Sie heute dabei waren und nicht gestern?
B2: und gestern war es zu kurzfristig.
I: Und gestern haben Sie darüber gesprochen und haben sich gesagt: Es ist wichtig, heute herzukommen.
B1: Ganz genau.
B2: Ja.
I: Überlegen Sie, Gewerkschaftsmitglied zu werden?
B3: Nein, ehrlich gesagt nicht.
I: Entschuldigung. Sie überlegen jetzt, Gewerkschaftsmitglied zu werden?
B2: Nein.
I: Nicht-, auch nicht. Warum nicht? Ich meine: Sie sind hier und Sie nehmen Verluste in Kauf. Also es ist ja schon verbunden mit Nachteilen, dann heute hier zu sein. Das ist dann ja schon ein Einkommensverlust.
B1: Nein.
B2: Nein, kriegen wir nicht bezahlt.
I: Vielleicht kann man auch, wenn die Leitung sozusagen das befürwortet, es trotzdem so, dass es nicht vergütet werden kann.
B3: Ganz genau. Ja also, es ist ja die Leitung unserer Einrichtung. Die oberste Leitung unseres Trägers steht zwar hinter uns, aber er kann ja jetzt nicht einfach so eine Ausnahme machen und kriegt jetzt den Tag bezahlt.
I: Ja. Okay. Aber trotzdem kommt eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht in Frage?
B3: Ne, also mir-, also mir persönlich ist das auch einfach zu teuer. Und ich habe es auch bislang nie gebraucht.
I: Und wie ist es bei Ihnen? Ist es bei Ihnen ähnlich?
B4: Naja, ich war vor Jahren in der Gewerkschaft, die hatten mir damals auch geholfen. Aber den Trägerwechsel, da bin ich halt ausgetreten, da wir auch keinen Betriebsrat haben und so. Deshalb sehe ich eine GEW, da dabei zu sein, als nicht notwendig.
I: Also es war dann eine finanzielle Frage gewesen?
B4: Genau.
I: Sind Sie-, waren Sie schon-, ist das bei Ihnen auch so?
B2: Wenn ich streiken will, dann bin ich jetzt da. Ansonsten wüsste ich jetzt nicht, was mir das bringen soll.
I: Also es gibt ja Streikgeld. Dann wäre zumindest heute ein Teil von heute-, des Verlustes dann bezahlt worden.
B2: Ja, ich habe mich damit noch nicht so befasst. Weiß ich noch nicht.
I: Sie waren schon öfters demonstrieren?
B2: Nein.

- B3: Demonstrieren vielleicht schon, aber streiken noch nie, nein.
 I: Noch gar nicht. Das ist Ihr erstes Mal?
 B1: Ja.
 B2: Genau.
 I: Und würden Sie sagen-, lag es dann vielleicht am Kollegium, dass man jetzt gesagt hat: ‚Wir gehen jetzt los, wir müssen was machen!‘ Oder wie kam es denn dazu, dass sie sozusagen-
 B4: Ich finde, ja, dieser Streik geht ja um-, um viel mehr als die ganzen anderen Streiks, die vorher waren. Es geht hier einfach mal um eine Menge Geld auch für uns. Also wenn ich überlege, dass in Brandenburg ein Erzieher viel, viel mehr verdient als wir hier in Berlin, dann finde ich das ist schon wichtig, dass das angeglichen werden sollte. Weil wir machen ja die gleiche Arbeit wie das Umland. Deshalb denke ich, ist das für uns so der Hauptgrund, warum wir hier sind. Weil es nicht sein kann, dass man innerhalb Deutschlands als Erzieher unterschiedlich bezahlt wird für die Arbeit, die man leistet.
 I: Ja gut. Sie-, okay.
 B4: Also das ist jetzt mein persönlicher Grund, warum ich jetzt hier bin.
 I: Ist das auch Ihr Grund?
 B2: Also das soll dann schon gleichbehandelt werden. Also-, so überall ist die gleiche Arbeit, aber vergütet wird es anders. Das finde ich unfair. Ja, also sonst gleiche.
 I: Ja, Dankeschön.

Interview: 170215_028

- I: In welchem Bereich sind Sie tätig?
 B1: Also ich habe jetzt eine Ausbildung zum Erzieher begonnen.
 I: Also sind das alles-, sind das Kollegen aus der Kita, oder sind Sie auch Kollegen?
 B1: Kein Kommentar. Ich weiß nicht, ob die Damen das beantworten wollen. (Gelächter)
 I: Warum sind Sie hier?
 B1: Ich wollte mich solidarisch zeigen mit meinen Kollegen. Die protestieren hier. Weil ich das eine sinnvolle Forderung finde, dass die gleiche Arbeit gleich bezahlt wird.
 I: Ja. Und warum sind nicht mehr aus der Ausbildung da? Sind noch welche da, von-?
 B1: Ich habe schon zwei Mitschüler gesehen. Aber ansonsten ist es ja eine sehr große Veranstaltung. Vielleicht habe ich den einen oder anderen auch übersehen. Es ging gerade los. Deswegen weiß ich noch nicht, wer wirklich mit streikt von den Kollegen, mit denen ich angefangen habe.
 I: Also es war eher so eine Situation- Du bist gerade sozusagen in einer praktischen Art Phase sozusagen, so eine Art Praktikum, oder ist das-?
 B1: Das ist eine berufsbegleitende Ausbildung
 I: Nur eine Frage: Ist das bei den anderen auch so, dass sie sich solidarisch zeigen wollen aber nicht können? Oder wie würdest du sagen?
 B1: Hoffe ich doch, dass sie sich auch solidarisch zeigen möchten. Aber wie dann wirklich der-, der Großteil denkt, das weiß ich noch nicht.
 I: Hast du dich mit deinen-, die da auch in der Ausbildung sind, darüber mal unterhalten?
 B1: Ja, mit denen, die ich schon kennengelernt habe, ja. Von denen sind die meisten doch hier. Also es sind auch in den Einrichtungen viele dabei, die mitstreiken.
 I: Also bisher noch nichts Gegenteiliges gehört irgendwie, dass sie es irgendwie aus anderen Gründen nicht können, nicht wollen, oder?
 B1: Ne, also es hat zu mir keiner geäußert, dass er irgendwie herkommen-, nicht herkommen wollte, weil er irgendwie Bedenken hätte.
 I: Alles klar. Danke.
 B1: Gerne.

Interview: 170215_29

- I: Zwei Fragen. Zum einen: Wo sind Sie tätig? In welchem Bereich?
 B1: Sonderschule.
 I: Sonderschule. Sie alle vier?

- B2: Förderzentrum. Wir sind ja nicht defizitorientiert.
- I: Wie-, wie kann es gelingen-, also wie kann es sein, dass Sie heute hier sind und andere vielleicht nicht?
- B1: Weil wir Angestellte sind. Wir sind nicht verbeamtet.
- I: Angestellte. Und die verbeamteten, die kommen natürlich nicht. Das ist klar. Wie ist das jetzt: Sind Sie jetzt alle aus dem Kollegium gekommen?
- B1: Nein.
- I: Warum nicht?
- B2: Gute Frage.
- I: Keiner?
- B2: Einstellungssache. Gewissenssache: Mache ich es jetzt oder mach ich es nicht?
- B3: Und es gibt einige, die natürlich nicht organisiert sind in der GEW.
- I: Aber auch wirklich Einstellungssache. Also die einfach-
- B2: Vereinzelt.
- I: Die sagen: Proteste sind nichts für mich?
- B3: Die sind müde.
- B2: Es geht eher darum-, die sind manchmal auch müde einfach. Die können nicht mehr.
- B3: Oder sie haben ein schlechtes Gewissen. So das soziale Gewissen. Ich kann ja meine Schüler nicht dann schaff ich meinen Stoff nicht. Das ist ja auch häufig so.
- I: Wie lösen Sie dieses Problem?
- B2: (Gelächter) Einfach machen.
- I: Einfach machen und dann gucken, dass es am Ende irgendwie hinkommt und dann. Klar.
- B3: Vertretung ist schon sinnvoll und wichtig.
- I: Also der Druck im Kollegium ist schon groß, sozusagen bei der Arbeit zu bleiben und-
- B3: Druck?
- B2: Druck. Ne.
- B3: Nicht vor den Kollegen. Vor sich selber, vor sich selber.
- I: Also vor sich selber, da bleiben zu müssen.
- B3: Ja, enau.
- I: Wie war denn die Leitungsebene? War die dem Streik gegenüber angetan oder- dann eben doch dagegen?
- B2: Ja. Offen.
- B3: Offen. Ja.
- I: Offen. Ja Also dann auch nicht irgendwie-
- B2: Unterstützend. Hat dem zugesprochen.
- I: Ist doch eigentlich dann komisch, dass die anderen nicht auch- Aber es wurden auch keine unterstützenden Maßnahmen irgendwie angeboten, oder? Weil man könnte ja denen, die glauben-
- B2: Nein, es geht ja darum, dass man dann denkt: Die Schüler verlieren zu viel Lehrstoff. Und wenn man vorher schon gefehlt hat, krankheitsbedingt oder ähnliches, möchte man in dem Moment wieder da sein, damit die einfach nicht so viele Lücken haben.
- B3: Betrifft ja auch das Fach. Wenn der Unterricht nur einmal pro Woche stattfindet, und wenn der dann ausfällt, dann ist halt wieder eine Woche verschenkt.
- I: Wenn das anders wäre. Wenn diese Situation-, ja, ist schwierig zu sagen. Aber wären mehr da-, könnten nicht mehr da sein, wenn der ganze Druck-, es erscheint ja so, als wenn viele da viel Druck haben, beim Arbeitsplatz zu bleiben, weil sie es nicht ausfallen lassen wollen und so weiter.
- B3: Naja, als Druck würde ich es nicht bezeichnen. Druck ist es nicht. Also man will ja vorankommen als Lehrer. Und man möchte ja auch, dass die Kinder etwas mitbekommen, ja? Vom Gewissen her.
- B2: Das Gewissen, das Gewissen ist es einfach. Wir sind ja aus dem sozialen Beruf. Wenn wir unsere Arbeit niederlegen, dann gehen andere Menschen da-, die muss man fallen lassen. Und wir selber wollen ja dieses Sozialgefüge einfach aufrechterhalten.
- I: Ja. Alles klar.

Interview: 170215_030

I: Sie sind nicht in der Gewerkschaft?

B1: Ne.

I: In welchem Bereich sind sie tätig?

B1: Ich bin Lehrer.

I: Lehrer. Und wie konnte es Ihnen gelingen, heute hier zu sein, und anderen wahrscheinlich nicht-, oder eher nicht. Also warum sind Sie hier?

B1: Weil ich zumindest im Moment noch davon ausgehe, dass es etwas bringt, hier zu sein. Zu sagen: ‚Zu den Bedingungen, die hier gerade vorliegen, möchte ich nicht weiterarbeiten.‘

I: Und sind viele aus dem Kollegium da?

B1: Ja. Von meiner Schule schon, ja.

I: Und von Leitungsebene her? Wie war da die Einstellung gegenüber den Warnstreiks?

B1: Volle Unterstützung. Sowohl von denen, die gesagt haben: ‚Wir kommen mit streiken!‘ bzw. die, die gesagt haben: ‚Wir halten den Betrieb hier aufrecht, aber nur in dem Maße wie es sozusagen-‘.

I: So Notdienst.

B1: Genau.

I: Und das funktioniert.

B1: Das funktioniert super bei uns.

I: Als Nicht-Gewerkschaftsmitglied gibt es ja- Ich glaube, es ist dann sogar mit Lohnausfall verbunden, oder? Für den Tag-, oder für die zwei Tage, die man nicht da ist.

B1: Genau. Dass wir keinen Lohn kriegen. Aber die Gewerkschaftsmitglieder kriegen es halt irgendwann wieder. Aber du zahlst halt auch Beiträge. Da muss man halt gucken was-

I: Aber dir war es trotzdem wichtig, so wichtig zu sagen: ‚Leute hier dabei zu sein‘. Das ist bei-

B2: Das gleiche. Genau.

I: Das gleiche. Auch Nicht-Gewerkschaftsmitglied.

B2: Richtig.

I: Also Sie nehmen in Kauf sozusagen, dass-

B2: Heute kein Gehalt zu kriegen aber für das größere Ziel hier zu sein. Genau.

I: Wollen Sie Gewerkschaftsmitglied werden?

B2: Nein.

I: Nein?

B2: Nein.

I: Warum nicht? Es gibt ja dann dieses Streikgeld. Das könnte man ja dann im Fall-

B1: Das ist das, was ich gerade meinte. Mit den Beiträgen hebt sich das wieder auf im Moment noch.

I: Die Verpflichtung, dass man dann Beiträge zahlt-

B1: Wenn die Streiktage mehr werden, ist dann ja der Lohnausfall auch größer, und dann muss man wieder gucken. Hätte, Wenn und Aber, wäre es besser gewesen, in der Gewerkschaft zu sein und die Streiktage, also das Streikgeld zurück zu bekommen, oder wären die Beiträge für die Gewerkschaft höher? Einfach die Rechnung, muss ich noch machen.

I: Aber es sind-, es ist auch eine grundsätzliche Ablehnung gegenüber den Gewerkschaften?

B1: Nein. Nein. Es ist einfach im Moment die finanzielle Rechnung.

B2: Nein.

I: Es ist einfach so ein Pi-Mal-Daumen und dann schaut man, wie es günstiger kommt?

B1: Genau.

B2: Genau.

I: Sind von den Kollegen auch alle nicht organisiert, also nicht in einer Gewerkschaft?

B2: Nein, viele sind in einer Gewerkschaft.

- I: Viele sind. Okay. Und weil das Kollegium dann auch plant, dass alle jetzt zusammen was machen. Oder so eine Absprache, oder dass einer gesagt hat: ‚Jetzt sollten wir mal losgehen!‘
- B2: Das hat jeder für sich entschieden.
- B1: Das einzige ist: Die Gewerkschaftskollegen kriegen halt hier und da mal eine E-Mail mehr. Oder die wissen, wo man Fahnen, Westen-, so dieses ganze Streikmaterial bekommt.
- I: Ja, Dankeschön!
- B2: Gerne.

Interview: 170215_031

- I: In welchem Bereich sind Sie tätig?
- B1: In der Schule.
- I: Als Lehrerin?
- B1: Ja. Das waren schon zwei Fragen. (Gelächter)
- I: Wie konnte es Ihnen heute gelingen, hier zu sein. War für Sie als Kollegium klar, dass sie heute da sein wollen oder da sein sollten?
- B1: Wie? Für das Kollegium. Es gibt ja nicht das ganze Kollegium.
- I: Ach Sie sind.
- B1: Wir sind ja nicht das ganze Kollegium. Wir sind nicht einmal zehn Prozent des Kollegiums.
- I: Aber Sie sind alle an einer Schule?
- B2: Ja.
- B3: Ja.
- B1: Ja.
- I: Und Sie-. Aber wie konnte es dann sein, dass Sie hier sind und andere nicht? Also was vermuten Sie, warum die anderen nicht kommen? Was hat das-
- B2: Also entweder es sind Beamte und Beamtinnen.
- B3: Oder kein Gewerkschaftsmitglied.
- B2: Ja.
- B3: Oder sie sind es und sehen es nicht als notwendig.
- B4: Oder sie sind Referendare und haben Angst.
- I: Das auch.
- B2: Ja.
- B3: Ja. Wichtiger Punkt.
- B4: Und wir haben sehr viele Referendare.
- B3: Ja.
- B4: Deswegen [unverständlich: läuft es weiter?].
- I: Das heißt, Sie sind alle gewerkschaftlich organisiert?
- B3: Ja.
- I: Haben dann noch irgendeine Information bekommen, wann das stattfindet. Haben Sie sich abgesprochen in der Schule sozusagen, dass sie gemeinsam-
- B3: Ja. Korrekt, ja.
- I: Haben Sie auch versucht, andere anzusprechen?
- B4: Ja.
- B3: Ja, ich schon.
- I: Ja, was war denn da-, ich bin gleich fertig-, was war die Reaktion? Haben die gesagt: aus Angst? Oder-
- B4: Unsicherheit.
- I: Unsicherheit.

Anhang 2 Übersicht der Facebook-Gruppen

Bei den folgenden Gruppennamen handelt es sich um die unveränderten Bezeichnungen, so wie sie auf Facebook im Zeitraum der Datenerhebung existierten.

Altenpflege
Altenpflege / Krankenpflege
Altenpflege Ausbildung
Altenpflege Fach und Leitungskräfte
Altenpfleger/innen - Altenpflegehelfer/innen
Arbeitsmarkt NRW für Gesundheit, Soziale Arbeit, Wohlfahrt u. Kirche
Arbeitsstellenbörse PFLEGE
Austausch engagierter Kindergarten- und Hortpädagoginnen/pädagogen
Azubis in der Pflege
Bücher, Spiele und noch mehr für Erzieher/innen - ein Fachflohmarkt!
Bücherflohmarkt für Erzieher und Pädagogen
Bücherverkauf Soziale Arbeit Würzburg
Die Pflege
Erzieher
Erzieher - Ideen, Basteltipps, Konzepte...und und und...
Erzieher & Sozialpädagogen
Erzieher & Sozialpädagogen in der HzE
Erzieher mit Herz (Praxisideen, Hilfe bei Ausarbeitungen usw.)
Erzieher Netzwerk Forum
Erzieher und Sozialpädagogen Job Pool
Erzieher/Erzieherin in München
Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen
Erzieher/innen Jobbörse
Erzieher/innen und Sozialpädagogen/innen in Bayern
ErzieherInnen organisieren sich - Ver.di, GEW...
Erziehungswissen.info - Fachportal für Pädagogen aller Art
Fachbücher für Therapie und Krankenpflege!
Fortbildungen SozialarbeiterInnen Pädagogen/innen
Häusliche Pflege - Pflegedienste besser managen
Hebammenvermittlung Berlin
Heilerziehungspfleger
Heilpädagogen&Heilerziehungspfleger
Ideensammlung für ErzieherInnen/Pädagogen und Familie
Job - Stellenbörse - Altenpflege - Krankenpflege
Jobbörse Altenpflege / Krankenpflege | ausgewählte Jobs und Stellenangebot
Job-Börse für Lehrer und Erzieher in Bayern und Hessen
Jobs in der Pflege - Pädagogik - Sozialarbeit - Betreuung
Junge Pflege Deutschland
Kita-Kiste für Erzieher
Krankenschwester & Krankenpfleg
Krankenschwestern und Krankenpfleger
Kritische Soziale Arbeit

Küken-Kiste für Krippen-Erzieher
 Medienkompetenz in Sozialen Netzwerken
 Medienpädagogik
 Montessori für Alle (Kostenloses Material und einiges mehr.)
 Netzwerk Heilpädagogik
 Netzwerk Pädagogik und Psychologie
 Netzwerk Sozialarbeit und Sozialpädagogik
 Netzwerk Soziale Arbeit und Sozialeleistungen – Infos und Austausch
 Pflege Aktivisten / Veränderungen in allen Sozialen Bereichen
 Pflege in Berlin & Deutschland
 Pflege in Deutschland
 Pflege In Not
 Pflege und Gesundheit
 Pflegeberufe Gruppe ohne Zensur
 Pflegekräfte im Austausch!
 Pflegekräfte im Netz
 Pflegekräfte Sachsen-Anhalt "Wir stehen zusammen für unseren Beruf"
 Pro Altenpflege
 Sammelmappe für kreative Erzieher
 Sortierter Bücherverkauf für Erzieher_innen/Pädagog_innen
 Sozialarbeit
 Sozialarbeiter*Innen/Sozialpädagog*Innen - Berlin
 Soziale Arbeit
 Soziale Arbeit für und mit Geflüchteten
 Soziale Arbeit Köln
 Soziale Arbeit mit Zukunft
 Sozial-Jobs
 Sozialpädagogen/Erzieher & ähnliche - Austausch miteinander/untereinander
 Sozialpädagogen/-innen & ErzieherInnen in MUC
 Stellenangebote als ErzieherIn
 Stellenangebote Erzieher/Kipf
 Stellenbörse Pflege & soziale Betreuung
 Stellenmarkt Soziales Berlin (Erzieher*innen, Pädagog*innen...)
 Suchen Pflege Helfer und Pflegefachkräfte
 Thüringer Pflegekräfte....
 U3 Austausch für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen
 U3 Wir arbeiten in der Kinderkrippe (für Erzieher, Kinderpfleger und Co)
 Wir sind Ärzte, Medizinstudenten, Pflegekräfte und Kollegen in der Klinik
 Wir sind ausgebildete Erzieher/innen
 Deutschland Krankenpflege in - تمريض في المانيا

Anhang 3 Erhebungsinstrument

Variablen-Übersicht

Fragebogen-Interne Daten

Im Datensatz finden Sie neben Ihren Fragen folgende zusätzliche Variablen, sofern Sie die entsprechende Option beim Herunterladen des Datensatzes nicht deaktivieren.

CASE Fortlaufende Nummer der Versuchsperson

REF Referenz, falls solch eine im Link zum Fragebogen übergeben wurde

LASTPAGE Nummer der Seite im Fragebogens, die zuletzt bearbeitet und abgeschickt wurde

QUESTNNR Kennung des Fragebogens, der bearbeitet wurde

MODE Information, ob der Fragebogen im Pretest oder durch einen Projektmitarbeiter gestartet wurde

STARTED Zeitpunkt, zu dem der Teilnehmer den Fragebogen aufgerufen hat

FINISHED Information, ob der Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt wurde

TIME_001... Zeit, die ein Teilnehmer auf einer Fragebogen-Seite verbracht hat

Bitte beachten Sie, dass Sie die Fragebogen-internen Variablen nicht mit der Funktion value() auslesen können. Für Interview-Nummer und Referenz stehen aber die PHP-Funktionen [PHP-Funktion caseNumber\(\)](#) und [PHP-Funktion reference\(\)](#) zur Verfügung.

Details über die zusätzlichen Variablen stehen in der Anleitung: [Zusätzliche Variablen in der Datenausgabe](#)

Rubrik AS: Arbeitsort+Soz-Dem-Angaben

[AS01] Dropdown-Auswahl

Bundesland

"In welchem Bundesland arbeiten Sie hauptsächlich?"

AS01 Bundesland

- 1 = Baden-Württemberg
- 2 = Bayern
- 3 = Berlin
- 4 = Brandenburg
- 5 = Bremen
- 6 = Hamburg
- 7 = Hessen
- 8 = Mecklenburg-Vorpommern
- 9 = Niedersachsen
- 10 = Nordrhein-Westfalen
- 11 = Rheinland-Pfalz
- 12 = Saarland
- 13 = Sachsen
- 14 = Sachsen-Anhalt
- 15 = Schleswig-Holstein
- 16 = Thüringen
- 9 = nicht beantwortet

[AS02] Dropdown-Auswahl

Allgemeinbildung

"Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?"

AS02 Allgemeinbildung

- 1 = Schule beendet ohne Abschluss
- 2 = Haupt-/ Volksschulabschluss
- 3 = Mittlere Reife / Realschulabschluss bzw. Polytechnische Oberschule
- 4 = Fachhochschulreife/ Fachabitur
- 5 = Allgemeine Hochschulreife bzw. erw. Oberschule
- 9 = nicht beantwortet

[AS03] Mehrfachauswahl
Ausbildung_Abschluss
 "Welchen beruflichen Ausbildungsabschluss haben Sie (Mehrfachnennung)?"

AS03 Ausbildung_Abschluss: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
 Ganze Zahl

AS03_01 keine Ausbildung
AS03_02 Lehre, Berufsfachschule
AS03_03 Fachschulausbildung
AS03_04 Bachelorstudium
AS03_05 Diplomstudium
AS03_06 Masterstudium
AS03_07 Sonstige
 1 = nicht gewählt
 2 = ausgewählt

AS03_07a Sonstige (offene Eingabe)
 Offene Texteingabe

[AS04] Dropdown-Auswahl
Ausbildung_Erforderlich
 "Welche berufliche Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer derzeitig hauptberuflichen Tätigkeit normalerweise e..."

AS04 Ausbildung_Erforderlich
 1 = keine Ausbildung
 2 = Lehre, Berufsfachschule
 3 = Fachschulausbildung
 4 = Bachelorstudium
 5 = Diplomstudium
 6 = Masterstudium
 7 = Sonstige
 -9 = nicht beantwortet

AS04_07 Sonstige
 Offene Texteingabe

[AS05] Dropdown-Auswahl
Geschlecht
 "Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?"

AS05 Geschlecht
 1 = weiblich
 2 = männlich
 3 = andere / sonstige
 4 = keine Angabe
 -9 = nicht beantwortet

[AS06] Offene Texteingabe
Geburtsjahr
 "In welchem Jahr sind Sie geboren?"

AS06_01 ... z. B. 1970
 Offene Texteingabe

Rubrik BV: Beschäftigungsverhältnis

[BV01] Dropdown-Auswahl
Erwerbsstatus
 "Wie ist Ihre derzeitige Stellung im Hauptberuf?"

BV01 Erwerbsstatus
 1 = Angestellte_r / Arbeiter_in
 3 = Beamte_r
 4 = Freie_r Mitarbeiter_in
 5 = Beschäftigt auf Honorar- /Werkvertragsbasis
 6 = Praktikant_in
 7 = Bundesfreiwilligendienst / FSJ
 8 = Selbstständig (mit weiteren Mitarbeiter_innen)
 9 = Solo-Selbstständig (ohne weitere Mitarbeiter_innen)
 10 = Mithelfende_r Familienangehörige_r
 11 = Zur Zeit Arbeitssuchend
 -9 = nicht beantwortet

[BV02] Dropdown-Auswahl
Beruf
 "Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zur Zeit hauptberuflich aus?"

BV02 Beruf
 1 = Sozialarbeiter_in/ Sozialpädagoge
 2 = Erzieher_in
 11 = Altenpflege
 3 = Anderer Pflegebereich (Kinder-, Familien-, Kranken-)
 4 = Heilpädagoge_in
 5 = Heilerziehungspfeger_in
 6 = Hebamme / Entbindungspfleger
 7 = Sozialassistent_in
 8 = Religionspädagoge
 9 = Helfer_in (Zuarbeiter_in)
 10 = sonstige Tätigkeit
 -9 = nicht beantwortet

BV02_11 Altenpflege
BV02_03 Anderer Pflegebereich (Kinder-, Familien-, Kranken-)
BV02_10 sonstige Tätigkeit
 Offene Texteingabe

[BV03] Mehrfachauswahl
Erwerb_konkreter
 "Was trifft in Bezug auf Ihre Haupterwerbstätigkeit zu? (Mehrfachnennung möglich)"

BV03 Erwerb_konkreter: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
 Ganze Zahl

BV03_01 ... eine Beschäftigungsmaßnahme durch das Job-Center (ABM / SAM)
BV03_02 ... beschäftigt durch eine Zeitarbeitsfirma, die mich an andere Unternehmen verleiht
BV03_03 ... geringfügig beschäftigt (Mini-Job bzw. 450-Euro-Job)
BV03_04 ... außertariflich (kein Haus- oder sonstiger Tarifvertrag) beschäftigt
BV03_05 ... Vorgesetzte_r für andere Beschäftigte (Teamleitung / Leitung)
BV03_06 ... nichts davon
 1 = nicht gewählt
 2 = ausgewählt

[BV04] Auswahl
Nebenerwerb
 "Üben Sie neben Ihrer beruflichen Haupttätigkeit noch eine nebenberufliche Tätigkeit aus?"

BV04 Nebenerwerb
 1 = Nein
 2 = Ja
 -9 = nicht beantwortet

[BV05] Auswahl
Betr_Pers_Rat
 "Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat (oder sonstige Mitarbeitervertretung)?"

BV05 Betr_Pers_Rat
 1 = Nein
 2 = Ja
 3 = weiß nicht
 -9 = nicht beantwortet

[BV06] Auswahl
Trägerart
 "Für welchen Träger arbeiten Sie?"

BV06 Trägerart
 1 = privaten Träger
 2 = freien Träger / freigemeinnützigen Träger
 3 = staatlichen Träger / öffentlichen Träger
 4 = kirchlichen Träger
 5 = weiß nicht
 -9 = nicht beantwortet

<p>[BV07] Auswahl Tarifvertrag "Werden Sie auf der Basis eines Tarifvertrags bezahlt?"</p>
<p>BV07 Tarifvertrag 1 = Ja, Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (oder in Anlehnung) 2 = Ja, anderer Tarifvertrag 3 = Nein 4 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[BV08] Dropdown-Auswahl Betriebssgroesse "Wie viele Menschen sind in dem Betrieb / Unternehmen beschäftigt, für das Sie arbeiten?"</p>
<p>BV08 Betriebssgroesse 1 = weniger als 5 Personen 2 = 5-19 Personen 3 = 20-99 Personen 4 = 100 - 199 Personen 5 = 200 - 1999 Personen 6 = 2000 und mehr Personen -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[BV09] Offene Texteingabe Dienstjahre "Seit wie vielen Jahren sind Sie bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt?"</p>
<p>BV09_01 ... (Bitte Anzahl der Jahre angeben) Offene Eingabe (Dezimalzahl)</p>
<p>[BV10] Offene Texteingabe Berufsjahre "Wie lange sind Sie schon in ihrem derzeitigen Beruf tätig?"</p>
<p>BV10_01 ... (Bitte Anzahl der Jahre angeben) Offene Eingabe (Dezimalzahl)</p>
<p>[BV11] Auswahl Befristung "Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?"</p>
<p>BV11 Befristung 1 = Nein 2 = Ja 3 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[BV12] Offene Texteingabe AZ_Ver "In welchem Umfang sind Sie laut Arbeitsvertrag (inkl. evtl. Aufstockungsverträge) in ihrer hauptberuflichen ..."</p>
<p>BV12_01 ... Stunden pro Woche Offene Eingabe (Dezimalzahl)</p>
<p>[BV13] Offene Texteingabe AZ_Tat "In welchem Umfang sind Sie in ihrer hauptberuflichen Tätigkeit tatsächlich berufstätig? (Bitte wöchentliche ..."</p>
<p>BV13_01 ... Stunden pro Woche Offene Eingabe (Dezimalzahl)</p>
<p>[BV15] Mehrfachauswahl AZ_Ueber_Grund "Falls Sie regelmäßig Überstunden leisten: Werden Ihnen die Überstunden ausgeglichen oder vergütet? (Mehrfach..."</p>
<p>BV15 AZ_Ueber_Grund: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen Ganze Zahl BV15_01 Nein BV15_02 Ja, in Form von Extravergütung BV15_03 Ja, in Form von Freizeitausgleich 1 = nicht gewählt 2 = ausgewählt</p>

[BV16] Dropdown-Auswahl
TZ_Grund
 "Falls Ihre vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Stunden pro Woche beträgt: Was ist der Hauptgrund dafür?"

BV16 TZ_Grund
 1 = Familiäre oder persönliche Verpflichtungen (Pflege / Erziehung)
 2 = Tätigkeit mit 35 Stunden und mehr pro Woche war nicht zu finden
 3 = Betriebliche Gründe
 4 = Gesundheitliche Gründe (Krankheit, Unfallfolgen)
 5 = Arbeit neben Schulausbildung oder sonstige Aus- und Fortbildung
 6 = Altersteilzeit
 7 = Eigener Wunsch, mehr Zeit für andere Dinge zu haben
 8 = Sonstige Gründe
 -9 = nicht beantwortet

BV16_08 Sonstige Gründe
 Offene Texteingabe

[BV17] Dropdown-Auswahl
Bruttoeinkommen
 "Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen aus ihrer hauptberuflichen Tätigkeit? (Gemeint ist das Einkomme..."

BV17 Bruttoeinkommen
 1 = 0 - 450 Euro
 2 = 451 bis 850 Euro
 3 = 851 - 999 Euro
 4 = 1000 - 1349 Euro
 5 = 1350 - 1699 Euro
 6 = 1700 - 1999 Euro
 7 = 2000 - 2299 Euro
 8 = 2300 - 2699 Euro
 9 = 2700 - 2999 Euro
 10 = 3000 - 3399 Euro
 11 = 3400 - 3749 Euro
 12 = 3750 - 3999 Euro
 13 = 4000 - 4399 Euro
 14 = 4400 - 4799 Euro
 15 = 4800 - 4999 Euro
 16 = 5000 Euro und mehr
 -9 = nicht beantwortet

[BV18] Mehrfachauswahl
Zusatzleistungen
 "Erhalten Sie finanzielle Zusatzleistungen von Ihrem Arbeitgeber? (Mehrfachnennung möglich)"

BV18 Zusatzleistungen: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
 Ganze Zahl

BV18_01 Weihnachtsgeld
BV18_02 Urlaubsgeld
BV18_03 sonstige Zusatzleistung
 1 = nicht gewählt
 2 = ausgewählt

BV18_03a sonstige Zusatzleistung (offene Eingabe)
 Offene Texteingabe

[BV19] Auswahl
Ext-Sub
 "Sind Sie auf staatliche Sozialleistungen angewiesen? (auch ergänzend zum Einkommen)"

BV19 Ext-Sub
 1 = Nein
 2 = Ja (z. B. Harz IV)
 -9 = nicht beantwortet

[BV20] Mehrfachauswahl
Rente
 "Welche Art von Altersvorsorge betreiben Sie? (Mehrfachnennung möglich)"

BV20 Rente: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
 Ganze Zahl

BV20_01 Gesetzliche Rentenversicherung
BV20_02 Betriebliche Altersvorsorge
BV20_03 Private Altersvorsorge (z. B. Riester-Rente)
 1 = nicht gewählt
 2 = ausgewählt

<p>[BV21] Auswahl Partner "Haben Sie einen Partner_in welche_r wesentlich zu finanziellen Absicherung beiträgt?"</p>
<p>BV21 Partner 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[BV22] Auswahl Erziehung "Sind Sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich?"</p>
<p>BV22 Erziehung 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[BV23] Auswahl Pflege "Sind Sie zu Hause (privat) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"</p>
<p>BV23 Pflege 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[BV24] Skala (Extrema beschriftet) Besser_Arbeitsbed</p>
<p>BV24_01 Für wie wichtig halten Sie es, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen? 1 = ganz und gar unwichtig 11 = ganz und gar wichtig -9 = nicht beantwortet</p>

Rubrik SS: Subjektiver Sozialstatus

<p>[SS01] Dropdown-Auswahl SozStat "Stellen Sie sich bitte eine Leiter mit 10 Sprossen vor, die zeigen soll, wo die Menschen in Deutschland stehen..."</p>
<p>SS01 SozStat 1 = 10. Sprosse 2 = 9. Sprosse 3 = 8. Sprosse 4 = 7. Sprosse 5 = 6. Sprosse 6 = 5. Sprosse 7 = 4. Sprosse 8 = 3. Sprosse 9 = 2. Sprosse 10 = 1. Sprosse -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[SS02] Dropdown-Auswahl SozStat_Gerecht "Stellen Sie sich die selbe Leiter bitte noch einmal vor. Ganz oben stehen wieder die Menschen mit dem meiste..."</p>
<p>SS02 SozStat_Gerecht 1 = 10. Sprosse 2 = 9. Sprosse 3 = 8. Sprosse 4 = 7. Sprosse 5 = 6. Sprosse 6 = 5. Sprosse 7 = 4. Sprosse 8 = 3. Sprosse 9 = 2. Sprosse 10 = 1. Sprosse -9 = nicht beantwortet</p>

Rubrik BG: Effort-Reward Imbalance

<p>[BG01] Skala (Zwischenwerte beschriftet) ERI1-16 "Bitte bewerten Sie die folgenden Aspekte Ihrer Arbeitssituation"</p>
<p>BG01_01 Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck. BG01_02 Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört. BG01_03 Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen. BG01_04 Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen. BG01_05 Meine Arbeit ist körperlich anstrengend. BG01_06 Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden. BG01_07 Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene. BG01_08 Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung. BG01_09 Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt. BG01_10 Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht. BG01_11 Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. BG01_12 Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. BG01_13 Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen. BG01_14 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erhaltene Anerkennung für angemessen. BG01_15 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen. BG01_16 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen. BG01_17 Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck. BG01_18 Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke. BG01_19 Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht. BG01_20 Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf. BG01_21 Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum. BG01_22 Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.</p> <p>1 = stimme gar nicht zu 2 = stimme nicht zu 3 = stimme zu 4 = stimme voll zu -9 = nicht beantwortet</p>

Rubrik AZ: Arbeitszufriedenheit

<p>[AZ01] Skala (Extrema beschriftet) AZ-Soep</p>
<p>AZ01_01 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? 1 = ganz und gar unzufrieden 11 = ganz und gar zufrieden -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[AZ02] Dropdown-Auswahl Bruggemann_1 "Alles in allem, welche Aussage trifft am besten auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zu?"</p>
<p>AZ02 Bruggemann_1 1 = Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist 2 = Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation weiter verbessern 3 = Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben 4 = Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[AZ03] Dropdown-Auswahl Bruggemann_2 "Und was denken Sie über Veränderungsmöglichkeiten?"</p>
<p>AZ03 Bruggemann_2 1 = Ich sehe derzeit keine Möglichkeit, meine Arbeitssituation zu verbessern 2 = Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern 3 = Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendwas an meinem Arbeitsplatz zu verändern -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[AZ04] Dropdown-Auswahl Bruggemann_3 "Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?"</p>
<p>AZ04 Bruggemann_3 1 = Ja, wahrscheinlich 2 = Nein, wahrscheinlich nicht 3 = Weiß nicht -9 = nicht beantwortet</p>

Rubrik VM: Civic Voluntarism Model

<p>[VM01] Dropdown-Auswahl CVM_Einkommen "Wie hoch ist ihr Haushalts-Netto-Einkommen?"</p>
<p>VM01 CVM_Einkommen 2 = 0 bis 499 3 = 500 bis 999 4 = 1000 bis 1499 5 = 1500 bis 1999 6 = 2000 bis 2499 7 = 2500 bis 2999 8 = 3000 bis 3499 9 = 3500 bis 3999 10 = 4000 bis 4499 11 = 4500 bis 4999 12 = 5000 bis 5499 13 = 5500 und mehr -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[VM02] Offene Texteingabe CVM_Zeit "Wenn Sie an die Ihnen zur Verfügung stehende Zeit an einem durchschnittlichen Tag denken, wie viel Zeit blei..."</p>
<p>VM02_01 ... (Bitte Stunden angeben) Offene Eingabe (Dezimalzahl)</p>

<p>[VM03] Auswahl Int_Eff_1 "Wären Sie oder sind Sie bereit in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband aktiv zu werden?"</p>
<p>VM03 Int_Eff_1 1 = Nein 2 = Ja 3 = Weiß nicht -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[VM04] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Int_Eff_2 "Inwieweit gehen Sie davon aus, dass..."</p>
<p>VM04_01 ... Ihre Handlungen politische Prozesse beeinflussen können? VM04_02 ... Sie als Mitglied einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband politische Prozesse beeinflussen können? 1 = gar nicht 2 = etwas 3 = stark 4 = sehr stark -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[VM05] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Ext_Eff "Inwieweit sind Sie überzeugt davon, dass..."</p>
<p>VM05_01 ... Politiker_innen sich um Ihre Arbeitsbedingungen kümmern VM05_02 ... Politiker_innen die Interessen Ihrer Berufsgruppe vertreten VM05_03 ... Gewerkschaften Ihre Interessen vertreten VM05_04 ... Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten vertreten VM05_05 ... Berufsverbände Ihre Interessen vertreten VM05_06 ... Berufsverbände die Interessen der Beschäftigten vertreten 1 = gar nicht 2 = etwas 3 = stark 4 = sehr stark -9 = nicht beantwortet</p>

[VM06] Skala (Zwischenwerte beschriftet)
Ansprache

VM06_01 Wurden Sie bereits von Arbeitskollegen_innen angesprochen sich gewerkschaftlich zu engagieren?
VM06_02 Wurden Sie bereits von Gewerkschaftler_innen angesprochen sich gewerkschaftlich zu engagieren?
VM06_03 Wurden Sie bereits anderweitig angesprochen sich gewerkschaftlich zu engagieren?
 1 = Nein
 2 = Ja
 -9 = nicht beantwortet

[VM07] Skala (Zwischenwerte beschriftet)
Parti_Index
"Es gibt verschiedene Möglichkeiten, mit denen versucht werden kann, etwas in Deutschland zu verbessern oder ..."

VM07_01 ... Kontakt zu Politiker_innen oder einer Amtsperson auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene aufgenommen?
VM07_02 ... in einer politischen Partei mitgearbeitet?
VM07_03 ... in einer anderen Organisation oder in einem anderen Verband oder Verein mitgearbeitet?
VM07_04 ... ein Abzeichen oder einen Aufkleber einer politischen Kampagne getragen oder irgendwo befestigt?
VM07_05 ... sich an einer Unterschriftensammlung beteiligt?
VM07_06 ... an einer öffentlichen Demonstration teilgenommen?
VM07_07 ... sonstiges
 1 = Nein
 2 = Ja
 -9 = nicht beantwortet

[VM08] Skala (Zwischenwerte beschriftet)
Mitgliedschaft
"Sind Sie Mitglied..."

VM08_01 in einem Berufsverband?
VM08_02 in einer Gewerkschaft?
VM08_03 in einem Hobbyverband?
VM08_04 in einem Wohlfahrtsverband?
VM08_05 sind Sie Mitglied in einer Partei?
VM08_06 sind Sie Mitglied in einer Bürgerinitiative?
 1 = Nein
 2 = Ja
 -9 = nicht beantwortet

Rubrik GE: Gewerkschaft

[GE01] Dropdown-Auswahl
Gew_Mit
"Falls Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind, in welcher sind Sie? (Mehrfachnennung möglich)"

GE01 Gew_Mit
 1 = GEW
 2 = Ver.di
 3 = DBSH
 4 = Sonstige
 -9 = nicht beantwortet
GE01_04 Sonstige
 Offene Texteingabe

[GE02] Offene Texteingabe
Kein_Gew
"Falls Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind:"

GE02_01 Würden Sie bitte kurz begründen warum nicht?
GE02_02 Unter welchen Umständen wären Sie dazu bereit?
 Offene Texteingabe

<p>[GE03] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Int_Ext_Eff "Denken Sie..."</p>
<p>GE03_01 ... dass ihr persönliches Engagement in einer Gewerkschaft von Bedeutung für bessere Arbeitsbedingungen ist (oder sein würde)? GE03_02 ... dass ihr persönliches Engagement in einem Berufsverband von Bedeutung für bessere Arbeitsbedingungen ist (oder sein würde)? GE03_03 ... dass Sie auch ohne eigene aktive Unterstützung in einem Berufsverband oder einer gewerkschaftlichen Organisation von den Verhandlungsergebnissen profitieren? GE03_04 ... dass Gewerkschaften einen zu geringen politischen Einfluss zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben? GE03_05 ... dass Berufsverbände einen zu geringen politischen Einfluss zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben? 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE04] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Gew_Framing "Wie häufig trifft das Gefühl zu, dass..."</p>
<p>GE04_01 ... Gewerkschaften Ihre Anliegen aus der Arbeitswelt thematisieren? GE04_02 ... gewerkschaftliche Auftritte Sie ansprechen? GE04_03 ... Gewerkschaften ein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme sind? GE04_04 ... Berufsverbände ein geeignetes Mittel zur politischen Einflussnahme sind? 1 = trifft nie zu 2 = trifft selten zu 3 = trifft oft zu 4 = trifft sehr häufig zu -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE10] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Streik</p>
<p>GE10_01 Haben Sie schon mal gestreikt? GE10_02 Nehmen Sie regelmäßig an Streiks teil? 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE11] Auswahl Streik_Bereitschaft "Wären Sie oder sind Sie grundsätzlich bereit zu Streiken?"</p>
<p>GE11 Streik_Bereitschaft 1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE05] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Hinderlich "Falls Sie etwas daran hindert zu streiken: Was hindert Sie?"</p>
<p>GE05_01 ... gesundheitliche Gründe GE05_02 ... Sorge um missfallen oder negative Konsequenzen durch die Leitung oder den Träger (Repressalien) GE05_03 ... Sorge gegenüber Kunden/Klienten/Schülern/Patienten GE05_04 ... der Lohnausfall GE05_05 ... es ist mir vertraglich untersagt zu streiken GE05_06 ... die unzureichende Grundversorgung der Klient_innen/Kunden/Adressaten 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>

<p>[GE22] Auswahl GE05 Hinderlich Sonstige "Gibt es einen weiteren Grund, der Sie am Streiken hindert?"</p>
<p>GE22 GE05 Hinderlich Sonstige 1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet GE22_01 Ja Offene Texteingabe</p>
<p>[GE09] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Hinderlich_Rahmen "Wie würden Sie Ihre Rahmenbedingungen für Streiks beschreiben?"</p>
<p>GE09_01 Gibt es Unterstützung für Streiks durch Ihre Leitung? GE09_02 Stehen die Adressaten/Kunden/Klienten/ den Streiks positiv gegenüber? GE09_03 Besteht unter ihren Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich die Bereitschaft zu Streiken? GE09_04 Wird unter ihren Kolleginnen und Kollegen offen über Streiks kommuniziert? GE09_05 Stehen die politischen Entscheidungsträger (Politikerinnen und Politiker) den Streiks positiv gegenüber? GE09_06 Nehmen, für die Wahrnehmung von außen, ausreichend Beschäftigte der eigenen Berufsgruppe an Streiks teil? 1 = Nein 2 = eher nicht 3 = eher ja 4 = Ja -1 = Weiß ich nicht -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE06] Skala (Zwischenwerte beschriftet) CI_1</p>
<p>GE06_01 Wie würden Sie das Arbeitsklima unter ihren Kolleginnen und Kollegen beschreiben? 1 = eher kollegial (freundschaftlich) 2 = eher zerrüttet (konkurrierend) 3 = weder noch -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE07] Skala (Zwischenwerte beschriftet) CI_2</p>
<p>GE07_01 Wie stark fühlen Sie sich mit den Arbeitskollegen_innen auf Arbeit verbunden? GE07_02 Wie stark fühlen Sie sich mit Kollegen_innen in anderen sozialen Bereichen verbunden? 1 = gar nicht 2 = etwas 3 = mittelmäßig 4 = stark -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE08] Skala (Zwischenwerte beschriftet) Gew_All</p>
<p>GE08_01 Werden Sie über Streiks informiert (Aushänge, E-Mails)? GE08_02 Halten Sie die Mitgliedsbeiträge der Gewerkschaften für angemessen? GE08_03 Versuchen die Gewerkschaften aus Ihrer Sicht genug für die Mobilisierung der Beschäftigten zu unternehmen? GE08_05 Denken Sie, dass eine größere Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen möglich wäre, wenn mehr streiken würden? GE08_06 Würden Sie sagen, dass Sie aus einem gewerkschaftlich geprägten Elternhaus kommen? GE08_07 Denken Sie, dass Streiken nur etwas für Gewerkschaftsmitglieder ist? 1 = Nein 2 = Ja -9 = nicht beantwortet</p>
<p>[GE12] Auswahl Streik_Hintergrund "Für was würden Sie (oder tun Sie) hauptsächlich streiken?"</p>
<p>GE12 Streik_Hintergrund 1 = bessere Entlohnung 2 = bessere qualitative Arbeitsbedingungen -9 = nicht beantwortet</p>

[GE13] Skala (Zwischenwerte beschriftet)
Streik_Verhandlungen

GE13_01 Wenn Sie an die Streikergebnisse der letzten Jahre denken, wie schätzen diese ein?

- 1 = zu schwach
- 2 = neutral
- 3 = angemessen
- 9 = nicht beantwortet

[GE15] Skala (Zwischenwerte beschriftet)
Streik_Politisch

GE15_02 Wie schätzen Sie Ihre persönliche Verhandlungsposition in Bezug auf das Aushandeln Ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber dem Träger ein?

- 1 = eher ungünstig
- 2 = eher günstig
- 9 = nicht beantwortet

[GE16] Auswahl
Gew_Maenner

"Haben Sie das Gefühl, dass Gewerkschaften von Männern dominiert werden?"

GE16 Gew_Maenner

- 1 = Nein
- 2 = Ja
- 3 = weiß nicht
- 9 = nicht beantwortet

GE16_02 Ja

Offene Texteingabe

[GE18] Skala (Zwischenwerte beschriftet)
Gew_Extras

GE18_01 Was halten Sie von Extra-Leistungen bei Tarifverhandlungen, welche nur für Gewerkschaftsmitglieder ausgehandelt werden?

- 1 = nicht gut
- 2 = neutral
- 3 = gut
- 9 = nicht beantwortet

[GE19] Auswahl
Gew_Profit

"Sollen ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder von den erzielten Verhandlungsergebnissen profitieren?"

GE19 Gew_Profit

- 1 = Nein
- 2 = Ja
- 9 = nicht beantwortet

[GE21] Auswahl
Zustaendigkeit

"Wer ist, nach Ihrer Meinung, in erster Linie zuständig für die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen?"

GE21 Zustaendigkeit

- 1 = die Gewerkschaften
- 2 = die Berufsverbände
- 3 = der Staat
- 4 = Sonstige
- 9 = nicht beantwortet

GE21_04 Sonstige

Offene Texteingabe

Anhang 4 Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Dissertation selbstständig angefertigt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall unter genauer Angabe der Quelle deutlich als Entlehnung kenntlich gemacht.

Ebenso erkläre ich, dass die vorliegende Dissertation in der gegenwärtigen oder einer anderen Fassung an keiner anderen Stelle im Zusammenhang mit staatlichen oder akademischen Prüfungen vorgelegen hat.

Berlin, den _____ Unterschrift: _____