

„Hey, ich bin Leasing. Wo ist meine Prämie?“ Zeitarbeit in der Pflege als Strategie individualisierter Interessenvertretung

Riedlinger, Isabelle

2024

<https://doi.org/10.25595/2878>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Riedlinger, Isabelle: „Hey, ich bin Leasing. Wo ist meine Prämie?“ Zeitarbeit in der Pflege als Strategie individualisierter Interessenvertretung, in: Open Gender Journal, Jg. 8 (2024) Nr. 1, 1–21. DOI: <https://doi.org/10.25595/2878>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.17169/OGJ.2024.263>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

„Hey, ich bin Leasing. Wo ist meine Prämie?“ Zeitarbeit in der Pflege als Strategie individualisierter Interessenvertretung

Isabelle Riedlinger (isabelle.riedlinger@hm.edu) 

Abstract: Zeitarbeit wird in der Pflege immer beliebter. Gleichzeitig wächst auch die Kritik an dieser Beschäftigungsform: Zeitarbeit verschlechtert die Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften. Der Beitrag beleuchtet die vernachlässigte Perspektive der Nutzer*innen und ihre Motive, von einer Festanstellung in der Pflege in die Zeitarbeit zu wechseln. Die empirischen Befunde zeigen, dass Pflegefachkräfte über Zeitarbeit individuelle Ansprüche an Pflegearbeit realisieren, die auf einen Wandel des beruflichen Selbstverständnisses hindeuten. Zeitarbeit wird als kritische Auseinandersetzung mit weiblich typisierten berufsethischen Normen interpretiert, die Selbstfürsorge vernachlässigen. Auf kollektiver Ebene lassen sich durch Zeitarbeit jedoch keine strukturellen Verbesserungen erzielen, weshalb sich die Nutzer*innen immer auch in einem ambivalenten Verhältnis zwischen individuellen und kollektiven Ansprüchen bewegen.

Schlagworte: Arbeitsmarkt, Kapitalismus, Krise, Kritik, Sorgearbeit

Eingereicht: 21. Dezember 2023

Angenommen: 13. Mai 2024

Veröffentlicht: 14. Oktober 2024

DOI: <https://doi.org/10.17169/ogj.2024.263>

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Tanja Carstensen und Käthe von Bose.

„Hey, ich bin Leasing. Wo ist meine Prämie?“

Zeitarbeit in der Pflege als Strategie individualisierter Interessenvertretung

Einleitung: Kritik an Zeitarbeit in der Pflege und die vernachlässigte Perspektive der Nutzer*innen

Im Januar 2023 titelte die Süddeutsche Zeitung „Wie Leiharbeit den Personal-mangel in der Pflege verschärft“ (Stadler 2023) und wies damit der Zeitarbeit¹ eine Mitverantwortung für die unzureichende Personalausstattung im Pflegebereich zu. Neben einer kurzen Erwähnung der Vorteile von Zeitarbeit für die Fachkräfte, wie höhere Löhne oder flexiblere Arbeitszeiten, beschreibt der Artikel diverse Nachteile aus Perspektive der Einrichtungen. Diese sehen sich mit höheren und nicht refinanzierbaren Kosten (unter anderem für Vermittlungsgebühren), erschwerter Teamarbeit, möglichen Qualitätseinbußen oder auch der Konzentration unbeliebter Arbeitszeiten beim Stammpersonal konfrontiert. In diesem Kontext werden Forderungen von Seite der Betreiber*innen zitiert, Zeitarbeitskräfte analog zur Stammbesellschaft gesetzlich dazu zu verpflichten, „an 365 Tagen 24 Stunden täglich zur Verfügung zu stehen“ (Stadler 2023, Abschnitt 14), um bestehende Privilegien zu minimieren oder Zeitarbeit sogar gänzlich zu verbieten.

Derartige Appelle nach verstärkter Regulierung verdeutlichen, dass Zeitarbeit in der Pflege die bestehende arbeitsmarktpolitische Ordnung, in der Pflegekräfte über geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen verfügen, herausfordert und ihre Legitimität in Frage stellt. Gleichzeitig wird an den Inhalten der Forderungen ersichtlich, wie sehr sich das Prinzip der Zeitarbeit in der Pflege von jenem in anderen Branchen unterscheidet. Gilt es beispielsweise in der Industrie, die Stammbesellschaften durch Einschränkungen vor einer Lohnabwärtsspirale durch die kostengünstigere Konkurrenz aus der Zeitarbeit zu schützen, scheint in der Pflege genau das Ge-

1 Häufig wird in diesem Zusammenhang auch von Leiharbeit oder Personal-Leasing gesprochen. Nach Joachim Gutmann und Sven Kilian (2015) beziehen sich die genannten Begriffe auf „die Rechtsfigur der ‚Leihe‘ [...], [die] laut Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB) die *unentgeltliche* Gebrauchsüberlassung einer *Sache* charakterisiert“ (Gutmann/Kilian 2015, 19; meine Hervorhebung). Vor diesem Hintergrund stellen Bezeichnungen wie Leiharbeit oder Leasing in mehrfacher Hinsicht semantische Abwertungen dar, weshalb ich in diesem Beitrag die Begriffe Zeitarbeit oder Arbeitnehmer*innenüberlassung verwende.

genteil der Fall zu sein. Teilweise bessere Einkommen, diverse Zusatzleistungen und die Festlegung von Wunscharbeitszeiten lassen die Arbeitsbedingungen in Zeitarbeit mitunter attraktiver gegenüber einer Festanstellung wirken. Der Ruf nach Steuerung erweckt den Eindruck, dass weniger eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Pflegenden angestrebt, als vielmehr für den Erhalt etablierter Verhältnisse argumentiert wird. Eben jene Verhältnisse sind es aber, die, wie in diesem Beitrag dargelegt wird, Pflegekräfte dazu veranlassen, über die Zeitarbeit eine Beschäftigungsalternative zu suchen.

In der kontroversen Diskussion um Zeitarbeit in der Pflege stehen häufig die hohen Kosten, die Mehrbelastung für das Stammpersonal und die Risiken für die Versorgung im Mittelpunkt. Dabei wird auch verhandelt, welche Ansprüche an Arbeitsbedingungen von Pflegearbeit als legitim gelten. Selten wird dabei die Perspektive der Nutzer*innen von Zeitarbeit in den Blick genommen und als relevante Größe behandelt. Für die Einordnung des Phänomens Zeitarbeit im Bereich Pflege als Indikator für die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist diese Sichtweise unerlässlich. Nachfolgend beleuchte ich daher subjektorientierte Perspektiven von Zeitarbeiter*innen in der Pflege. Hierbei fokussiere ich auf die „Enaktierung“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021, 373) beziehungsweise Realisierung professioneller Orientierungen. Insbesondere interessiere ich mich für handlungswirksame Orientierungen, die Fachkräfte dazu veranlasst haben, von einer Festanstellung im frauen*dominierten Berufsfeld der Pflege zu einem Hauptanstellungsverhältnis in Zeitarbeit zu wechseln. Zudem werden wahrgenommene Arbeitsbedingungen während der COVID-19-Pandemie und das damit verbundene Arbeitshandeln dargestellt und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die grundsätzliche arbeitspolitische Auseinandersetzung um prekäre Arbeitsbedingungen in der verberuflichten Pflege diskutiert.

Die zentrale These, die in diesem Beitrag auf der Basis empirischer Befunde vertreten wird, lautet, dass Zeitarbeit, wie sie gegenwärtig in der Pflege genutzt wird, einen widerständigen Ausdruck der Delegitimierung etablierter, weiblich typisierter prekärer Arbeitsverhältnisse darstellt. Damit liefert sie einen Hinweis auf dringend überfällige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Reformen sowie organisationsinterne Entwicklungsbedarfe. Die Forderung nach einem Verbot von Zeitarbeit widerspricht nicht nur geltendem Arbeitsrecht und dem Recht auf Selbstbestimmung, sondern entspricht genau jener einseitig arbeitgeberzentrierten marktökonomischen Logik, die den Fachkräftemangel in der Pflege durch zunehmend unattraktive Arbeitsbedingungen mitverursacht.

In diesem Artikel werden zunächst zentrale Strukturmerkmale der Pflege in Deutschland allgemein mit Fokus auf Zeitarbeit dargelegt. Anschließend werden vor dem Hintergrund caresoziologischer Debatten widersprüchliche An-

forderungen innerhalb der Pflege aufgezeigt. Daraufhin wird das methodische Vorgehen vorgestellt und in den folgenden drei Kapiteln anhand empirischer Befunde illustriert, wie das Handeln von Pflegefachkräften als individualisierte Praxis zur Verbesserung prekärer Arbeitsbedingungen und zur Aufrechterhaltung des professionellen Selbstverständnisses interpretiert werden kann. Das Diskussionskapitel setzt sich kritisch mit der Forderung nach einem Verbot von Zeitarbeit auseinander und ordnet das Phänomen Zeitarbeit in der Pflege im Forschungskontext ein.

Ausgangslage: Strukturmerkmale der Pflegebranche

Nach wie vor zeichnet sich der Pflegeberuf durch eine vergleichsweise hohe Teilzeitquote von 49 Prozent sowie einen besonders hohen Frauen*anteil von 82 Prozent aus (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a, 12) und stellt sich dadurch als in hohem Maße geschlechtlich segregierter und hierarchisierter Beruf mit niedrigem sozialen Status dar (vgl. Degele 2005, 18ff.). Der DGB-Index Gute Arbeit (2023) hat zudem im Langzeitvergleich gezeigt, dass professionalisierte Arbeit in der Pflege als nicht leistungsgerecht entlohnt wahrgenommen wird und mit vergleichsweise hohen körperlichen und emotionalen Belastungen einhergeht, unter anderem aufgrund von Arbeitsverdichtung, hohem Zeitdruck und widersprüchlichen Anforderungen sowie einer zusätzlichen Verschärfung während der COVID-19-Pandemie (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2023). Daher liegt der Schluss nahe, dass die als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Grund für den viel diskutierten Fachkräftemangel in der Pflege darstellen. Alle Pflegeberufe zusammen – sowohl Gesundheits- und (Fach- und Kinder-)Krankenpflege als auch Altenpflege – gelten bundesweit als Engpassberufe (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a, 20). Der Arbeitsmarkt bietet demnach gute Ausgangsbedingungen für Pflegefachkräfte, um eine Festanstellung zu finden.

Auf den ersten Blick erscheint es daher paradox, dass sich Pflegekräfte zunehmend für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit entscheiden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a, 13). Zeitarbeit wird vielfach als „Prototyp prekärer Beschäftigung“ (Motakef 2015, 60) diskutiert und gilt im Vergleich zur Festanstellung als deutlich unattraktiver, beispielsweise aufgrund limitierter betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeiten, fehlender Absicherung oder geringerer Aufstiegschancen. Zudem dient diese Beschäftigungsform laut der Bundesagentur für Arbeit als Flexibilitätsinstrument, um schwankende Personalbedarfe auszugleichen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b, 5). Der konstant hohe Personalbedarf in der Pflege wird zum Teil dauerhaft durch den Einsatz

von Arbeitnehmer*innenüberlassung ausgeglichen, um die Versorgung der Patient*innen sicherzustellen (vgl. Blum/Löffert/Schumacher 2022, 6). Mit gut zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege liegt die Branche im Vergleich auf dem Niveau der Gesamtbeschäftigung, wobei der Anteil der männlichen* erwerbstätigen Pflegekräfte über dem der weiblichen* liegt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a, 13).

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft beleuchtet die in der Diskussion um Zeitarbeit bislang unterrepräsentierten Einstellungen der Nutzer*innen von Zeitarbeit in der Pflege (vgl. Schäfer/Stettes 2023). Sie kommt zum Ergebnis, dass sich die zentralen Motive für einen Wechsel in die Zeitarbeit aus einem komplexen Zusammenspiel von als leistungsgerecht wahrgenommener Entlohnung, Zeitsouveränität und subjektiv höher empfundener Wertschätzung ergeben (vgl. Schäfer/Stettes 2023, 9f.). Hieraus lässt sich ableiten, dass Arbeitnehmer*innenüberlassung in der Pflege nach anderen Logiken funktioniert als beispielsweise in der Industrie. Der Studie zufolge würden bei einem Verbot der Arbeitnehmer*innenüberlassung lediglich 18 Prozent der Befragten eine Festanstellung in der Pflege in Betracht ziehen, 51 Prozent hingegen einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit und elf Prozent die vollständige Aufgabe der Erwerbstätigkeit (vgl. Schäfer/Stettes 2023, 14). Diese Ergebnisse demonstrieren, dass die mit einem Verbot von Zeitarbeit verbundene Hoffnung auf eine Verbesserung der Personalausstattung in den Einrichtungen der pflegerischen Versorgung wenig Aussicht auf Erfolg hätte (vgl. Schäfer/Stettes 2023, 16). Darüber hinaus verweisen die eindrucksvollen Zahlen auf ein überwiegend mit unattraktiven Bedingungen ausgestattetes Berufsfeld, das zum Teil nur über den Umweg der Zeitarbeit und ihren veränderten beziehungsweise veränderbaren Bedingungen (noch) in Kauf genommen wird. Damit stützt Zeitarbeit in der Pflege ein von Fachkräftemangel geprägtes System, das ohne diese zusätzliche Personalressource möglicherweise zusätzlich unter Druck geraten würde.

Ökonomisierung, Prekarisierung und Berufsethos: Herausforderungen erwerbsförmiger Sorge-Arbeit Theoretical Background

Sorge-Arbeit oder auch Care-Arbeit wird im Rahmen feministischer Care-Forschung als ganzheitliche, fürsorgliche, interaktive und emotionalisierte Praxis in Verbindung mit einer Ethik verstanden, die Verletzlichkeit und damit Angewiesenheit als *conditio humana* voraussetzt (vgl. beispielsweise Rudolph/Schmidt 2020, 231; Dück 2022, 69). Der Großteil der Care-Arbeit wird von Frauen* informell und/oder durch ambulante Pflegedienste im privaten Umfeld geleistet

(vgl. Kümpers/Alisch 2020, 87). Die darin enthaltene Vergeschlechtlichung dieser Arbeitsform ist zurückzuführen auf die historisch gewachsene Trennung der Sphären Produktion und Reproduktion und deren implizite Naturalisierung, die Frauen* qua zugeschriebenem biologischen Vermögen traditionell die Sphäre der (familiären) Fürsorge zuweist (vgl. Hausen 2012). Als notwendiger Bestandteil zur Aufrechterhaltung kapitalistischer Gesellschaften ist ökonomische Produktion von funktionierender Reproduktionsarbeit abhängig, während diese Abhängigkeit gleichsam unsichtbar gemacht wird (vgl. Fraser 2016). Da sich der reproduktive Bereich als weitgehend resistent gegenüber Rationalisierungsimperativen erweist, wird dieser als nachrangig behandelt (vgl. Aulenbacher/Dammayr 2014b, 130ff.). In Deutschland haben wohlfahrtsstaatliche Transformationsprozesse sowie die Erosion des *Male-Breadwinner*-Modells hin zum *Adult-Worker*-Modell (vgl. Aulenbacher/Dammayr 2014a, 68f.) und die damit einhergehende steigende Erwerbstätigkeit von Frauen* in Kombination mit dem demografischen Wandel insbesondere seit Einführung der Pflegeversicherung 1995 zu einem wettbewerbsbasierten Ausbau sozialer Dienstleistungen und einer damit einhergehenden Kommodifizierung von Care geführt, ohne jedoch im gleichen Zuge unbezahlte Sorge-Arbeit aufzuwerten (vgl. Auth 2019, 54ff.). Somit verweist die Verpflichtung zur unbezahlten und gering entlohnerten Care-Arbeit auf das Dilemma der doppelten Vergesellschaftung von Frauen* (vgl. Becker-Schmidt 2017) und ihrem individuellen Bewältigungsauftrag. Es besteht Einigkeit darüber, dass der Pflegesektor hochgradig vergeschlechtlicht organisiert ist und damit ein „doing gender while doing care“ (Rudolph/Schmidt 2020, 233) fortwährend reproduziert und aktualisiert wird, indem die Arbeitsinhalte normativ an eine spezifische Verantwortungsbereitschaft, Sinnhaftigkeit (Stichwort: Systemrelevanz) und Emotionalität gekoppelt werden (vgl. ebd.).

In diesem Zusammenhang wird von einem carespezifischen Berufsethos gesprochen, das als kollektiv geteilter, normativer Selbst- und Fremdanspruch „durch vorberufliche und berufliche Sozialisationsprozesse verinnerlicht“ (Kratzer et al. 2019, 65f.) wird. Dieser Anspruch prägt als handlungswirksamer Arbeitshabitus innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe entsprechende Verhaltenserwartungen. Eva Senghaas-Knobloch (2008) charakterisiert ihn als Ethos fürsorglicher Praxis, das als Handlungsnorm wirkt, indem es menschliche Angewiesenheit und das darin angelegte asymmetrische Verhältnis im Handeln sensibel und empathisch anerkennt (vgl. Senghaas-Knobloch 2008, 222). Iris Nowak betont, dass dieses Berufsethos als „spezifische Art des Denkens, Handelns und Fühlens im beruflichen Kontext“ (Nowak 2022, 58), jedoch nicht automatisch von allen Pflegenden qua Berufssozialisation gleichermaßen ge-

teilt wird, sondern seine Deutung immer auch „Ergebnis und Ausdruck von kontinuierlichen Aushandlungsprozessen“ (Nowak 2022, 27) ist. Kritisiert wird am Konzept des weiblich konnotierten Ethos fürsorglicher Praxis, dass dieses nicht generell für alle Care-Arbeiter*innen vorausgesetzt werden kann, sondern sich auf den Ebenen der „innerbetrieblichen und überbetrieblichen Wahrnehmung und der Verfolgung von Ansprüchen“ (Kerber-Clasen/Meyer-Lantzberg 2020, 717) verschiedenartig darstellt und damit in sehr unterschiedlicher Weise handlungsrelevant wird (vgl. ebd.). Empirisch zeigt dies beispielsweise Julia Dück, die das habituell verankerte Berufsethos der Sorge-Arbeit dahingehend ausdifferenziert, dass es neben einer primär emotional-fürsorglichen Arbeitsorientierung auch eine professionell-medizinische kennt (vgl. Dück 2022, 14f.).

Erwerbsförmige Organisation von Sorge-Arbeit geschieht laut kritischer Care-Forschung dann, wenn sie als profitversprechend eingeschätzt wird, um sie anschließend nach Maßgabe kapitalistischer Logik zunächst zu kommodifizieren und anschließend nach marktwirtschaftlichen Kriterien zu reorganisieren (vgl. Aulenbacher/Dammayr 2014a, 67). Solche Prozesse der Rationalisierung und Wettbewerbsorientierung führen dazu, dass Arbeitsschritte fragmentiert, Löhne gesenkt, Tätigkeiten verdichtet, Leistungen eingeschränkt oder – wenn als unrentabel deklariert – ausgelagert und delegiert werden. Insbesondere weiblich typisierte emotional-fürsorgliche Tätigkeitsanteile, die nicht standardisierbar sind, werden systematisch abgewertet, beispielsweise durch Auslagerung an geringer oder nicht qualifiziertes Personal, und geraten dadurch zunehmend unter Druck (vgl. Haubner/Boemke 2022, 2). In der Folge kann von einer Aushöhlung der Spezifik von Care-Arbeit gesprochen werden, indem Fragen nach Prioritätensetzungen gemäß einer Sorgeethik der Angemessenheit und Dienstbarkeit von Sorgetätigkeiten zugunsten von Rentabilitätskriterien in den Hintergrund treten. Soziale Reproduktion, verstanden als Aufrechterhaltung und (Wieder-)Herstellung menschlicher Arbeitskraft sowie als Sorge-Arbeit, die sich auf das eigene Wohlergehen und das anderer vor dem Hintergrund kapitalistischer Verhältnisse bezieht (vgl. Winker 2015, 18), gerät somit in eine mehrdimensionale Krise (vgl. Winker 2015, 91f.; Dück 2022, 111ff.). Ganzheitliche Sorge-Arbeit findet demnach unter verstärkt prekären Bedingungen statt. Als prekär wird ein Arbeitsverhältnis dann verstanden, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Brinkmann et al. 2006, 17).

Eine durch Ökonomisierung überformte oder gar zur Ware deformierte Pflegearbeit, die infolgedessen ihrem eigenen Auftrag nicht mehr gerecht wird und zugleich die Erschöpfung ihrer Arbeitssubjekte nach sich zieht, läuft Gefahr, in eine „Legitimationskrise von unten“ (Aulenbacher/Dammayr 2014a, 73) zu geraten. Sichtbarer Ausdruck einer solchen Legitimationskrise, so ein weiterer Aspekt der hier vertretenen Delegitimierungsthese, ist die wachsende Bedeutung von Zeitarbeit als sogenannte ‚atypische‘ Beschäftigung in der Pflege als eine pragmatische und subtile Form individualisierter und widerständiger Interessenvertretung. Darüber hinaus ist Zeitarbeit auch selbst Bestandteil der neoliberal organisierten Care-Ökonomie, die Konkurrenz- und Wettbewerbsdynamiken systematisch vorantreibt, durch die Krisenhaftigkeit des Pflegesektors erst hervorgebracht wird und darüber hinaus von dieser profitiert. So dient Zeitarbeit zwar der Aushandlung verbesserter Arbeitsbedingungen auf individueller Ebene, verbessert aber nicht die Rahmenbedingungen auf kollektiver Ebene, sondern kann diese mitunter weiter verschärfen. Zeitarbeitskräfte bewegen sich somit permanent in einem Spannungsfeld zwischen individuellen und kollektiven Ansprüchen an Pflegearbeit, was im Folgenden anhand empirischer Befunde aufgezeigt wird.

Sampling und Methode

Die folgenden Analysen basieren auf der Auswertung von halbstandardisierten qualitativen Interviews (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021) mit sieben Pflegefachkräften, die aus einer Festanstellung in der Pflege in die Zeitarbeit gewechselt sind. Die Pflegefachkräfte konnten über eine Social-Media-Gruppe für Zeitarbeitskräfte in der Pflege für ein Interview gewonnen werden. Vier der befragten Pflegefachkräfte sind examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, wobei eine von ihnen zusätzlich über einen Bachelor of Nursing verfügt. Drei weitere sind examinierte Altenpfleger*innen. Die sieben Pflegefachkräfte, davon sechs weiblich* und eine männlich*, wurden im Jahr 2019 (t1) das erste Mal interviewt. Die Fragen bezogen sich auf den bisherigen beruflichen Werdegang und insbesondere auf den Wechsel in die Zeitarbeit. Im Herbst 2022 konnten vier der Interviewten im Rahmen qualitativer Längsschnittforschung ein zweites Mal befragt werden (t2). Zwei dieser Befragten waren zum Interviewzeitpunkt weiterhin über Zeitarbeit in der Pflege beschäftigt, eine Interviewte arbeitete mittlerweile wieder in einer Festanstellung in der Langzeitpflege und eine weitere als Disponentin bei einer Zeitarbeitsfirma. Beim zweiten Befragungszeitraum stand der weitere Berufsverlauf im Mittelpunkt, wie auch die Pflegearbeit während der COVID-19-Pandemie im Rahmen der Arbeitneh-

mer*innenüberlassung. Ziel der beiden Befragungszeitpunkte war es einerseits, eine längerfristige Perspektive auf berufspraktische Präferenzen und damit auf Zeitarbeit in ihrer biografischen Relevanz zu erhalten, und andererseits, die für die Pflege einschneidende Phase der COVID-19-Pandemie einzuordnen und ihre Bedeutung zu analysieren. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels der Dokumentarischen Methode (vgl. Nohl 2017), die einen Zugang zu handlungsleitendem Wissen ermöglicht. Die Dokumentarische Methode erlaubt die Rekonstruktion subjektiver Deutungsmuster und zentraler Orientierungen, die auf Basis eines geteilten konjunktiven Erfahrungsraumes (vgl. Nentwig-Gesemann 2018, 131ff.) entstehen. Die Ausübung verberuflichter Pflegepraxis und der Wechsel in die Zeitarbeit konstituieren einen konjunktiven Erfahrungsraum, der mit aufgeschichtetem „handlungspraktischen impliziten Wissen“ (Nentwig-Gesemann 2018, 132) und professionellen Orientierungen ausgestattet ist. Im Zentrum des Interesses stand das „Enaktierungspotenzial“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021, 372), also die Möglichkeit der Realisierung professioneller Orientierungen, die im Rahmen eines Wechsels von der Festanstellung in die Zeitarbeit relevant gemacht wurden. Vergleichend und kontrastierend wurden sowohl die verschiedenen Deutungen und handlungswirksamen berufsbezogenen Orientierungen und Ansprüche der einzelnen Pflegefachkräfte als auch die jeweiligen Veränderungen und Kontinuitäten im Zeitverlauf untersucht. In diesem Beitrag werden einzelne Befunde illustriert, die für die Frage nach den Relevanzsetzungen beim Wechsel aus einer gesicherten Festanstellung in ein als prekär eingeordnetes Arbeitsverhältnis in Zeitarbeit gewonnen wurden.²

Prekäre Arbeitsbedingungen als Motive für Zeitarbeit

Alle Interviewten entwerfen das Bild eines von Ressourcenknappheit geprägten Arbeitsalltags in der Pflege. Die Darstellungen der Arbeitsbedingungen in Festanstellung zeichnen einen belastenden Alltag, der sich auch über die Arbeitszeit hinaus auswirkt:

„Wenn man festangestellt ist, denkt man über alles nochmal 500-mal mehr nach so. So: ‚Okay, ist jetzt wirklich alles gut? Hab ich wirklich alles gut gemacht? Hab ich alles richtig hinterlassen? Und so‘. Und [in der Zeitarbeit] macht man das Gleiche, aber ohne so viel da drüber nachzudenken.“ (Interview 4 (t1), Krankenpflege w., 252–255)

2 Auch wenn in diesem Beitrag geteilte Orientierungen zur Zeitarbeit sowohl in der Langzeit- als auch in der Krankenpflege diskutiert werden, soll dies nicht über historische, organisationale und arbeitsinhaltliche Unterschiede innerhalb der verschiedenen Pflegesettings hinwegtäuschen (vgl. Kerber-Clasen/Meyer-Lantzberg 2020, 710ff.).

In diesem Interviewausschnitt schildert die Fachkraft aus ihrer Sicht den zentralen Unterschied zwischen den verschiedenen Anstellungsverhältnissen. Sie verweist im Kontext der Direktanstellung auf eine erhöhte und sehr belastende Unsicherheit, die sie an Prozessverantwortung koppelt. Die mentale und emotionale Arbeit, die mit der konstitutiv vergeschlechtlichten und subjektivierten Pflegearbeit einhergeht (vgl. Fischer et al. 2020), scheint sich durch den permanenten Fachkräftemangel zu verstärken. Indem Verantwortlichkeiten von der Organisations- auf die Beschäftigtenebene verlagert und damit individualisiert werden, steigt der Druck auf die einzelnen Fachkräfte, trotz unzureichender Personalausstattung fehlerfrei und nicht gefährdend zu arbeiten. Die Forschungsliteratur zu festangestellten Pflegekräften zeigt, dass dies nicht selten über den verstärkten Einsatz subjektiver Ressourcen als Teamleistung kompensiert wird (vgl. Schmidt 2017) und in einen „übermäßigen Verschleiß physischer, psychischer und emotionaler Ressourcen der Subjekte“ (Dück 2022, 16) mündet. Wie sich anhand meines eigenen empirischen Materials zeigt, scheint sich das professionelle Handeln zwar in seiner praktischen Ausübung zu ähneln, jedoch ist es je nach Beschäftigungsform als Ausdruck von Individualisierungsprozessen unterschiedlich mit individueller Verantwortung ausgestattet. Zeitarbeit kann die Fachkraft von informeller subjektiver Verantwortung entlasten und die übertragene Aufgabe auf die formale Pflege Tätigkeit reduzieren, was wiederum emotionale Distanz schafft. Fragen der Organisationsverantwortung scheinen in Zeitarbeit nicht bei den einzelnen Fachkräften zu liegen, womit eine zunehmende Subjektivierung, wie sie in Direktbeschäftigung üblich zu sein scheint, zurückgewiesen und damit Verantwortung an das Management zurückdelegiert wird.

Als Zeitarbeitskraft ist man nur zeitweise einem bestimmten Team zugeordnet und damit nicht fester Bestandteil des sozialen Gefüges. Man unterliegt nur bedingt den jeweiligen Normen, Verhaltenserwartungen und Inklusionskriterien, die nicht selten an das Einspringen an freien Tagen geknüpft sind:

„Es heißt immer so: ‚Mein Frei gehört mir‘ und so. Ja, ey, wenn du im Kernteam bist, dann träumst du davon, ne? Und dann [...] hast du ein schlechtes Gewissen.“ (Interview 2 (t1), Krankenpflege-Bachelor w., 716–718)

Die Fachkraft beschreibt den Widerspruch zwischen dem politischen Slogan der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di „Mein Frei gehört mir!“ (gemeint ist arbeitsfreie Zeit) und der normativ-habituell verankerten Erwartung, einzuspringen. Bereits in der hier aufgerufenen Parole dokumentiert sich, dass Schichtpläne in der Pflege nicht standardmäßig eingehalten werden, sondern gegen äußere Zugriffe seitens der Einsatzplanung oder des Teams verteidigt werden müssen.

Durch die doppelte Nennung von Possessivpronomen innerhalb der Kurzformel in Kombination mit dem Verb „gehören“, werden Besitzverhältnisse überdeutlich geklärt beziehungsweise -Ansprüche zurückgewiesen. Gesetzlich geregelte Frei-Zeit wird demnach als Wunschtraum dargestellt. Zugewiesene freie Tage stehen laut Zitat einerseits dem Kernteam und andererseits dem eigenen ethischen Selbstverständnis entgegen. Ein Verstoß gegen diese Direktive widerspricht dem moralischen Kompass der Pflegefachkraft und wird als Belastung empfunden. Nick Kratzer und Kollegen* ordnen das schlechte Gewissen als Zeichen dafür ein, dass gegen eine „normative Selbstverpflichtung“ (Kratzer et al. 2019, 66) hinsichtlich einer angemessenen und gerechten Leistungserbringung verstoßen wurde. Die Pflegekräfte selbst unterlaufen der angeführten Passage zufolge kollektiv den für sie zum Selbstschutz und zur Selbstvergewisserung aufgeworfenen Appell. Planbarkeit und Optionen der Lebensgestaltung werden dadurch eingeschränkt, was als „Prekarisierung des Lebens“ (Jürgens 2011, 382) gefasst werden kann. Nowak verweist in diesem Zusammenhang auf eine historisch verankerte moralische Indienstnahme eines feminisierten und naturalisierten Fürsorgevermögens als Ausdruck christlicher Nächstenliebe (vgl. Nowak 2022, 54). Dementsprechend unwirksam ist die Idee, dienstfreie Zeiten konsequent als solche einzufordern, wenn gemeinschaftlich geteilte (Selbst-)Ansprüche und Handlungsorientierungen dem entgegenstehen.

Die angeführten Beispiele veranschaulichen, dass die vorherrschenden Arbeitsbedingungen in der Pflege von den Interviewten auf unterschiedlichen Ebenen (Arbeitsorganisation, Verantwortlichkeiten, Teamgestaltung, Pfl egetätigkeit, Entlohnung) als unattraktiv bewertet werden und darüber hinaus die individuelle Freizeit- und Lebensgestaltung einschränken oder beeinträchtigen. Entsprechend werden die geschilderten Arbeitsbedingungen aufgrund von Planungsunsicherheit, Anerkennungsdefiziten und Sinnverlust subjektiv als prekär eingestuft. Sie unterlaufen in ihrer Praxis permanent die als legitim empfundenen normativen Gerechtigkeitsansprüche an gute Arbeit (vgl. Menz 2017, 290ff.), weshalb diese Form der Arbeitspraxis als erfahrungsgesättigter negativer Gegenhorizont konstruiert wird. Die jeweiligen Schwerpunktsetzungen unterscheiden sich dabei individuell und reichen von hoher emotionaler Belastung durch Spannungen im Team oder mit Vorgesetzten durch potenziell gefährdende Arbeit angesichts mangelnder Ausstattung (insbesondere Zeit und Personal) über unzureichende Weiterbildungs- oder Entwicklungsmöglichkeiten sowie kaum ideelle oder finanzielle Wertschätzung bis hin zu mangelnder Flexibilität und Verlässlichkeit der Dienstplanung aufgrund dauerhaft entgrenzter Bedingungen. Dabei werden insbesondere moralische Ansprüche hinsichtlich der eigenen Selbstverwirklichungs- und Beteiligungsmöglichkeiten, einer

leistungsgerechten Entlohnung, angemessener Selbst- und Fremdfürsorge und schließlich eines würdevollen Umgangs verletzt (vgl. Menz 2017, 290ff.). Die als nicht zufriedenstellend und konflikthaft dargestellten Rahmenbedingungen bilden den Ausgangspunkt für die Suche nach einer Realisierungsmöglichkeit von Arbeitsorientierungen, die den eigenen Ansprüchen an eine gute Arbeitspraxis gerecht wird und gleichzeitig den permanent wahrgenommenen Widerspruch zwischen Anspruch und Realität minimiert. Demnach ist die kollektive Infragestellung der „Struktur- und Rechtfertigungsprinzipien“ (Menz 2017, 288) der traditionell vergeschlechtlichten Arbeitsorganisation in der Pflege durch die Zeitarbeitskräfte als Legitimationskrise zu verstehen (vgl. Menz 2017, 287ff.).

„Ich hab mich im Leasing bisher auch schon gut kennengelernt, wo meine Grenzen sind.“ Zeitarbeit als Strategie zur Durchsetzung von Ansprüchen

Die Kombination aus unzureichenden Rahmenbedingungen, Konflikten im Team, geringer Anerkennung, regelmäßigem Zugriff auf Freizeit und mangelnder Flexibilität in der Freizeitgestaltung wird von den interviewten Pflegefachkräften als Anlass genannt, ihre bisherige Arbeitssituation in der direkten Anstellung zu hinterfragen und nach Alternativen zu suchen:

„Und nur die wenigsten Pflegekräfte sind aus Überzeugung in der Zeitarbeit. [...] Die meisten sagen: ‚Ich mach den Job gerne, aber ich komm mit dem, was mein Arbeitgeber macht, so nicht klar.‘ Und die suchen halt bessere Arbeitsbedingungen und ich sag mal den Schutz, den eine Zeitarbeitsfirma bietet, dadurch, dass die halt dazwischengeschaltet ist.“ (Interview Nr. 5 (t1), Langzeitpflege w., 516–521)

Neben der Vermittlerrolle zwischen Arbeitnehmer*in und Einsatzort wird der Zeitarbeitsagentur auch eine Schutz- und Pufferfunktion zugeschrieben. Die interviewte Pflegefachkraft beschreibt Zeitarbeit als Notlösung oder Kompromiss, der auch die eigenen „Überzeugungen“ in Frage stellt. Sie stellt eine emotionale und moralische Diskrepanz dar zwischen der Ablehnung der vom Arbeitgeber*innen bereitgestellten Gegebenheiten und dem Wunsch, den Pflegeberuf weiter auszuüben.

Zeitarbeit wird teilweise im Sinne einer dialektischen Synthese als letzte Möglichkeit dargestellt, im Beruf zu bleiben und gleichzeitig die Rahmenbedingungen dafür individuell zu verbessern – auch gegen die allgemeine Kritik von Seiten der Politik, der Einrichtungen und des Stammpersonals:

„Ja klar gibt es dann sozusagen so eine große Abwehr gegen Leasing, aber das ist einfach ein Fluchtkorridor.“ (Interview 2 (t2), Krankenpflege-Bachelor w., 899–901)

Die Zeitarbeitsagenturen planen Einsätze zwar entsprechend der Eignung, diese können aber unter Umständen auch anspruchsbabhängig eingeschränkt werden:

„Ich hab mich im Leasing bisher auch schon gut kennengelernt, wo meine Grenzen sind und wo ich dann auch eine Station [aus dem Einsatzplan] sperren lasse, weil ich das nicht vertreten kann für mich. Und weil ich das auch nicht aushalten möchte, diese Kollegen. (3 Sek.) Und weil ich es auch nicht aushalten kann, wie Patienten behandelt werden.“ (Interview 2 (t1), Krankenpflege-Bachelor w., 180–184)

Das Abgrenzungshandeln und die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen werden demnach an die Zeitarbeitsagentur delegiert. Eine direkte Konfrontation mit den Verantwortlichen und Kolleg*innen vor Ort kann somit umgangen werden. Folglich stellt der Einsatz von Zeitarbeit in der Pflege selbst einen Normbruch dar, indem hierdurch die moralische Indienstnahme des Berufsethos (vgl. Nowak 2022) und die individualisierte Sorgeverantwortung zumindest partiell zurückgewiesen werden. Überdies kann die Pflegefachkraft eigenmächtig Einsätze verhindern, die ihrer subjektiven Auslegung von guter Arbeit widersprechen, und damit ihre eigenen berufsethischen Ansprüche schützen.

Eine Pflegefachkraft resümiert den Effekt des Wechsels in die Zeitarbeit wie folgt:

„Ich hab 'ne Verbesserung der Lebensqualität um 100 Prozent oder mehr.“ (Interview 7 (t1), Krankenpflege w., 228–229)

Die Pflegekraft bringt zum Ausdruck, dass Zeitarbeit in der Pflege nicht nur einen Einfluss auf die unmittelbaren Arbeitsbedingungen hat, sondern darüber hinaus auch die gesamte Lebensgestaltung positiv beeinflussen kann.

Eine Reihe von Nachteilen der Zeitarbeit lässt sich aus den hohen Flexibilitätsanforderungen durch häufige Wechsel der Einsatzorte, der fehlenden kontinuierlichen Teamzugehörigkeit, den teilweise eingeschränkten Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der geringeren Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ableiten. Hinzu kommt das unübersichtliche Feld der Anbieter mit ihren individuell aushandelbaren Konditionen. Dazu zählen beispielsweise verschiedene Zuschläge, Dienstwagen, Tankkarte, Verpflegungspauschale und ähnliche Leistungen, die wiederum entsprechendes Wissen und Verhandlungsgeschick voraussetzen und damit nicht garantiert sind. Die genannten Aspekte werden von den Inter-

viewten entweder in Kauf genommen, ausgeblendet oder als weniger gewichtig eingeordnet.

Eine professionell Pflegende berichtet von Arbeitsschutzverletzungen durch die Arbeitsorganisation der Zeitarbeitsagentur während der COVID-19-Pandemie:

„Ich habe dann teilweise auch 20, 30 Tage durchgearbeitet, je nachdem, teilweise auch noch mit geteilten Diensten, weil halt – es war kein Personal mehr da. Also wir Zeitarbeiter *mussten* halt einspringen.“ (Interview 6 (t2), Langzeitpflege w., 78–80)

Sie begründet die entgrenzten Arbeitsbedingungen mit der angespannten Personalsituation während der Pandemie. Über die Arbeitnehmer*innenüberlastung findet hier eine moralische Indienstnahme des weiblich typisierten Berufsethos (vgl. Nowak 2022) zur Profitsteigerung statt, indem sich die Pflegekraft zur Aufrechterhaltung der Pflege verpflichtet fühlt – auf Kosten ihrer eigenen Regenerationszeiten. In der Konsequenz verlässt sie die Agentur, um wieder in Festanstellung zu arbeiten, allerdings mit der Option, wieder in Zeitarbeit mit bundesweitem Einsatzgebiet zu wechseln, wenn ihre Kinder alt genug sind, um verschiedene Städte kennenzulernen. Dieses Beispiel macht deutlich, dass sich je nach Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses die Einordnung als eher prekär verschieben kann und Pflegende zu einem Wechsel motivieren. Hierbei zeigt sich, dass Zeitarbeit und Festanstellung in einem dynamischen Verhältnis zueinander stehen und die Beschäftigungsentscheidungen je nach individueller Lebenssituation mitunter pendelartig zugunsten des als weniger prekär eingestuften Arbeitsverhältnisses ausfallen.

Zeitarbeit scheint als individualisierte Strategie eine schnelle und pragmatische Lösung für zentrale Missstände wie Planungsunsicherheit, Sinnverlust und Anerkennungsdefizite in der Pflegebranche zu sein. Umsetzbare Ideen für unmittelbare kollektive Reaktionen auf die Auswirkungen von Personalengpässen lassen sich im Material nicht finden. Berichtet wird lediglich von gescheiterten Versuchen, kollegialen Widerstand zu mobilisieren, sowie von ‚Kapitulationserzählungen‘ seitens der Kolleg*innen. Es herrscht eine gewisse Resignation darüber, dass zum Beispiel durch kollektiven Widerstand Arbeitsbedingungen für die breite Masse auf absehbare Zeit nicht grundlegend verändert werden können – trotz der günstigen Arbeitsmarktlage. Der Wechsel in die Zeitarbeit wird teilweise als individueller Lösungsversuch und aktives widerständiges Handeln im Sinne von Selbstermächtigung und Emanzipation beziehungsweise als Gegenfolie zur Masse der resignierten und ausgelaugten Festangestellten entworfen:

„Da hab ich meinen Kolleginnen, die rumgemeckert haben, gesagt: ‚Ey, dann kündigt doch jetzt einfach alle mal als Station und geht ins Leasing, dann muss euer Krankenhaus sich was überlegen.‘“ Interview 2 (t2), Krankenpflege-Bachelor w., 810–812)

Interessanterweise finden sich auch in dieser Form der stark individualisierten Handlungspraxis zum Teil berufspolitische Bestrebungen (zum Beispiel über gewerkschaftliches Engagement), die auf eine vorhandene Hoffnung hindeuten, dass sich die Verhältnisse auch über den Einsatz von Organisationsmacht verbessern lassen (vgl. Schmalz/Dörre 2014, 225), aber auch auf eine Zuweisung von Verantwortung, dass dies unter anderem kollektiven Einsatz beziehungsweise Widerstand erfordert. Kollektive Handlungsfähigkeit scheint sich partiell, beispielsweise im Rahmen vereinzelter erfolgreicher Streiks oder Bewegungen im Pflegebereich (wie *Walk of Care* oder *Care Revolution*), über die Mobilisierung des Berufsethos herstellen zu lassen (vgl. Becker/Kutlu/Schmalz 2017), aber eben nicht in einem Maße, dass sich die vorhandene Marktmacht (vgl. Schmalz/Dörre 2014, 223) flächendeckend in konkret verbesserte und routinisierte Handlungspraxen übersetzen ließe. Ähnlich wie bei digital vermittelter Plattformarbeit in der Pflege, die sich ebenfalls der Weisungsgebundenheit einer direkten Anstellung entzieht, aber zumeist Pflegeleistungen im häuslichen Bereich erbringt, gilt auch für Zeitarbeit die Beobachtung, dass sie sich den „betrieblichen und arbeitspolitischen Verhandlungsarenen“ (Baum/Carstensen 2022, 261) entzieht. Auch hier wird wenig bis keine Organisationsmacht über strategische politische oder gewerkschaftliche Koalitionen zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt. Von der Zeitarbeitsbranche geht lediglich ein indirekter Druck auf Politik und Einrichtungen aus, der von den Befragten als erwünschter Nebeneffekt benannt wird.

„Ich verdiene das Geld da draußen und ohne mich sind die nichts“. Verschiebung von Machtverhältnissen

Arbeitnehmer*innenüberlassung reduziert Pflegearbeit auf eine Tauschware, die aufgrund der angespannten Marktverhältnisse zu einem hohen Preis angeboten werden kann. Das Prinzip von Angebot und Nachfrage wird über eine Anpassung des Gleichgewichtspreises in der Pflege kaum flächendeckend wirksam, was sich in einer als wenig leistungsgerecht empfundenen Entlohnung niederschlägt (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2023, 11). Trotz relativer Marktmacht, gesellschaftlicher Wertschätzung und zugeschriebener Systemrelevanz greifen die Marktbedingungen in der Pflege nicht, können aber über Zeitarbeit zum Teil eingeholt werden:

„Wenn ich in eine so ganz starke Hierarchie reinkomme – ich brauch Freiheit. Also ich bin irgendwie jemand – ich möchte (2 Sek.) nicht unter Druck gesetzt werden, ich möchte (3 Sek.), dass mir ein bisschen der Hof gemacht wird, auch als Arbeitnehmer, echt.“ (Interview 2 (t1), Krankenpflege-Bachelor w., 547–550)

Verhandelt werden in diesem Zitat Ansprüche auf individualisierte Wertschätzung im Kontext eines Arbeitnehmer*innenmarktes mit veränderten Machtverhältnissen. Die Pflegekräfte verfügen über eine begehrte qualifikatorische Ressource, die sich potenziell zu einem höheren Wert (nicht nur finanziell, sondern auch ideell etwa durch höhere Wertschätzung, (Zeit-)Autonomie, risikoarme Suche nach einem guten Arbeitgeber) vermarkten lässt als in Festanstellung. Stundenlöhne, Zulagen und sonstige Zusatzleistungen (wie beispielsweise Dienstwagen, Tankkarte, Gutscheine) werden wie in der ‚freien Wirtschaft‘ unabhängig von tariflichen Regelungen individuell ausgehandelt. Dieses für die Pflegebranche ungewöhnliche Vorgehen führt einerseits dazu, dass sich die Pflegekräfte einen eigenen Wert beimessen müssen, und legt andererseits die kapitalistische Funktionsweise der Branche offen. In dieser verstehen sich die Pflegekräfte als wertschöpfende Arbeitssubjekte, deren Arbeitsleistung die Existenz der Zeitarbeitsfirmen absichert:

„Und das war ein paarmal, dass [Vorgesetzte] unverschämt waren. Und irgendwann war dann der Punkt so erreicht, wo ich gesagt habe, so, *jetzt reicht's*? Ja? *Ich* verdiene das Geld da draußen und, äh, ohne *mir* sind die *nichts*. Also ich kann erwarten, dass man mit mir gut umgeht, so, wie *ich* mit den Menschen gut umgehe.“ (Interview 7 (t2), Krankenpflege w., 823–827)

Die Zeitarbeitskraft ist sich der Tatsache bewusst, dass sich die Agentur unter anderem über Vermittlungsgebühren finanziert. Dies bedeutet, dass die Agentur umso mehr verdient, je mehr Stunden der*die professionell Pflegende arbeitet. Umgekehrt: Im Falle einer Kündigung durch die Pflegekraft erfolgt keine Vergütung der Zeitarbeitsagentur. Dieses Machtbewusstsein erweitert den Handlungsspielraum und erhöht die eigene Handlungsmächtigkeit (*agency*). Auch strukturelle Gegebenheiten, wie das Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitnehmer*innenüberlassung, nachfragendem Betrieb und Pflegekraft, ermöglichen sowohl eine emotionale Distanz zum Geschehen vor Ort als auch das Einfordern selbstbestimmter Bedingungen, die den Festangestellten nicht in gleichem Maße zugestanden werden: „Ich hab – kann Ansprüche stellen. Das können die halt nicht“ (Interview 4 (t1), Krankenpflege w., 79). Dieses zuweilen explizite Wissen führt zu einer Verschiebung der Machtverhältnisse, die sich

in einer veränderten Adressierung zum Beispiel durch strikte Grenzziehungen oder dezidierte Forderungen ausdrückt:

„Ich habe auch beim Bundesministerium für Gesundheit [...] denen habe ich geschrieben und habe gesagt: ‚Hey, ich bin Leasing. Wo ist meine Prämie?‘ Und [...] ich habe gar keine Antwort bekommen.“ (Interview 2 (t2), Krankenpflege-Bachelor, 634–640)

Alle Befragten geben an, keine Corona-Prämie erhalten zu haben, wie sie vom Bundesministerium für Gesundheit (2020) als finanzielle Anerkennung für besonders belastende Arbeitsbedingungen in der Pflege bei der Versorgung von Menschen mit COVID-19 in Aussicht gestellt worden war. Diese Ungleichbehandlung zwischen Festangestellten und Zeitarbeitskräften artikuliert sich in verletzten Gerechtigkeitsansprüchen, die an eine hohe Leistungsbereitschaft und Verausgabung sowie an eine nach wie vor ausgeprägte Berufsidentifikation gekoppelt sind.

Die Praxis der Aushandlung von Löhnen und Rahmenbedingungen kann daher als Aneignung von Marktlogiken verstanden werden (vgl. Schürmann/Gather 2018, 174), da die eigene Marktmacht aktiv für eine individualisierte und teilweise widerständige Interessenvertretung zur Durchsetzung arbeitsinhaltlicher Ansprüche genutzt wird. Zeitarbeit bietet hierfür einen institutionellen Rahmen, um vereinzelt verbesserte Rahmenbedingungen auszuhandeln, auch auf Kosten der Pflegeeinrichtungen und der Stammebelegschaft.

Diskussion

Die Rufe nach einem Verbot der Leiharbeit beziehungsweise nach einer Eindämmung durch Lohndeckelung und die Forderung nach einer 365-Tage-Verfügbarkeit knüpfen genau an jene prekären Arbeitsverhältnisse an, die das Phänomen Zeitarbeit in der Pflege hervorgebracht haben, und verteidigen den Status quo. Marktlogiken sollen außer Kraft gesetzt werden, um ein krankendes Gesundheitssystem aufrechtzuerhalten. Dabei wird in Kauf genommen, gut zwei Prozent der Pflegekräfte für den Beruf zu verlieren, die ohne die Option der Zeitarbeit möglicherweise vollständig aus dem Pflegeberuf aussteigen würden (vgl. Schäfer/Stettes 2023, 14).

Die hier diskutierten empirischen Befunde machen deutlich, dass das „verbreitete Narrativ der duldsamen und streikunfähigen Care-Arbeiter_innen“ (Kerber-Clasen/Meyer-Lantzberg 2020, 713) nicht widerspruchsfrei auf ‚die Pflege‘ übertragen werden kann, sondern dass sich das Berufsethos mit dem entsprechenden beruflichen Selbstverständnis sowie den übereinstimmenden berufsethischen Ansprüchen differenziert darstellt. Indem Zeitarbeit den

strukturellen Rahmen bietet, teilweise sehr unterschiedliche individuelle Rahmenbedingungen zu realisieren, offenbart die zunehmende Nachfrage nach ihr, dass nicht mehr ohne Weiteres mit der Bereitschaft der Pflegekräfte gerechnet werden kann, Pflegeaufgaben ungeachtet der eigenen berufsethischen Standards auszuführen – zumindest dann nicht, wenn der organisationale Rahmen nicht die entsprechenden Ressourcen gewährleistet, mit denen verantwortbares professionelles Handeln möglich ist.

Zeitarbeit kann als kritische Auseinandersetzung mit weiblich typisierten berufsethischen Normen gelesen werden, die Aspekte der doppelten Vergesellschaftung sowie der Selbstfürsorge vernachlässigen und damit einhergehende prekäre Arbeitsbedingungen billigen. Ausgangspunkt der Neuorientierung sind die rational überformte Pflege und ihre Folgen für Arbeitsorganisation und Versorgung. Der Weg in Zeitarbeit kann daher einerseits als indirekte Kritik am Pflegesystem und seinen Arbeitsbedingungen interpretiert werden (vgl. Riedlinger et al. 2020), andererseits aber auch als Sorge um den Pflegeberuf und seinen Versorgungsauftrag. Die eigene Arbeitskraft wird unter modifizierten Bedingungen weiterhin dem Care-Sektor zur Verfügung gestellt, um das eigene berufliche Selbstverständnis, private Care-Aufgaben sowie die physische und psychische Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Dieses Handeln im Sinne einer Verwertungslogik, die die eigene gefragte Qualifikation zu besseren Konditionen vermarktet, kann als Ablehnung des weiblich kodierten Berufsethos gedeutet werden, das den Typus der*des „prisoner of love“ (vgl. Folbre 2014, 6) mit ausgeprägter Fürsorge- und eingeschränkter Interessenorientierung hervorbringt. Dabei wird ersichtlich, dass die Forderungen der Fachkräfte nach angemessener Bezahlung, wertschätzendem Umgang, ausreichenden Regenerationszeiten und fachlicher Autonomie dazu dienen, den Rahmen für gute Pflegearbeit und berufsethische Normen abzusichern, Prekarisierungsdynamiken individuell zu bremsen und die eigene Arbeitskraft zu erhalten.

Ferner erweist sich Zeitarbeit als individualisierte und ökonomisierte Praxis, die Profitlogik umkehrt, indem Pflegekräfte ihre Marktmacht erkennen und diese zum eigenen Vorteil nutzen. Gleichzeitig ist den Zeitarbeiter*innen zum Teil bewusst, dass ihr Handeln keine Lösung des systemischen Problems darstellt, die Situation auf den Stationen bisweilen verschärft und zudem die kritisierten Ökonomisierungsdynamiken antreibt. Zeitarbeit wird demnach immer in einem ambivalenten Spannungsverhältnis zwischen individuellen Ansprüchen auf gute Arbeitsbedingungen einerseits und kollektiv verbesserten Rahmenbedingungen andererseits ausgehandelt. In dieser scheinbaren Unauflösbarkeit bewegt sich Zeitarbeit zwischen (Schein-)Lösung und Problemverschärfung – je nach Perspektive.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (2014a): Krise des Sorgens. Zur herrschaftsförmigen und widerständigen Rationalisierung und Neuverteilung von Sorgearbeit. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (Hg.): Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 65–76.
- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (2014b): Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Zur Ganzheitlichkeit und Rationalisierung des Sorgens und der Sorgearbeit. In: Soziale Welt. Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime (Sonderband 20), 129–146. doi: [10.5771/9783845255545_129](https://doi.org/10.5771/9783845255545_129)
- Auth, Diana (2019): Der Wandel der Arbeitsbedingungen in der Pflege im Kontext von Ökonomisierungsprozessen. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 54–71.
- Baum, Franziska/Carstensen, Tanja (2022): Der halbierte Blick der Sozialpartnerschaft. Geschlechter- und caresoziologische Perspektiven auf die ‚Sorglosigkeit‘ des digitalen Kapitalismus. In: Ewen, Janis/Nies, Sarah/Seeliger, Martin (Hg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 260–279.
- Becker, Karina/Kutlu, Yalcin/Schmalz, Stefan (2017): Die mobilisierende Rolle des Berufsethos. Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA, 255–277.
- Becker-Schmidt, Regina (2017): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbssphäre (2004). In: Becker-Schmidt, Regina (Hg.): Pendelbewegungen. Annäherungen an eine feministische Gesellschafts- und Subjekttheorie. Aufsätze aus den Jahren 1991 bis 2015. Opladen: Barbara Budrich, 77–90. doi: [10.2307/j.ctvddzgjj.6](https://doi.org/10.2307/j.ctvddzgjj.6)
- Blum, Karl/Löffert, Sabine/Schumacher, Luisa (2022): DKI Krankenhaus-Pool Umfrage November 2022: Leiharbeit im Krankenhaus.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Krämer, Klaus/Speidel, Frederic (Hg.) (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bundesagentur für Arbeit (2023a): Blickpunkt Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg.

- Bundesagentur für Arbeit (2023b): Blickpunkt Arbeitsmarkt. Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg.
- Bundesministerium für Gesundheit (2020): Pflege-Bonus (Corona-Prämie). www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/corona-praemie.html (14.08.2023)
- Degele, Nina (2005): Arbeit konstruiert Geschlecht. Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung. In: Freiburger FrauenStudien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauenforschung 11 (16), 13–40. doi: [10.25595/1718](https://doi.org/10.25595/1718)
- DGB-Index Gute Arbeit (2023): Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited. Was hat sich in den vergangenen Jahren getan? Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.). Kompakt 02/2023, Mai 2023.
- Dück, Julia (2022): Soziale Reproduktion in der Krise. Sorge-Kämpfe in Krankenhäusern und Kitas. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Fischer, Gabriele/Lämmel, Nora/Mohr, Jutta/Riedlinger, Isabelle (2020): Zum Beispiel Pflege. Fragen an den arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit. GENDER 12 (12), 45–60. doi: [10.3224/gender.v12i2.04](https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.04)
- Folbre, Nancy (2014): Who Cares? A Feminist Critique of the Care Economy. New York: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Fraser, Nancy (2016): Contradictions of Capital and Care. In: New Left Review (100), 99–117.
- Gutmann, Joachim/Kilian, Sven (2015): Zeitarbeit. Fakten, Trends und Visionen. 4. Auflage. Freiburg, München: Haufe.
- Haubner, Tine/Boemke, Laura (2022): Gespaltene Fürsorge. Sorgeberufe zwischen Professionalisierung und Freiwilligenarbeit. Open Gender Journal 6. doi: [10.17169/ogj.2022.189](https://doi.org/10.17169/ogj.2022.189)
- Hausen, Karin (2012): Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte. Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft. Band 202. Göttingen, Oakville: Vandenhoeck & Ruprecht. doi: [10.1515/hzhz.2013.0503](https://doi.org/10.1515/hzhz.2013.0503)
- Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: WSI-Mitteilungen 64 (8), 379–385. doi: [10.5771/0342-300x-2011-8-379](https://doi.org/10.5771/0342-300x-2011-8-379)
- Kerber-Clasen, Stefan/Meyer-Lantzberg, Franziska (2020): Selbstverständliches und Ausgeblendetes der kritischen Care-Debatte. Ein Plädoyer für mehr Dissens. Prokla (201), 707–725. doi: [10.32387/prokla.v50i201.1911](https://doi.org/10.32387/prokla.v50i201.1911)
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Tullius, Knut/Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2., erweiterte Auflage. Baden-Baden: Nomos. doi: [10.5771/9783748900993](https://doi.org/10.5771/9783748900993)

- Kümpers, Susanne/Alisch, Monika (2020): Alter, Pflege und soziale Ungleichheit. In: Friedel, Anne-Sophie/Piepenbrink, Johannes/Schetter, Frederik/Seibring, Anne (Hg.): Pflege. Praxis – Geschichte – Politik. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, 82–93.
- Menz, Wolfgang (2017): Gerechtigkeit, Rationalität und interessenpolitische Mobilisierung. Die Perspektive einer Soziologie der Legitimation. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA, 278–305.
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Bielefeld: transkript. doi: [10.1515/transcript.9783839425664](https://doi.org/10.1515/transcript.9783839425664)
- Nentwig-Gesemann, Iris (2018): Konjunktiver Erfahrungsraum. In: Bohnsack, Ralf/Meuser, Michael/Geimer, Alexander (Hg.): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Opladen, Toronto: UTB Barbara Budrich, 131–133.
- Nohl, Arnd-Michael (2017): Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. 5., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS. doi: [10.1515/srsr-2019-0057](https://doi.org/10.1515/srsr-2019-0057)
- Nowak, Iris (2022): Moralische Indienstnahme von Pflegenden? Fürsorgliches Ethos und Handlungsfähigkeit von Beschäftigten in Alten- und Krankenpflege. In: Lämmelin, Georg/Jähnichen, Traugott/Meireis, Torsten/Moos, Thorsten/Plonz, Sabine/Rehm, Johannes/Reihs, Sigrid (Hg.): Öffentliche Gesundheit. Jahrbuch Sozialer Protestantismus 14. Leipzig: EVA, 51–70. doi: [10.5771/9783374072903](https://doi.org/10.5771/9783374072903)
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2021): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 5., überarbeitete und erweiterte Auflage. Oldenburg: De Gruyter. doi: [10.1515/9783110710663](https://doi.org/10.1515/9783110710663)
- Riedlinger, Isabelle/Fischer, Gabriele/Lämmel, Nora/Höß, Tanja (2020): Leasing ist wie ein stummer Streik. Zeitarbeit in der Pflege. AIS-Studien Jahrgang 13 (2), 142–157. doi: [10.1515/arbeits-2021-0013](https://doi.org/10.1515/arbeits-2021-0013)
- Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (2020): Vergeschlechtlichung und Interessenpolitik in Care-Berufen. Das Beispiel Pflege. In: Artus, Ingrid/Henniger, Anette (Hg.): Arbeitskonflikte und Gender. Reihe Arbeit, Demokratie und Geschlecht, Band 27. Münster: Westfälisches Dampfboot, 229–248. doi: [10.3224/gender.v14i1.12](https://doi.org/10.3224/gender.v14i1.12)
- Schäfer, Holger/Stettes, Oliver (2023): Zeitarbeiterbefragung. Zeitarbeit in der Pflegebranche. Kurzstudie. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hg.), Köln.

- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz. Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen 21, 217–237.
- Schmidt, Katja (2017). Who Cares? Strukturelle Ungleichheiten in den Arbeits- und Berufsbedingungen der Pflege. Empirische Ergebnisse zu den Deutungs- und Bewältigungsmustern von Pflegekräften. *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 26 (2), 89–101. doi: [10.3224/feminapolitica.v26i2.07](https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v26i2.07)
- Schürmann, Lena/Gather, Claudia (2018): Pflegearbeit im Wandel. Zur Diversität von (selbstständigen) Erwerbsformen in der Pflege. In: Bührmann, Andrea D./Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.): *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS, 157–187. doi: [10.1007/978-3-658-18982-2_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2_7)
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. *Berliner Journal für Soziologie* (2), 221–243. doi: [10.1007/s11609-008-0016-5](https://doi.org/10.1007/s11609-008-0016-5)
- Stadler, Rainer (2023): Wie Leiharbeit den Personalmangel in der Pflege verschärft. *Süddeutsche Zeitung*, 23.1.2023. www.sueddeutsche.de/politik/leiharbeit-pflege-personalmangel-verschaerfen-1.5737426 (28.08.2023).
- Winker, Gabriele (2015): *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: Transcript. doi: [10.1515/transcript.9783839430408](https://doi.org/10.1515/transcript.9783839430408)