

"Leasing ist wie ein stummer Streik" - Zeitarbeit in der Pflege

Riedlinger, Isabelle; Fischer, Gabriele; Lämmel, Nora; Höß, Tanja

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Riedlinger, I., Fischer, G., Lämmel, N., & Höß, T. (2020). "Leasing ist wie ein stummer Streik" - Zeitarbeit in der Pflege. *AIS-Studien*, 13(2), 142-157. <https://doi.org/10.21241/ssoar.70996>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Leasing ist wie ein stummer Streik“ – Zeitarbeit in der Pflege

Isabelle Riedlinger, Gabriele Fischer, Nora Lämmel, Tanja Höß¹

Zusammenfassung: Vor dem Hintergrund des bundesweiten Fachkräftemangels in der Pflege verwundert es, dass Zeitarbeit innerhalb der Pflegebranche als Beschäftigungsform eine wachsende Bedeutung erhält. Allerdings funktioniert Zeitarbeit in der Pflege im Vergleich zu anderen Branchen nach anderen Logiken: Während beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften bei schwankender Konjunktur Flexibilität gewährleistet oder Personalkosten gesenkt werden können, besteht in der Pflege ein anhaltend hoher Personalbedarf und die Kosten für Zeitarbeiter*innen übersteigen häufig die des Stammpersonals. Das in anderen Branchen üblicherweise als prekär bewertete Arbeitsverhältnis bietet Pflegefachkräften hingegen die Möglichkeit, sich dem zunehmenden Druck des Arbeitsalltags geprägt von Fachkräftemangel als individuelle (Teil-)Exitstrategie zu entziehen und gleichzeitig passende Rahmenbedingungen für den Einsatz mit den Zeitarbeitsagenturen auszuhandeln. Durch die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung sind Pflegeeinrichtungen gesetzlich verpflichtet, Fachkraftquoten trotz Fachkräftemangel einzuhalten, was den Zeitarbeitskräften entsprechende Verhandlungsmacht verleiht. Anhand empirischer Daten wird beleuchtet, wie Zeitarbeit aus der Perspektive der Einrichtungsleitungen und des Stammpersonals eingeordnet und aus welchen Gründen sie von Beschäftigten gewählt wird. Zudem wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung diese Entwicklung für die Pflegebranche insgesamt haben kann.

Abstract: Regarding the nationwide need of professional nurses in Germany, it seems surprising that there is a growing demand for temporary employment. However, temporary employment in the field of professional nursing follows different rules than it does in other professional areas. In the manufacturing sector for example temporary employment is used to increase flexibility in times of economic fluctuations or to lower personnel costs, whereas there is a constant lack of skilled workers in the care sector, where temporary employment causes greater expenses than permanent staff. Usually seen as a precarious form of employment, it gives nurses the opportunity to elude from increasing pressure of everyday work as an individual (part) exit strategy and to create basic conditions that fit individual needs in terms of working. Due to the law, that sets the minimum level for skilled workers in care facilities and hospitals, these organisations are forced to employ nurses which increases their negotiation

¹ Mag. Isabelle Riedlinger, Hochschule Esslingen, E-Mail: isabelle-riedlinger@hs-esslingen.de; Prof. Dr. Gabriele Fischer, Hochschule München, E-Mail: gabriele.fischer@hm.edu; Nora Lämmel, M.A., Hochschule Esslingen, E-Mail: nora.laemmel@hs-esslingen.de; Tanja Höß, M.A., Hochschule Esslingen (ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin)

power. Based on empirical data, we examine how temporary employment is discussed from different point of views (nursing management, permanent staff and temporary workers) and what impact these development can have for the care sector.

1 Aktuelle Personalsituation in der Pflege

In den letzten Jahren ist über die Pflege und ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland insbesondere aufgrund des eklatanten Fachkräftemangels breit politisch wie auch medial diskutiert worden. Auslöser sind u. a. die zunehmende Anzahl von offenen Stellen in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege, die immer länger nicht besetzt werden können. Daraus resultiert bei den examinierten Fachkräften eine Arbeitslosenquote über alle Versorgungsbereiche hinweg von durchschnittlich 1,0 Prozent – oder mit anderen Worten ausgedrückt: Es gibt kaum Arbeitsmarktreserven im gesamten Pflegesektor (Bundesagentur für Arbeit 2019: 10–15). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird bis zum Jahr 2050 ein Zuwachs an potentiell pflegebedürftigen Personen von 1,59 Millionen prognostiziert (Statista 2020), wodurch sich die Situation zunehmend verschärfen wird. Diese Zahlen legen nahe, dass in der Pflege derzeit und dauerhaft im Kontext von Personalengpässen gearbeitet wird, was nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie besonders deutlich wurde. Für die Einrichtungen bedeutet dies, einen Betrieb aufrechterhalten zu müssen, während eine teilweise gesetzlich vorgegebene Fachkraftquote nicht mehr ohne weiteres gewährleistet werden kann. Die entsprechenden Bestimmungen, wie die seit 1. Januar 2020 in Kraft getretene Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV), setzen die Einrichtungen durch Androhung hoher Geldstrafen unter Druck, eine entsprechende Anzahl qualifizierter Fachkräfte pro Schicht zu gewährleisten. Für die angestellten Pflegefachkräfte bedeutet das nicht selten, dass kurz- oder längerfristige Personalausfälle vom bestehenden Stammpersonal kompensiert werden. Neben alltäglicher Arbeitsverdichtung werden häufig Personalrotationen über verschiedene Stationen hinweg oder kollegial organisiertes Einspringen in der Freizeit über eine Anhäufung von (unbezahlten) Überstunden als betriebliche Maßnahmen eingesetzt. Für die zwischen 80 Prozent (Krankenpflege) und 84 Prozent (Altenpflege) weiblichen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2019: 8) ergibt sich, über den zusätzlichen Zugriff auf Zeitrustourcen, nicht selten ein Konflikt mit weiteren Care-Aufgaben – ganz zu schweigen von den Auswirkungen auf die berufliche Zufriedenheit oder eine ausgewogene sogenannte Work-Life-Balance.

2 Zeitarbeit in der Pflege

Vor dem Hintergrund dieser Personalsituation in der Pflege erscheint es paradox, dass Zeitarbeit als Beschäftigungsoption eine wachsende Bedeutung erhält. Die Bundesagentur für Arbeit konstatiert einen merklichen Anstieg von Pflegekräften, die als Zeitarbeitnehmer*innen beschäftigt sind. In den Jahren von 2014 bis 2018 stieg die Zahl der Zeitarbeitskräfte von 12.000 auf 22.000 (Bundesagentur für Arbeit 2019: 9). Mit einem Anteil von lediglich zwei Prozent aller Beschäftigten in der Pflege handelt es sich immer noch um eine vergleichsweise geringe Anzahl (ebd.). Im Jahr 2019 stabilisiert sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer*innen in der Pflege allerdings bzw. ist leicht rückläufig (Bundesagentur für Arbeit 2020c: 10). Hinzu kommt das

Verbot der Honorarkräfte in der Pflege, das diesen Trend weiter verstärkt (DBfK e. V. 2019: 2). Die Gefahr in der wachsenden Bedeutung von Zeitarbeit wird darin gesehen, dass die Marktmacht der Zeitarbeitsagenturen steigt und die Arbeitsmarktsituation sich weiter zuspitzt bzw. das Ringen um Fachkräfte weiter verschärft. Widersprüchlich erscheint die Bedeutsamkeit von Zeitarbeitsverhältnissen in der Pflege deshalb, weil sie dem ursprünglich angedachten Mechanismus von Zeitarbeit entgegenlaufen. Zeitarbeit wird in der Industrie insbesondere aus drei Motiven genutzt: a) als Flexibilitätsgewinn, b) zur Akquirierung neuer Mitarbeitenden und c) um Kosten zu sparen. Flexibilisierung bezieht sich hier auf die erleichterte Freistellung und Einstellung von Zeitarbeitenden im Vergleich zur Stammbesetzung sowie die schnelle Reaktion auf Konjunkturänderungen. Zeitarbeitsfirmen haben für die Unternehmen zudem eine Recruiting-Funktion. Aufgrund der Anstellung über eine Zeitarbeitsfirma lassen sich die „neuen“ Arbeitnehmer*innen länger „testen“. Schließlich kann der Rückgriff auf Zeitarbeitsfirmen zur Senkung der Transaktionskosten beitragen (Schäfer 2017: 11 f.). In einer Branche mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (unflexible Arbeitszeiten, nicht vorhandener Branchentarifvertrag etc.) bieten Zeitarbeitsfirmen den Pflegefachkräften eine Festanstellung in der Agentur mit wechselnden Einsatzgebieten, die nach den Bedingungen der Zeitarbeitskräfte ausgesucht werden bzw. passen sich die Unternehmen den Forderungen der Agenturen und damit der Fachkräfte an (z. B. durch den Verzicht auf Nachtschichten). Der Arbeitsmarkt in der Pflege wird in diesem Anstellungsverhältnis offensichtlich: Die Unternehmen sind auf die Fachkräfte aus Zeitarbeitsfirmen angewiesen, um gesetzlich vorgeschriebene Fachkraftquoten einzuhalten, da ansonsten die Schließung von Betten droht (PpUGV im Krankenhaus).

Zeitarbeit wurde erstmals 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Dieses soll den Zeitarbeitenden einen Mindestschutz garantieren, indem Zeitarbeitsfirmen der Arbeitgeberstatus zugeschrieben wurde. Die Regelungsbereiche umfassten u. a. den Schutz der Leiharbeiter*innen durch Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot sowie den Schutz des angestammten Personals mithilfe einer Überlassungshöchstdauer. Die Bundesagentur für Arbeit erhält die Aufgabe, Unternehmen den Einsatz von Zeitarbeit zu erlauben bzw. zu verweigern. Die Bundesregierung verpflichtet sich, regelmäßig über die Entwicklungen im Zusammenhang mit dem AÜG zu berichten, woraufhin es bereits zu einer Vielzahl von Gesetzesanpassungen kam (Oschmiansky et al. 2014). Im Rahmen der Agenda 2010 wurde das AÜG grundlegend reformiert, indem beispielsweise die Höchstüberlassungsgrenze sowie spezifische Befristungsregeln abgeschafft und stattdessen das Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen inklusive gleichem Entgelt eingeführt wurde. In der Folge kam es zu einem Wachstum der Zeitarbeitsbranche (Dreyer 2017: 16). 2011 wurde aufgrund der Europäischen Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG) das erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Verhinderung von Missbrauch in der Arbeitnehmerüberlassung in nationales Recht überführt. Dank des neuen § 3a AÜG besteht nun die Möglichkeit, dass die Tarifparteien eine Lohnuntergrenze für Leiharbeiter*innen vereinbaren. Auf Antrag der Tarifpartner*innen können seitdem Lohnuntergrenzen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales per Rechtsverordnung verbindlich festgelegt werden (Oschmiansky et al. 2014). 2017 wurde das AÜG erneut novelliert. Zeitarbeiter*innen dürfen infolgedessen u. a. maximal 18 Monate „entliehen“ (§ 1 Abs.) und nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden – es sei denn sie übernehmen Aufgaben, die vom Streik ausgenommen sind (§ 11 Abs. 5) (Haufe

2016). Die jüngste Novellierung des AÜG erfolgte im März 2020, inklusive neuer Mindestlohnbestimmungen (BMJV 2020). Seit dem 1. Januar 2020 können „Kosten für Leiharbeit nur bis zum Tariflohn vergütet [...] und auch Zahlungen von Vermittlungsentgelten nicht im Pflegebudget berücksichtigt werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 9). Dies könnte dazu führen, dass die Zahl der Zeitarbeiter*innen stabil bleibt bzw. weiter abnimmt (ebd.).

Die Bundesagentur für Arbeit beschreibt die Tendenzen der Zeitarbeit als Indikator für die Konjunktur einer gesamten Branche:

„In Zeiten eines beginnenden konjunkturellen Aufschwungs steigt – neben beispielsweise dem Aufbau von Überstunden – die Nutzung von Leiharbeit zunächst an. Hält der Aufschwung an, steigt das Vertrauen der Unternehmen in die konjunkturelle Entwicklung und damit auch die Bereitschaft zu einer Erweiterung des Stammpersonals“ (Bundesagentur für Arbeit 2020a: 18).

Für die Pflegebranche kann man im Zuge des bereits skizzierten demografischen Wandels von einem „anhaltenden Aufschwung“ sprechen. Es lässt sich dennoch feststellen, dass Pflegefachkraftstellen in den letzten 15 Jahren trotz eines deutlichen Anstiegs an Fallzahlen merklich reduziert wurden, das Stammpersonal also nicht entsprechend der Bedarfe angepasst wurde. Die Anzahl an Hilfskräften oder Teilzeitkräften ist dagegen insbesondere in der Altenhilfe im Verhältnis deutlich angestiegen (Greß/Stegmüller 2016: 13–14). Anders als in der Industrie wird Zeitarbeit in der Pflege nicht eingesetzt, um Auftragsspitzen zu bewältigen, sondern um den regulären Betriebsablauf und damit die Versorgung von Patient*innen und Bewohner*innen aufrechtzuerhalten (Bräutigam et al. 2010: 5). Paradox erscheint hierbei die Tatsache, dass trotz eines Überangebots von Arbeitsplätzen in Festanstellung, also in einer Situation von Arbeitskräfteknappheit, Zeitarbeit einen Zulauf verzeichnen kann. Das überrascht, zumal Zeitarbeit in der Industrie häufig als wenig attraktiv diskutiert wird und beispielsweise die Untersuchung von Holtrup (2009) zu dem Ergebnis kommt, dass

„die überwältigende Mehrheit der Gesprächspartner sehr gerne ihre Beschäftigung in der Zeitarbeit gegen ein ‚normales‘ Arbeitsverhältnis eintauschen würde, weil sie unzureichende Einkommenschancen wahrnehmen und sie dauerhaft keine positive Entwicklungsperspektive für sich in der Zeitarbeit sehen“ (Holtrup 2009: 168).

Daraus ergibt sich die Frage, wie sich der Anstieg von Zeitarbeit in der Pflege (Bräutigam et al. 2010; Klöpffer 2011) bewerten lässt: Handelt es sich um ein rein prekäres Arbeitsverhältnis, wie es in arbeitssoziologischen Diskussionen verhandelt wird (z. B. Motakef 2015; Promberger 2012)? Welche Bedeutung hat die Wahl einer solchen Beschäftigungsform für einzelne Fachkräfte, die offensichtlich ohne äußeren Druck eine Festanstellung gegen eine Beschäftigung in einem Betrieb der Arbeitnehmer*innenüberlassung eintauschen? Wie wird die Zunahme von Fachkräften aus der Zeitarbeit von bestehenden Teams wahrgenommen und von Einrichtungen eingeordnet? Anhand empirischer Daten werden in diesem Beitrag Überlegungen zu den aufgeworfenen Fragen dargestellt.

Zunächst gehen wir auf das Forschungsprojekt „ZAFH care4care“² ein, auf das sich die weiteren Ausführungen beziehen. Im Anschluss daran wird dargestellt, wie Pflegefachkräfte in

² Der Forschungsverbund „ZAFH care4care: Fachkräftebedarf im Zeichen von Alterung, Vielfalt und Zufriedenheit“ (1. Förderphase vom 01.03.2017 bis 31.03.2020) wird gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg mit Einbindung von Strukturfondmitteln der EU (EFRE). URL: www.zafh-care4care.de.

Feststellung die aktuelle Personalsituation in der Pflege bezüglich ihrer Berufszufriedenheit und Handlungsautonomie einordnen, um dann auf Motive von Fachkräften einzugehen, in eine Anstellung in der Zeitarbeit zu wechseln. Dabei skizzieren wir auch, wie ein solches Arbeitsverhältnis aus Sicht der Befragten erlebt wird. Dem gegenüber gestellt wird die Perspektive von Leitungs- und Fachkräften in sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“. Anschließend erfolgt die Betrachtung von Zeitarbeit im Hinblick auf Prekarität. Ein Ausblick fokussiert schlussendlich die mögliche Bedeutung der Entwicklung von Zeitarbeit für die deutsche Pflegebranche.

3 Methodik und Empirie

Im Rahmen des Forschungsverbunds „ZAFH care4care: Fachkräftebedarf in der Pflege im Zeichen von Alterung, Vielfalt und Zufriedenheit“ wurden in einem Teilprojekt der Hochschule Esslingen zwei Einrichtungen der Akutversorgung und zwei der stationären Langzeitpflege (alle in Baden-Württemberg verortet) mithilfe von qualitativen fokussierten multiperspektivischen Betriebsfallstudien zwischen 2018 und 2019 untersucht. Zum einen wurden Einrichtungen ausgewählt, die nach eigener Aussage den Fachkräftebedarf entweder gut oder weniger gut decken können, zum anderen waren Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Settings von Interesse. Über die Methode der Betriebsfallstudien nahmen die Forscher*innen begünstigende und hemmende Faktoren betrieblichen Handelns im Sinne von innerbetrieblichen Handlungskonstellationen in den Blick. Dabei wurden alle Personengruppen interviewt, die für die Ausgestaltung pflegerischer Praxis eine zentrale Rolle spielen. Das Forschungskollektiv führte Interviews mit fünf Führungskräften und vier Beschäftigtenvertretungen sowie sieben Gruppendiskussionen mit Pflegefachkräften durch. Die Auswertung erfolgte mittels Dokumentarischer Methode (Amling/Vogd 2017; Nohl 2017). Es wurden die Handlungslogiken der Befragten herausgearbeitet, im Intrafallvergleich zueinander in Beziehung gesetzt und anschließend die jeweiligen betrieblichen Ebenen fallübergreifend kontrastiert. Zusätzlich wurden sieben Interviews mit Pflegefachkräften miteinbezogen, die über Zeitarbeitsagenturen angestellt sind.

Darüber hinaus fand eine dreistufige onlinegestützte Delphi-Befragung von pflegefachlichen Leitungen und Schulleitungen der Region Neckar-Alb und des Stadtkreises Stuttgart (Vollerhebung) statt. Die Proband*innen wurden hierbei zum betrieblichen Handeln und seinen Reglementierungen sowie zur Bewertung von politischen Handlungen (Gesetzen, Verordnungen etc.) befragt. Die Region Neckar-Alb bildet im „Kleinen“ die Raumkategorien des Landes Baden-Württemberg ab (Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 2002) der Stadtkreis Stuttgart zeigt die großstädtischen Besonderheiten auf. Das Sampling umfasste 468 Einrichtungen. Über alle drei Runden hinweg nahmen insgesamt 125 Befragte teil. Um einen Überblick über die Handlungsintensität im Rahmen der Fachkräftesicherung in den Einrichtungen der baden-württembergischen Pflegebranche zu erhalten, wurden Expert*innen gebeten, diesen bislang wenig beleuchteten Sachverhalt anhand eines strukturierten Gruppenkommunikationsprozesses (Delphi-Befragung) zu erörtern (Häder/Häder 1995: 12). Anhand der Delphi-Befragung ließ sich analysieren, welche Strategien und Maßnahmen in der baden-württembergischen Pflegelandschaft Anwendung finden und welche Rahmenbedingungen dafür

als notwendig erachtet werden. Des Weiteren wurden u.a. innovative Ideen der Personalgewinnung und -bindung eruiert (Lämmel et. al 2019).

Ergänzt werden die Erkenntnisse durch im Jahr 2019 durchgeführte Expert*innen-Interviews mit relevanten Stakeholdern der Pflegebranche. Diese haben eine validierende Funktion. Sie sollen Fragestellungen beantworten, die in den Erhebungen nicht vertieft werden konnten, aber dennoch projektrelevant sind.

3.1 „Wie Männchen auf dem Spielfeld“ – Eingeschränkter Handlungsspielraum für Fachkräfte aufgrund von Personalmangel

Für die Bearbeitung der Frage, wie es zu einem Anstieg von Zeitarbeit in der Pflege bei eklatantem Personalmangel kommen kann, ist von Bedeutung, wie in den Betrieben mit dem dauerhaft bestehenden Fachkräftebedarf umgegangen wird und wie die Pflegefachkräfte diesen in ihrem professionellen Handeln erleben. Gerade die Belastungssituation erscheint hier ausschlaggebend, weil sie mit verminderter Handlungsmacht und reduzierter professioneller Autonomie verbunden wird. Die Fachkräfte kritisieren, dass die vom Arbeitgeber geschaffenen Rahmenbedingungen nicht mit den Ansprüchen an die zu leistende Arbeit vereinbar sind.

„Und du bist halt der Kleinste unten. Du musst es umsetzen. Wie ist völlig egal. Ich sage immer: ‚Ihr gebt uns Mehl und ihr gebt uns Kirschen und ihr wollt eine Schwarzwälder‘. Das funktioniert nicht. ‚Ich kann euch Mehlpappe mit ein paar Kirschen drauf anbieten.‘“ (Pflegekraft, Klinik A, 564– 657)

Die Pflegekraft beschreibt sich als wenig handlungsmächtig und verweist dabei auf ihre untergeordnete Position. Zudem sieht sie sich mit unrealistischen Erwartungen konfrontiert, zu deren Erfüllung sie angewiesen ist. Die Anforderungen betreffen die Qualität ihrer Arbeit, die sie scheinbar nicht (mehr) gewährleisten kann. Die Verantwortung für einen ganzheitlich gedachten Pflegeprozess, welcher den hohen Qualitätskriterien der professionell Pflegenden entspricht, wird in diesem Zitat an das Management zurückdelegiert, das entsprechende Ressourcen verantwortet. Aulenbacher betrachtet diesen bisweilen unlösbaren Widerspruch zwischen professionellen, vielfach nicht messbaren Erfordernissen auf der einen und zunehmender Ökonomisierung und Taylorisierung von verberuflichter Care-Arbeit auf der anderen Seite als substanzielle Gefahr für den Beruf: In der komplexen und ganzheitlichen Organisation von Pflegearbeit „werden Arbeitsvollzüge in einem Ausmaß taylorisiert, dass der fürsorgliche Charakter der Arbeit zerstört“ (Aulenbacher 2010: 153) wird.

Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen belegen, dass sich Pflegekräfte im Kontext von anhaltendem und eklatantem Fachkräftemangel (Isfort/Gessenich 2019: 10) sowie entsprechenden Kompensationsmaßnahmen der Einrichtung (z. B. Rotieren über verschiedene Stationen hinweg) als fremdbestimmt und entmenschlicht beschreiben.

„Im Elfenbeinturm sitzen und die Männchen auf dem großen Spielfeld hin und her schieben ist das eine, aber die Soldaten, die wirklich an der Front arbeiten sollen, die machen das halt wirklich nur begrenzt mit.“ (Pflegefachkraft, Klinik A, 208–210)

Aus dem Zitat geht hervor, dass sich die Pflegekraft von der Leitung als Verfügungsmasse adressiert und damit nicht in ihrer Individualität wahrgenommen sieht. Sie verbalisiert in einer Kriegsmetapher die hohe Arbeitsbelastung und verweist auf das von der Einrichtung institutionalisierte Ausfallmanagement, das zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs trotz hoher

Personalausfälle eingeführt wurde und das angestammte Personal zusätzlich belastet. Aufgrund der empfundenen Diskrepanz zwischen mangelnder individueller Wertschätzung und hoher persönlicher Einsatzbereitschaft wird ein möglicher Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis angedeutet. Die Pflegefachkraft kritisiert zudem den durch zunehmende Ökonomisierung geprägten Arbeitsalltag in Kliniken. „Die Beschäftigten im Krankenhaus erleben in ihrem Alltag nun, dass die Steuerungsinitiativen des Managements vor allem um Sparmöglichkeiten und neue mögliche Einnahmequellen kreisen“ (Vogd 2016: 282). Da das größte Einsparpotenzial der Betriebe bzw. des Managements bei den Personalkosten zu finden ist, werden seit den 1990er Jahren Pflegestellen in erheblichem Umfang abgebaut (Simon 2016: 37–38).

In einer weiteren Einrichtung ohne strategisches Ausfallmanagement wird die Relevanz des Teams deutlich, das den Umgang mit Personalausfällen eigenständig regelt.

„Und wenn dann jemand von außen kommt, hospitiert, junges Mädchen, die sieht: die arbeiten Wochenende, die Bezahlung schlecht, dann Schaukeldienste. Und ich sage auch jedem [...]: ‚Es kann sein, wenn du frei hast, heißt das nicht, du hast frei.‘“ (Pflegekraft, Pflegeheim C, 120–123)

Neben dem Verweis auf die negativ bewerteten Arbeitsbedingungen und die geringe Entlohnung des Pflegeberufes in der Altenhilfe werden potentielle Kolleg*innen zusätzlich über die internen Regeln des Teams unterrichtet, die den generellen Anspruch auf Freizeit untersagen. Die Akzeptanz dieser Regeln bildet auch das Ein- oder Ausschlusskriterium in das bzw. aus dem Team. Aufgrund der Normalität von Personalausfällen erhält das Team eine zentrale Bedeutung. Dank der entwickelten Teamroutinen kann Handlungsfähigkeit in einem von (Um-)Brüchen bedrohten Arbeitsalltag erst hergestellt oder aufrechterhalten werden. Nowak und Kolleg*innen sprechen in diesem Zusammenhang von „subjektiven Verarbeitungsweisen entgrenzter Verhältnisse“ (Nowak et al. 2012: 276), die hier aber kollektiv hergestellt werden (Fischer et al. 2020: 51). Das Team reguliert und kompensiert als Kollektiv vielfach die Missstände des Systems, zu denen beispielsweise eine zu geringe Personaldecke oder der Mangel an Konzepten im Umgang mit Engpässen gehören. Folglich hat die Einhaltung der Teamregeln für die Fachkräfte, den Betrieb und das „Funktionieren“ des Systems eine tragende Funktion. Aus diesem Grund geht von eben jenen Regeln ein großer sozialer Druck aus, der ein Sich-Abgrenzen kaum ermöglicht.

3.2 „Es hat sich auf jeden Fall verbessert“ – Perspektive der Nutzer*innen von Zeitarbeit

Um sich diesem Druck – verursacht durch den systemimmanenten Fachkräftemangel und die kollektiven Regulierungsbemühungen – zu entziehen, bietet Zeitarbeit den professionell Pflegenden offensichtlich die Möglichkeit eines „Teilausstiegs“: Die Zugehörigkeit zu einer konkreten Einrichtung und zu einem Team wird aufgekündigt, während die Berufszugehörigkeit erhalten bleibt.

„Da arbeite ich dann einfach so vor mich hin und muss mich nicht mit den normalen Dingen von der Station beschäftigen – wie Einspringen, irgendwelche Sachen, die nicht laufen, [...] lauter solche Dinge. Mit denen muss ich mich nicht mehr beschäftigen, weil ich nicht Teil von diesem Team bin. Klar arbeite ich auch mit denen zusammen und man wird auch gut integriert, aber ich weiß halt, es ist egal, was da schief läuft. Es ist mir eigentlich dann egal, weil ich bin nach einer gewissen Zeit wieder weg.“ (Pflegekraft, Zeitarbeit 4, 64–71)

Betont wird hier die Chance, sich den Teamroutinen, der Organisation und damit ebenfalls dem sozialen Druck der geteilten Verantwortung – sowohl für den Betriebsablauf als auch für die Versorgung von Patient*innen oder Bewohner*innen – zu entziehen. Während dezidiert die Pflegetätigkeit im Zentrum der Aufmerksamkeit steht, werden organisationale Fragestellungen an die Zeitarbeitsfirma abgetreten.

Die Spezifik von Care-Berufen, welche als weiblich codiert (Riegraf 2019: 764) eine ganzheitliche Allzuständigkeit im beruflichen Selbstverständnis zugrunde legt, wird somit umgangen. Zudem werden die Selbstverständlichkeit, eigene Bedürfnisse hinter die Sorge um das Wohlergehen von Patient*innen und Bewohner*innen zu stellen, die Solidarität mit den Kolleg*innen sowie die Identifikation mit der Einrichtung konterkariert. Die Anstellung über eine Zeitarbeitsfirma eröffnet die Option, diesen Widerspruch aus Sorgeverantwortung im Kontext von Fachkräftemangel auf der einen und persönlichen Interessen und Forderungen bzw. Selbstfürsorge auf der anderen Seite aufzulösen, indem individuell passende Rahmenbedingungen festgelegt werden können. Becker beschreibt diese Praktiken als einen Ausdruck der „Erosion von Loyalität gegenüber dem Unternehmen“ (Becker 2016: 155) als Folge „übermäßiger Marktzentrierung“ (ebd.: 158).

„Und da hat der Chef mir halt die zwei Angebote nochmal hingelegt und dann hab ich aber gesagt, dass ich das so nicht machen möchte, weil da war halt Vollzeit. Ich hab ihm dann gesagt, dass ich zwei Kinder hab und lieber Teilzeit [...] und im Umkreis eben arbeiten möchte. Und das hat er also akzeptiert.“ (Pflegerkraft, Zeitarbeit 6, 267–272)

Die Pflegerkraft unterstreicht, dass ihr die Anstellung über einen Zeitarbeitsbetrieb einen Zugewinn an Selbstbestimmung und Zeitsouveränität einbringt, der ihr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. An einer anderen Stelle im Interview hebt die Befragte neben der Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch die Steigerung der eigenen Handlungsmacht hervor, wenn es darum geht, Missstände und die eigenen Interessen zu formulieren:

„Also schon fast 100 Prozent anders (lacht). Es hat sich auf jeden Fall verbessert. Also dadurch eben, dass ich gehen kann, wenn ich möchte, und dass ich mir nicht mehr alles gefallen lassen muss. Und wenn die PDL [Pflegedienstleitung; A. d. V.] was zu mir sagt, dann kann ich argumentieren und werd nicht klein mit Hut wie die anderen, also wie die Festangestellten, die vielleicht Angst um ihre Arbeit haben [...]. Wenn die PDL mir halt irgendwas an den Kopf knallt, was überhaupt nicht stimmt, dann kann ich zurück argumentieren und notfalls ruf ich halt bei mir im Büro an und die klären das dann.“ (Pflegerkraft, Zeitarbeit 6, 293–300)

Nicht direkt in einer Einrichtung angestellt zu sein und jederzeit den Einsatzort wechseln zu können, ermöglicht es der Fachkraft, offen Konflikte mit Vorgesetzten innerhalb der Betriebe auszutragen oder sich zu entziehen, ohne dass es Folgen für die eigenen Arbeitsbedingungen hat. Sie verortet sich außerhalb der Einrichtungshierarchie und kann gegebenenfalls die Zeitarbeitsagentur in einer Mediationsfunktion hinzuziehen. Im Gegensatz zu den Festangestellten muss sie im Konfliktfall nicht um ihre Anstellung fürchten und hat die Agentur als „Rückendeckung“, an die stellvertretend Aushandlungen delegiert werden können. Die Trennung zwischen täglichen Arbeitsabläufen und Vorgesetztenfunktion sorgt hierbei für eine weitgehend konfliktfreie Kooperation mit der Zeitarbeitsagentur. Jedoch findet sich in den verschiedenen Erzählungen eine große Bandbreite an Beschäftigungsformen in der Zeitarbeit, die sich hinsichtlich Gehalt, Absicherung, Zusatzleistungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder der Einhaltung von Arbeitsrecht deutlich voneinander unterscheiden. Es gibt Agenturen, die

neben einer tarifangelehnten Bezahlung inklusive Schichtzulagen eine Vielzahl von individuell ausgehandelten Sondervergütungen bieten – abhängig von der Distanz zwischen Wohn- und Einsatzort, Qualifikation, Flexibilität oder Arbeitsumfang. Des Weiteren werden beispielsweise Kilometerpauschalen sowie Verpflegungsgeld ausgezahlt, Firmenwagen mit Tankkarte auch zur privaten Nutzung überlassen oder Fahrt- als Arbeitszeiten angerechnet (Pflegefachkraft, Zeitarbeit 5, 180–205). Das sind Zusatzleistungen, die das Stammpersonal in einer Einrichtung oftmals nicht erhält. Es wird aber auch von hohen Flexibilitätsanforderungen durch Einsätze in täglich wechselnden Einrichtungen (Pflegekraft, Zeitarbeit 2, 271–274) oder von arbeitsrechtlichen Verstößen berichtet, die vor Gericht verhandelt wurden (Pflegekraft, Zeitarbeit 3, 25–49). Die Aushandlung von Rahmenbedingungen und somit auch die potentiellen Risiken (beispielsweise in Bezug auf Arbeitsschutz oder finanzielle Absicherung) werden folglich individualisiert (Klöpper 2011: 3). Die Entscheidung für die Aufnahme einer Zeitarbeitsbeschäftigung stellt einen häufig gewählten individualisierten Lösungsansatz (z. B. Nowak et al. 2012: 279) in der historisch durch geringe kollektive Konfliktbereitschaft und einen niedrigen Organisationsgrad (Schröder et al. 2017: 103) gekennzeichneten „Semiprofession“ (Aulenbacher 2010: 153) dar.

„Ich finde, dass Leasing wie ein stummer Streik ist.“ (Pflegekraft, Zeitarbeit 1, 773)

Zwar gibt es vereinzelt kollektive Arbeitskämpfe (Behruzi 2018; Hedemann et al. 2017; Windisch 2017), diese finden aber in unserem Material keine Erwähnung und stehen somit möglicherweise nicht unmittelbar als Handlungsoption oder Vergleichsfolie zur Verfügung. Vielmehr ist festzustellen, dass es beispielsweise durch Zeitarbeit oder auch die mittlerweile politisch unterbundene Form der selbständigen Erwerbstätigkeit in der Pflege „zur Aneignung einer Marktlogik durch die Betroffenen“ (Schürmann/Gather 2018: 174) kommt. Dabei handelt es sich laut Karina Becker um eine „eigensinnige Praktik“ (Becker 2016: 155), die als „partieller Exit vom traditionellen pflegerischen Berufsethos“ (ebd.: 157) gedeutet werden kann. Während Christoph Bräutigam und Kolleg*innen in ihrer Untersuchung aus dem Jahr 2010 „die Brücke in den Arbeitsmarkt als entscheidend“ (Bräutigam et al. 2010: 36) dafür identifizieren, warum Arbeitnehmer*innen Zeitarbeit in der Pflege wählen, bildet unser Material das Gegenteil ab. Den Interviewten zufolge sprechen die meisten Einrichtungen, die Zeitarbeitskräfte einsetzen, Angebote für eine Festanstellung aus. Diese werden allerdings von den Befragten zugunsten einer Zeitarbeitsbeschäftigung abgelehnt. Die „Brücke in den Arbeitsmarkt“ existiert somit, wird aber nicht als attraktive Alternative wahrgenommen.

3.3 „Sie haben uns Schaden angerichtet, egal, wen wir bestellt haben“ – Perspektive von Führungskräften und Stammebelegschaft

Auch wenn Zeitarbeitskräfte, wie eben ausgeführt, durchaus Vorteile aus dieser Beschäftigungsform ziehen, wird sie von Einrichtungsleitungen und regulär beschäftigten Fachkräften ambivalent eingeschätzt. Die Gruppendiskussionen verdeutlichen, dass Zeitarbeitnehmer*innen die Qualifikation für den Beruf abgesprochen und sie gleichzeitig aus dem Team ausgeschlossen werden. Teamzugehörigkeit wird mit einer kollektiven, umfassenden Sorgeverantwortung verknüpft, der sich Zeitarbeitskräfte laut Stammpersonal teilweise entziehen.

„Da waren jetzt Zeitarbeitsfirmen, Fremdfirmen, bei denen wir dann gesagt haben: ‚Okay, wir brauchen jetzt eine Fachkraft. Wir haben Mangel an Fachkraft.‘ Und sie haben uns Schaden angerichtet – egal, wen wir bestellt haben. Die haben nicht das geleistet, was sie

leisten sollten. Dann haben wir untereinander mit den Fachkräften, mit unserem PDL entschlossen: Wir arbeiten jetzt Doppelschichten, damit wir niemanden von der Fremdfirma haben, damit einigermaßen die Arbeit läuft, weil ihr wisst, was sie machen.“ (Pflegefachkraft, Pflegeheim C, 42–48)

Die Fachkräfte aus der Arbeitnehmer*innenüberlassung werden vom festangestellten Personal als Bedrohung und Mehrbelastung gesehen, weshalb sich das Team mit der Führungskraft solidarisiert und zusätzlichen Aufwand in Kauf nimmt, um den Einsatz von Zeitarbeitskräften zu verhindern. Das Team nimmt für die Beschäftigten in der Pflege einen zentralen Stellenwert bei der Bewältigung ihres Arbeitsalltags ein; der Zugang zu diesem wird den Zeitarbeitskräften jedoch oftmals nicht zugestanden. Teamzugehörigkeit bedeutet in diesem Kontext gegenseitige Unterstützung, Verlässlichkeit und Solidarität. Es wird berichtet, dass ohne den Zusammenhalt im Kollegium das Arbeitspensum in der täglichen Versorgung nicht zu bewältigen wäre. Wenn aufgrund von dauerhaftem Personalmangel nicht betriebsintern auf diese Ressource zugegriffen werden kann, kommen Zeitarbeitskräfte zum Einsatz, die sowohl von sozialen Beziehungen als auch von betrieblichen Zusatzleistungen, Fort- und Weiterbildungen, Gesundheitsförderung etc. ausgeschlossen sind.

Die ebenfalls in Pflegeheim C arbeitende Führungskraft beschreibt die Vorteile, die der Wechsel in ein Zeitarbeitsverhältnis für Fachkräfte hat. Gleichzeitig schließt sie aber aus, dem Stammpersonal ähnliche Zugeständnisse beispielsweise hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zu machen – aus Angst vor einem „Präzedenzfall“ innerhalb des Betriebes.

„Die Leasingfirmen werben ja durchaus damit: ‚Kommen Sie zu uns. Sie diktieren die Arbeitszeiten. Sie sagen, was Sie wollen und was nicht.‘ Und wenn ich hier eine Leasingkraft habe, die nicht die gewünschten Arbeitszeiten kriegt oder mit der Wohnbereichsleitung nicht zurechtkommt, dann geht sie zu ihrem Chef und sagt: ‚Bitte nächsten Monat andere Firma‘. Das ist überhaupt kein Problem. Auch die Bereitschaft, sich einzulassen auf einen Arbeitgeber, mit allem was dazugehört – und dazu gehören auch Konflikte und mal unbequeme Arbeitszeiten und einspringen müssen –, das lässt einfach nach. [...] Wenn zu mir eine Fachkraft kommt und sagt ‚Ich möchte nur Frühdienst machen‘ und ich stimme dem zu, dann schaffe ich einen Präzedenzfall und dann werden alle kommen. [...] Geht nicht. Das kriege ich aber bei einer Zeitarbeit hin.“ (Pflegedienstleitung, Pflegeheim C, 479–491)

Die Führungskraft erläutert hier die Schwierigkeit, die Arbeitsorganisation unter ungleichen Arbeitsbedingungen zu gestalten. Die Arbeitnehmer*innenüberlassung hat Rahmenbedingungen geschaffen, die in regulärer Beschäftigung nicht durchsetzbar sind bzw. nicht zugestanden werden. Es findet demnach in diesem Betrieb eine systematische Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer*innengruppen statt.

„Die Praxis zeigt, dass damit auch die Bereitschaft der Gesamtbelegschaft, widersprüchliche Anforderungen hinzunehmen bzw. diese selbst zu einer Lösung zu führen, sinkt. [...] Schließlich wird den Stammbeschäftigten durch ihre Zusammenarbeit mit Organisationsexternen direkt vor Augen geführt, dass ihre Qualifikation am Markt so stark nachgefragt wird, dass Krankenhäuser und ambulante Pflegeeinrichtungen dafür mehr zu zahlen bereit und auch im Stande hierzu sind.“ (Becker 2016: 155)

Die Aushandlung individuell passgenauer Rahmenbedingungen wird an Zeitarbeitsfirmen delegiert, die wiederum Forderungen einzelner Fachkräfte mit den Einrichtungen direkt verhandeln. Zwar kann diese Form der individualisierten Interessensvertretung die kollektive Durchsetzung von veränderten Arbeitsbedingungen untergraben, gleichzeitig wird aber durch das

Abwandern in Zeitarbeitsfirmen indirekt Kritik an den herrschenden Arbeitsbedingungen geübt und somit der Druck auf die gesamte Branche erhöht. Einerseits kommt es somit zu einer weiteren Verknappung des Fachkräfteangebots für reguläre Anstellungen. Andererseits sind Einrichtungen durch Fachkraftquoten dazu gezwungen, auf Forderungen der Zeitarbeitsfirmen einzugehen, die über einen ebenfalls unzureichenden Fachkräftepool verfügen und gegebenenfalls Einrichtungen für das beste Angebot untereinander ausspielen. Dieses Spannungsfeld kann dazu führen, dass Veränderungsprozesse innerhalb der Pflegebranche angestoßen werden.

In der Delphi-Befragung von Führungskräften wurde das Thema Zeitarbeit lediglich in Bezug auf betriebliches Handeln im Bereich der Personalentwicklung erwähnt. Die Befragten bezeichneten Zeitarbeit als stabilisierenden Faktor, um die Dienstplansicherheit zu gewährleisten und damit z. B. die Freistellung von Mitarbeitenden für Fort- und Weiterbildung zu garantieren. Daraus könnte man schließen, dass diese Beschäftigungsform für das Management keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt, um Fachkräfte zu halten und zu gewinnen. In den Betriebsfallstudien wird jedoch deutlich, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften stark negativ konnotiert ist, möglicherweise als Tabubruch gesehen und deshalb ungern öffentlich gemacht wird.

„Und wir waren tatsächlich an einem Punkt, wir müssen jetzt etwas tun, was wir nie tun wollten, nämlich Leasingkräfte beschäftigen. Da mussten wir uns wirklich auch innerlich einen Ruck geben. Das war so, ich kann nicht sagen ein ungeschriebenes Gesetz, aber irgendwie hat man das Gefühl, es ist eine Bankrotterklärung, wenn man Leasingkräfte beschäftigen muss.“ (Führungskraft, Pflegeheim C, 33)

Die Beschäftigung von Fachkräften aus der Zeitarbeit symbolisiert für die Führungskraft das Scheitern ihrer bisherigen Personalstrategie und damit der eigenen Bemühungen, Personal zu gewinnen und zu halten. Der Rückgriff auf Arbeitnehmer*innenüberlassungen stellt eine unbeliebte Notlösung dar, die mit Scham behaftet ist. Dieser Schritt könnte als Diskreditierung der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten hinsichtlich der Personalführung oder aber als Ablehnung der Führungspersönlichkeit seitens der Mitarbeitenden im Rahmen der stark familiär geprägten Arbeitsatmosphäre der Altenhilfe gedeutet werden. Im Kontext der Konkurrenz von Einrichtungen um begrenzte Personalressourcen ist es demnach nachvollziehbar, dass Zeitarbeit in der Außenkommunikation keine große Rolle spielt.

4 Verschiebungen der Prekarität von Zeitarbeit und regulärer Beschäftigung

In Bezug auf die Frage, inwieweit Zeitarbeit im Vergleich zu einer regulären Beschäftigung in der Pflege als prekäre Erwerbsform eingeordnet werden kann, muss zunächst geklärt werden, welche Definition von Prekarität Anwendung findet. Der Begriff Prekarität ist nicht abschließend definiert und wird stets in Relation zu festgelegten „gesellschaftliche[n] Normalitätsstandards“ (Brinkmann et al. 2006: 17) betrachtet. Nach Brinkmann und Kolleg*innen kann

„ein Erwerbsverhältnis als prekär bezeichnet werden, 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.“ (ebd.)

Diese Definition verdeutlicht, dass der konventionelle Prekaritätsbegriff beim Thema Zeitarbeit in der Pflege nicht greift. Unseren Analysen zeigen, dass die angeführte Definition prekärer Arbeit nicht unmittelbar auf die beschriebenen Arbeitsverhältnisse von Zeitarbeitskräften in der Pflege übertragbar ist – zumal es häufig zu einer selbstgesteuerten Aushandlung verbesserter Arbeitsbedingungen kommt, die sowohl das Einkommensniveau als auch sonstige Lebensbereiche in Zusammenhang mit Planbarkeit etc. mit einschließen. Demnach bedarf es eines erweiterten Prekaritätsbegriffs, wie ihn beispielsweise Klenner und Kolleg*innen verwenden. Neben Erwerbsverhältnissen werden dabei auch Lebenszusammenhänge fokussiert (Klenner et al. 2011: 1), wodurch der doppelten Vergesellschaftung von Frauen Rechnung getragen werden kann (Becker-Schmidt 2003: 12). Pflegekräfte greifen zum Teil auf Arbeitnehmer*innenüberlassungen zurück, um einen vollständigen Berufsausstieg aufgrund von Planungs-, Gestaltungs- und Anerkennungsdefiziten durch eine „übermäßige Marktzentrierung“ (Becker 2016: 158) in der Pflege zu vermeiden und wieder mehr Zeitsouveränität durch selbstbestimmte Dienstzeiten zu erhalten. Erkennbar ist hierbei ein individuelles Aushandeln verschiedener Prekaritätsdimensionen, die entsprechend der jeweiligen biographischen Bedürfnisse gewichtet werden. Die Interviews mit Zeitarbeitskräften verdeutlichten, dass ein Arbeitsverhältnis in Festanstellung im Vergleich zur aktuellen Beschäftigungsform als zunehmend prekär eingeordnet wird. Das gilt insbesondere dann, wenn die „zentralen Charakteristika von Prekarität im Lebenszusammenhang“ wie „Planungs- und Gestaltungsunsicherheiten des Lebens, Unterschreiten historisch gegebener Normalitätsstandards, Lebensgestaltung auf Widerruf sowie eingeschränkte Handlungsalternativen, Ohnmachts- und Diskriminierungserfahrungen“ (Klenner et al. 2011: 418) angelegt werden.

Prekarität in der Pflege kann nicht nur an der formalen Beschäftigungsform festgemacht werden, weil sich auch das Arbeitsverhältnis in Festanstellung als zunehmend prekär beschreiben lässt. Angesichts der Arbeitsbedingungen unter Personalknappheit sind – wie oben dargestellt – beispielsweise Planbarkeit, Sinnhaftigkeit, Anerkennung und Gesundheitsschutz bei regulärer Beschäftigung ebenfalls nicht mehr unbedingt gegeben. Zudem verschärft sich dieser Umstand durch eine wachsende Anzahl an Zeitarbeitsfirmen. Die bisherigen industriesoziologischen Analysen von Zeitarbeit bescheinigen der Stammebelegschaft dagegen ein geringeres Risiko und ordnen im Vergleich dazu Arbeitnehmer*innenüberlassungen als weniger attraktive Beschäftigungsform ein. Da Zeitarbeit in der Pflege häufig anderen Mechanismen als in der Industrie folgt, ist die Debatte um prekäre Beschäftigung nicht unmittelbar übertragbar und muss neben der rein erwerbszentrierten Perspektive auf Arbeit immer auch Lebensumstände und unbezahlte Reproduktionsarbeit fokussieren.

5 Ausblick

Unsere Studie hat gezeigt, dass die Verhandlung von Prekarität in weiblich codierten Berufen wie der Pflege offensichtlich anders gelagert ist als in der Industrie. Dies macht einerseits einen

geschlechtersoziologischen Blick auf die Diskussion um Zeitarbeit nötig. Andererseits ergänzen die hier dargestellten Widersprüche die Diskussionen um Prekarität im Care-Kontext.

Zeitarbeit in der Pflege wird häufig als individuelle (Teil-)Exitstrategie gewählt, um temporär aus dem betrieblichen Gesamtgefüge auszusteigen (Riedlinger et al. 2020: 215). Indirekt wird dadurch Kritik an den herrschenden Rahmenbedingungen geübt. So können Arbeitnehmer*innenüberlassungen individuelle Beschäftigungsbedingungen aushandeln, die in einem regulären Angestelltenverhältnis nicht durchsetzbar sind. Zeitarbeit in der Pflege lässt sich hinsichtlich der Motivlagen derer, die sich für diese Erwerbsform entscheiden, auch als Widerstandspraxis bzw. zumindest als Möglichkeit des Sich-Abgrenzens deuten. Die Betroffenen versuchen durch diese Strategie mit dem aufgrund zunehmender Entgrenzung und Ökonomisierung entstandenen massiven Druck umzugehen, der die vorherrschenden Arbeitsbedingungen bestimmt. Zeitarbeitsbetriebe bieten Fachkräften in der Pflege Gelegenheiten, eben jene Marktlogiken für die Durchsetzung der eigenen Interessen zu nutzen. Allerdings wird dadurch die kollektive Interessensvertretung innerhalb der Einrichtung geschwächt. Indirekt steigt wiederum der Handlungsdruck auf die gesamte Branche, wenn Zeitarbeit an Bedeutung gewinnt.

Die Forderung nach einem von einer geplanten Bundesratsinitiative des Landes Berlin anstrebten Verbot von Zeitarbeit in der Pflege – ähnlich zu dem der Soloselbständigkeit – erscheint vor diesem Hintergrund zwiespältig. Das Sichtbarwerden von Bedürfnissen und Motivationen von Zeitarbeiter*innen in der Pflege kann Hinweise darauf liefern, wie gute Arbeit in der Pflege gestaltet und der Pflegeberuf insgesamt attraktiver gemacht werden kann. Arbeitnehmer*innenüberlassungen puffern Berufsausstiege ab und schaffen Arbeitsbedingungen, an denen sich Einrichtungen ein Beispiel nehmen können, um den Pflegekräften eine zufriedenstellendere Rahmung zu bieten.

Damit Zeitarbeit in der Pflege nicht dazu führt, dass sich die Arbeitsbedingungen für die Stammebelegschaft verschlechtern, müssen die temporären Tätigkeitsbereiche für Zeitarbeiter*innen klar definiert werden. Zudem muss die Einarbeitungsphase mitgedacht und mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden. Des Weiteren ist die Berücksichtigung von Teamroutinen als zentrales Moment für die Bewältigung des deutlich gestiegenen Arbeitsaufkommens unerlässlich. Der Einsatz von Zeitarbeit sollte nicht in Konkurrenz zur Ressourcenausstattung des Stammpersonals stehen. Vielmehr müssen Lösungen angestrebt werden, die Ungleichbehandlungen zwischen diesen Beschäftigungsverhältnissen reduzieren und gleichzeitig eine kollektive Interessensvertretung ermöglichen, um die Arbeitsbedingungen in der Pflege nachhaltig zu verbessern.

Wünschenswert sind außerdem weitere Forschungsarbeiten, welche die Bedeutung von Zeitarbeit in der Pflege auch vor dem Hintergrund der sich aktuell in verschiedenen Bundesländern bildenden Pflegekammern als potentielle Kollektivpartner in den Blick nehmen.

Literatur

Amling, Steffen; Vogd, Werner (Hg.) (2017): Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Aulenbacher, Brigitte (2010): Arbeit und Geschlecht – Perspektiven der Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Rieggraf, Birgit (Hg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Karina (2016): Loyale Beschäftigte – ein Auslaufmodell? Zum Wandel von Beschäftigtenorientierungen in der stationären Pflege unter marktzentrierten Arbeitsbedingungen. *Pflege und Gesellschaft* (2), 145–161.
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. In: *gender...politik...online*. URL: www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf (Zugriff: 29.09.2020).
- Behruzi, Daniel (2018): Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerständiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen. In: *IndBez* (4-2018): 469–494. DOI: 10.3224/indbez.v25i4.05.
- Bräutigam, Christoph; Dahlbeck; Elke; Enste, Peter; Evans, Michaela; Hilbert, Josef (2010): Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Hans Böckler Stiftung 2010, Arbeitspapier 215.
- 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 (Gesprächskreis Migration und Integration). URL: library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf (Zugriff: 18.03.2020).
- Bundesagentur für Arbeit (2019): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*, Nürnberg, Mai 2019.
- Bundesagentur für Arbeit (2020a): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit*, Nürnberg, Januar 2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2020b): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*, Nürnberg, Mai 2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2020c): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen in der Zeitarbeit*, Nürnberg, Juli 2020.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz [BMJV] (2020): *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG)*. URL: www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html (Zugriff: 11.09.2020).
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe e. V. [DBfK e. V.] (2019): *Impulspapier Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege*. URL: www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Impulspapier-Arbeitnehmer-ueberlassung-in-der-Pflege-2019-09.pdf (Zugriff: 29.09.2020).
- Dreyer, Martin (2017): *Das (gute) Recht der Zeitarbeit: Rechtliche Rahmenbedingungen im Überblick*. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hg.): *Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 15–35.
- Fischer, Gabriele; Lämmel, Nora; Mohr, Jutta; Riedlinger, Isabelle (2020): *Zum Beispiel Pflege – Fragen an den arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit*. *GENDER* (2/2020): 45–60.
- Greß, Stefan; Stegmüller, Klaus (2016): *Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege. Gutachterliche Stellungnahme für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*. *pg-papers Fachbereich Pflege und Gesundheit der Hochschule Fulda* (01/2016): 1–37.

- Häder, Michael; Häder, Sabine (1995): Delphi und Kognitionspsychologie. Ein Zugang zur theoretischen Fundierung der Delphi-Methode. ZUMA-Nachrichten 37: 8–34. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20888/ssoar-zuma-1995-37-hader_et_al-delphi_und_kognitionspsychologie.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-zuma-1995-37-hader_et_al-delphi_und_kognitionspsychologie.pdf. (Zugriff: 19.11.2020)
- Haufe (2016): AÜG-Reform: Was sich 2017 in der Zeitarbeit und bei Werkverträgen ändert. URL: www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/leiharbeit-was-die-aeug-reform-in-der-zeitarbeit-aendert_76_388540.html (Zugriff: 24.09.2020)
- Hedemann, Ulla; Worm, Lukas; Artus, Igrid (2017): „Mehr für uns ist besser für alle“. Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité. In: Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan; Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung. Hamburg: VSA Verlag, 116–129.
- Holtrup, André (2009): Subjektives Erleben von Zeitarbeit. In: Strüßmann, Bernd; Duhnenkamp, Joachim; Syben, Gerhard; Holtrup, André (Hg.): Zeitarbeit in Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, 141–203.
- Isfort, Michael; Gessenich, Helga (2019): Analysen zur Pflegeentwicklung ausgewählter Regionen in Baden-Württemberg. Esslingen: Hochschule Esslingen. URL: www.zafh-care4care.de/fileadmin/user_upload/DIP_Bericht_BW_Regional.pdf (Zugriff 19.11.2020).
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Sabine (2011): Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegung in den Geschlechterarrangements? WSI-Mitteilungen 64 (8): 416–422. URL: www.boeckler.de/wsi_37524_37552.htm (Zugriff: 02.04.2020).
- Klöpffer, Arne (2011): Leiharbeit in der Pflege. Verbreitung, Einsatzformen und Gestaltungsmöglichkeiten von Leiharbeit in der stationären Pflege im Land Bremen. Bericht zum Forschungsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Lämmel, Nora; Mohr, Jutta; Reiber, Karin (2019): Eine Delphi-Befragung zu Strategien der Personalerhaltung und -gewinnung in der beruflichen Pflege: Fragestellung, Operationalisierung und Fragebogenentwicklung. In: Niederberger, Marlen; Renn, Ortwin (Hrsg.): Delphi-Verfahren in den Sozial- und Gesundheitswissenschaften. Konzept, Varianten und Anwendungsbeispiele. Wiesbaden: Springer VS, S. 241–263.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2002): Landesentwicklungsplan Baden-Württemberg 2002. URL: file:///C:/Users/IAF-AU~1/AppData/Local/Temp/Landesentwicklungsplan_2002.PDF.pdf (Zugriff: 19.11.2020).
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Berlin, Bielefeld: transcript.
- Nohl, Arnd-Michael (2017): Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis (5., aktualisierte und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Nowak, Iris; Hausotter, Jette; Winkler, Gabriele (2012): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten. WSI-Mitteilungen (4/2012): 272–280. URL: www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-entgrenzung-in-industrie-und-altenpflege-perspektiven-erweiterter-handlungsfahigkeit-der-12893.htm (Zugriff: 02.04.2020).
- Oschmiansky, Frank; Kühl, Jürgen; Obermeier, Tim (2014): Leiharbeit/Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Dossier Arbeitsmarktpolitik. URL: www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55357/leiharbeit-zeitarbeit-arbeitnehmerueberlassung (Zugriff: 25.09.2020).

- Promberger, Markus (2012): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 146). URL: doi.org/10.5771/9783845270074 (Zugriff: 01.04.2020).
- Riedlinger, Isabelle; Fischer, Gabriele; Höb, Tanja (2020): Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch? In: Artus, Ingrid; Henniger, Anette (Hg.): Arbeitskonflikte und Gender. Reihe Arbeit, Demokratie und Geschlecht, Band 27. Münster: Westfälisches Dampfboot, 214–228.
- Riegraf, Birgit (2019): Care, Care-Arbeit und Geschlecht: gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. In: Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit; Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, 763–772.
- Schäfer, Holger (2017): Entwicklung der Zeitarbeit. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 3–14.
- Schröder, Wolfgang; Ludwig, Christine; Schreiter, Benedikt; Steinmüller, Florian; D'Antonio, Oliver; Futh, Sascha Kristin; Pollner, Katarina (2017): Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. URL: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_373.pdf (Zugriff: 26.03.2020).
- 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.
- Simon, Michael (2016). Die ökonomischen und strukturellen Veränderungen des Krankenhausbereichs seit den 1970er Jahren. In: Bode, Ingo; Vogd, Werner (Hg.): Mutationen des Krankenhauses: Soziologische Diagnosen in organisations- und gesellschaftstheoretischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS, 29–45.
- Statista (2020): Pflege – Anzahl der Pflegebedürftigen bis 2060. URL: de.statista.com/statistik/daten/studie/1044785/umfrage/pflegebeduerftige-in-deutschland-nach-versorgungsart/ (Zugriff: 04.03.2020).
- Vogd, Werner (2016): Das Missverstehen des Ökonomischen. Oder vom Sündenfall falsch verstandener Rationalitäten im Krankenhaus. In: Bode, Ingo; Vogd, Werner (Hg.): Mutationen des Krankenhauses: Soziologische Diagnosen in organisations- und gesellschaftstheoretischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS, 281–308.
- Windisch, Win (2017): „Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!“ Die Bewegung für einen Tarifvertrag. Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern. In: Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan; Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung. Hamburg: VSA Verlag, 130–153.

Kommentar zum Beitrag „Leasing ist wie ein stummer Streik‘ – Zeitarbeit in der Pflege“

Lena Weber ¹

Prekarisierungen und Geschlecht

Der Beitrag von Isabelle Riedlinger, Gabriele Fischer, Nora Lämmel und Tanja Höß untersucht aus einer sehr spannenden Perspektive, wie es dazu kommt, dass das aus Sicht der Arbeitssoziologie bisher eher negativ aufgefallene Beschäftigungsverhältnis der Leiharbeit im Bereich der Pflege eine innovative „individuelle (Teil-)Exitstrategie“ zu sein scheint. Gleichzeitig wird in der Studie auch auf die zahlreichen Missstände im Pflegebereich hingewiesen (Schicht- und Teilzeitarbeit, Befristungen, geringes Lohnniveau). Am Ende des Artikels beziehen sich die Autorinnen auf den Aspekt der „Prekarität“ und verweisen auf den in der Frauen- und Geschlechterforschung weitergeführten Diskurs zur „Prekarität im Lebenszusammenhang“. Diesen möchte ich hier aufgreifen, um zu zeigen, wie sich die theoretischen Perspektiven im Forschungsfeld Arbeit, Organisation und Geschlecht gegenseitig befruchten und erweitern können.

In der sozialwissenschaftlichen Debatte hat sich der enge Prekaritätsbegriff, der vor allem auf die ökonomische und Erwerbsdimension zielte (Castel 2000; Castel/Dörre 2009) und u. a. Kritik aus der Geschlechterforschung erhalten hat (Aulenbacher 2009), zu einem breiten Prekaritätsverständnis gewandelt, das auf die Prekarität des Lebenszusammenhangs hinweist (Butler 2012; Lorey 2012; Klenner et al. 2011; Manske/Pühl 2010; Völker 2011).

Von Feministinnen wurde beanstandet, dass für bestimmte Berufsfelder eine prekäre Beschäftigung seit jeher gegeben war und insbesondere sogenannte typische Frauenberufe, wie es die Pflege darstellt, betraf (Aulenbacher 2009). Problematisch erscheint ebenso, dass alle nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechenden Arbeitsverhältnisse als prekär beschrieben werden (Ernst 2010) und deren Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand damit implizit geschmälert bzw. abgesprochen wird. Gerade in Bezug auf den Pflegeberuf wird deutlich – und die Corona-Pandemie hat dies noch mehr ins kollektive Bewusstsein befördert – dass auch prekäre Beschäftigte ‚systemrelevant‘ sind.

¹ Dr. Lena Weber, Universität Paderborn, E-Mail: leweber@mail.upb.de

Der breitere Prekaritätsbegriff bzw. die prozessorientierte Perspektive der Prekarisierung begreift Prekarität als einen Möglichkeitsraum jenseits des ‚Konventionellen‘ und ‚Normalen‘ (Manske/Pühl 2010). Unter dem Terminus versteht sich dann, eine jedem Menschen innewohnende Verwundbarkeit, die durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen unterschiedlich anerkannt und abgesichert wird, womit der Fokus auf die Prekarität herstellenden bzw. verdeckenden Prozesse gelenkt wird (Völker 2011). Neben den restriktiven Bedingungen, die aus ökonomisch-prekären Lebens- und Arbeitsarrangements resultieren können, werden so auch Potentiale der Selbstbestimmung, Autonomie und alternativen Lebensweisen sichtbar.

Bisher sind diese Innovationspotentiale vor allem für sich wandelnde Geschlechterarrangements angenommen worden, dergestalt, dass eine ökonomisch wie sozial verunsicherte Lebenslage – jenseits dessen, was als ‚Normalität‘ gilt – einen Möglichkeitsraum schafft, unkonventionelle geschlechtliche Arbeitsteilungen zu leben, am Gegenstand von Paarbeziehungen (Klenner et al. 2011; Klammer et al. 2012; Wimbauer/Motakef 2020). Die Leiharbeiter*innen in der Pflege zeigen, wie in einem feminisierten Berufsfeld, das seit jeher prekäre Beschäftigung kennt, Handlungsautonomie und Planungssicherheit für die Pflegekräfte durch die Vermittlung über die Leiharbeitsagentur entstehen können – entgegen den Erfahrungen aus anderen Berufsfeldern. Die notwendige Randbedingung dafür stellt der Fachkräftemangel dar. Es bedarf einer tieferen Analyse, als es hier geschehen kann, ob und inwiefern sich an diesem Beispiel – so klein das Phänomen auch bisher ist – Zusammenhänge zwischen Feminisierung und Abwertung der Pflege auflösen oder gar zu Aufwertung verändern.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2009): Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt: Campus-Verlag, 65–77.
- Butler, Judith (2012): Gefährdetes Leben. Politische Essays (4. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Fragen. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt: Campus-Verlag.
- Ernst, Stefanie (2010): Gekränkter Stolz? Prekäres Leben und Arbeiten jenseits des NAV: Zwischenrufe aus dem 'Niemandland der (Dauer-)Arbeitslosigkeit'. In: Manske, Alexandra; Pühl, Katharina (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 84–109.
- Klammer, Ute; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Dagmar (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern. Berlin: Edition Sigma.
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Dagmar (2011): Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegung in den Geschlechterarrangements? WSI-Mitteilungen 64 (8): 416–422.
- Lorey, Isabell (2012): Die Regierung der Prekären. Wien: Turia + Kant.
- Manske, Alexandra; Pühl, Katharina (Hg.) (2010): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Völker, Susanne (2011): Praktiken sozialer Reproduktion von prekär beschäftigten Männer. WSI-Mitteilungen 64 (8): 423–429.

Wimbauer, Christine; Motakef, Mona (2020): Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse. Frankfurt: Campus-Verlag.