Öffentliche Güter und Sozialer Zusammenhalt
Public Goods and Social Cohesion

15



René Lehweß-Litzmann [Hrsg.]

Fachkräfte für die Daseinsvorsorge

Heute hier, morgen weg?

Nomos

https://doi.org/10.5771/9783748939689-1, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Öffentliche Güter und Sozialer Zusammenhalt
Public Goods and Social Cohesion

Herausgegeben von | Edited by
Prof. Dr. Berthold Vogel
Prof. Dr. Jens Kersten

Band 5 | Volume 5

https://doi.org/10.5771/9783748939689-1, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

René Lehweß-Litzmann [Hrsg.]

Fachkräfte für die Daseinsvorsorge

Heute hier, morgen weg?

Nomos

https://doi.org/10.5771/9783748939689-1, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

© Titelbild: Annett Seidler – stock.adobe.com

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

1. Auflage 2024

© Die Autor:innen

Publiziert von
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.nomos.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN (Print): 978-3-7560-0472-0
ISBN (ePDF): 978-3-7489-3968-9

DOI: https://doi.org/10.5771/9783748939689

Onlineversion
Nomos eLibrary

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-1, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Inhaltsverzeichnis

1 Zur Einführung: Daseinsvorsorge als Arbeitsmarkt und berufliche Herausforderung
Berthold Vogel, Tobias Maier, Marc Ingo Wolter, René Lehweß-Litzmann 7

2 Personenbezogene, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen: Begriffsklärung und Eingrenzung
René Lehweß-Litzmann, Bennet Krebs, Anja Sonnenburg, Ines Thobe 17

3 Die wachsende Bedeutung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen: Kann der Trend anhalten?
Marc Ingo Wolter, Tobias Maier 59

4 Wie gut verdienen Beschäftigte in Care-Berufen? Deutschland im europäischen Vergleich
René Lehweß-Litzmann 95

5 Was motiviert Beschäftigte für ihren Beruf ? Ein qualitativer Vergleich von Polizist:innen, Hebammen, Notfallsanitäter:innen und Berufsschullehrer:innen
Marliese Weißmann, Malin Kauka, René Lehweß-Litzmann 163

6 Platt in der Stadt oder ausgebrannt auf dem flachen Land? Regionale Unterschiede vermeidbarer Belastungen für Beschäftigte in gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen
Bennet Krebs, Anja Sonnenburg 279

7 Digitalisierung von Hebammendienstleistungen – eine Lösungsperspektive für die Versorgungssicherheit in Stadt und Land?
Maike Reinhold 307

https://doi.org/10.5771/9783748939689-1, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

8 Die hohe Anziehungs- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: eine Analyse von Berufswechseln
René Lehweß-Litzmann 331

9 Engpässe an gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen: mögliche Entwicklungspfade des Arbeitsmarktes
Bennet Krebs, Anja Sonnenburg, Ines Thobe 395

10 Wie weiter mit der Daseinsvorsorge? Perspektiven auf die Zukunft gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen
René Lehweß-Litzmann, Berthold Vogel, Tobias Maier, Bennet Krebs, Marc Ingo Wolter 447

Abkürzungsverzeichnis 481

Die Autor:innen 485

https://doi.org/10.5771/9783748939689-1, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1 Zur Einführung: Daseinsvorsorge als Arbeitsmarkt und berufliche Herausforderung

Berthold Vogel, Tobias Maier, Marc Ingo Wolter, René Lehweß-Litzmann

Ein funktionierendes Gemeinwesen und individuelle Teilhabe sind in modernen Gesellschaften ohne die erfolgreiche Erbringung öffentlicher Dienstleistungen nicht denkbar. Das gilt auch für die Bewältigung von Krisen – gleich welcher Art: Ob es sich um eine Pandemie, um die Folgen geopolitischer Konflikte oder den Klimawandel handelt – stets spielen Leistungen der Daseinsvorsorge eine zentrale Rolle. Die Krisen der letzten Jahre brachten verstärkt zu Bewusstsein, was immer schon galt: Beschäftigte, die mit der Bereitstellung öffentlicher Güter und Leistungen befasst sind, leisten auch zur Bewältigung von Ausnahmesituationen einen wesentlichen Beitrag. Zwar gilt für die meisten Berufe und Arbeitsplätze, dass sie aus unserer Gesellschaft nicht leicht wegzudenken sind, dennoch scheint einigen von ihnen eine besondere Relevanz zuzukommen. Wir sprechen in diesem Band von „gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen" (GND).[1] Mit ihnen verbunden sind Arbeitsplätze im Bereich der Verwaltung und der Sicherheit, in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.

Mit Blick auf GND sehen wir uns jedoch mit einem grundlegenden Problem konfrontiert: Wie organisieren wir heute und in Zukunft die Bereitstellung von Dienstleistungen, derer wir als Konsument:innen, Klient:innen, Patient:innen oder Bürger:innen dringend bedürfen? Besonders dort, wo Dienstleistungen von Mensch zu Mensch erbracht werden, wird trotz Digitalisierung auch in Zukunft eine große Zahl an Fachkräften benötigt: Zwar sind Fach- und Arbeitskräfte auch in anderen Wirtschaftsbereichen knapp, doch sperren sich GND aufgrund ihrer hohen Interaktivität der Arbeit gegen etwaige Rationalisierungsbestrebungen, die den Personalbedarf senken könnten. Eingeschränkte Rationalisierbarkeit und gesellschaftliche Notwendigkeit ergeben zusammen – mit Blick auf unsere zukünftige Lebensqualität – eine spannungsgeladene Mischung.

1 Vgl. Kapitel 2 in diesem Band für eine Definition des Begriffs „gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen".

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die demografische Entwicklung sorgt zudem dafür, dass die Bevölkerung, die daseinsvorsorgebezogene Dienstleistungen konsumiert, an Zahl und anteilig stetig zunimmt, während der Anteil der Bevölkerung, der die Leistungen erbringen kann, zusehends abnimmt. Branchen der Daseinsvorsorge werden daher zunehmend mit anderen Branchen um knapper werdende Arbeitskräfte konkurrieren müssen. Somit kommt Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eine hohe Bedeutung zu: Nur, wenn das berufliche Engagement für die Daseinsvorsorge aus Sicht der Beschäftigten an sich und im Vergleich mit anderen Möglichkeiten attraktiv ist, werden öffentliche Güter und Leistungen ausreichend vorgehalten und angeboten werden können.

Angesichts der medialen Berichterstattung bzw. der öffentlichen Wahrnehmung scheint ein Kontrast zu bestehen zwischen einerseits der tatsächlichen Relevanz der Beschäftigten und andererseits der Wertschätzung, der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen, mit denen sie sich konfrontiert sehen. Doch wie viel Wissen liegt hierzu tatsächlich vor und wie unterschiedlich sind die Gegebenheiten je nach Branche, Beruf, Qualifikationsstufe, Einsatzort etc.? Während die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in z. B. KiTas, Krankenhäusern und Pflegeheimen von der Forschung schon eingehend untersucht wurden, gibt es andere Beschäftigtengruppen in der Daseinsvorsorge, über die vergleichsweise wenig bekannt ist. Zudem ist weitgehend unerforscht, wie sich diese Bedingungen auf die Bereitschaft von Menschen auswirken, Daseinsvorsorgeberufe zu ergreifen und ihnen treu zu bleiben – anstatt aufgrund der gemachten Erfahrungen zu erwägen, nun „'was ganz and'res zu tun", wie der Erzähler in dem Lied „Heute hier, morgen dort" (auf das der Titel dieses Sammelbands anspielt[2]). Doch auch er hofft: „vielleicht bleibt mein Gesicht, doch dem ein' oder and'ren im Sinn", womit wir bei der spezifischen zwischenmenschlichen Qualität der Dienstleistungsbeschäftigung wären, um die es in diesem Band geht. Ist dieses Zwischenmenschliche das, was Beschäftigte motiviert, ihre Arbeit kontinuierlich und mit hohen eigenen Ansprüchen an Dienstleistungsqualität auszuüben? Wie aggregieren sich ihre subjektiven Erfahrungen und individuelle (Karriere-)Entscheidungen gesellschaftlich auf, d. h.: Was sind die Implikationen für eine bedarfsdeckende regionale Daseinsvorsorge heute und in Zukunft?

2 Liedermacher Hannes Wader: „Heute hier, morgen dort", erstmals veröffentlicht 1972.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Der vorliegende Band stellt Perspektiven und Befunde zu diesem Themenkomplex zusammen, die im Forschungsprojekt „Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen sicherstellen: Ist Arbeit am Gemeinwohl attraktiv?" (*GenDis*) erarbeitet wurden. Dieses Projekt wurde von 2019 bis 2023 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.[3] Durchführende Institute waren das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS).

Für jedes dieser drei Institute steht die Befassung mit dem Projektthema in einem langfristig und kontinuierlich voranschreitenden Forschungskontext. Die Genese des Projekts soll im folgenden Abschnitt kurz dargestellt werden. Im Anschluss folgt ein Überblick über die einzelnen Kapitel dieses Bandes.

1. Forschungskontext

Das *SOFI* hat eine lange Tradition arbeits- und professionssoziologischer Forschung. Die Themen öffentlicher Dienstleistungen spielten bereits in der Vergangenheit eine wichtige Rolle. Der Bezug arbeitssoziologischer Analysen auf Fragen der Daseinsvorsorge, der gleichwertigen Lebensverhältnisse und des gesellschaftlichen Zusammenhalts ist jedoch neueren Datums. In Vergangenheit und Gegenwart ist dabei der Blick auf die handelnden Personen wichtig, also der Akteursbezug der Forschung. Um wen handelt es sich, wenn wir von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen sprechen? Wer arbeitet hier mit welcher Motivation und Haltung? Wer trägt Verantwortung und auf welche Weise findet diese Verantwortungsübernahme statt? Das sind entscheidende Fragen, in denen quantitative Analyse und qualitative Expertise zusammenkommen. *GenDis* geht eine Vorläuferstudie (Flecker, Schultheis & Vogel, 2014; Schultheis, Vogel & Mau, 2014) voran, die sich unter dem Titel „Im Dienste öffentlicher Güter" den Struktur- und Mentalitätsveränderungen öffentlicher Arbeit im internationalen Vergleich widmet. In dieser Forschungslinie, die seit einigen Jahren am SOFI systematisch ausgebaut und erweitert wird (aktuell um Fragen der sozial-ökologischen Transformation als öffentliche Aufgabe),

3 Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen und Autoren. Weitere Informationen zum Projekt: http://www.sofi-goettingen.de/projekte/gesellschaftlich-notwendige-dienstleistungen-sicherstellen-ist-arbeit-am-gemeinwohl-attraktiv/projektinhalt/

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

entstand die Idee und Konzeption des in diesem Band vorzustellenden interdisziplinären Forschungsprojekts. Die vorliegende Publikation ist in eine Buchreihe im Nomos-Verlag eingebunden (herausgegeben von Berthold Vogel und Jens Kersten), die sich explizit dem Zusammenhang von gesellschaftlichem Zusammenhalt und öffentlichen Gütern widmet.

Die *GWS* befasst sich mit den Ursachen und Folgen des ökonomischen Strukturwandels. Dabei wird der Begriff Strukturwandel weit gefasst. Er bezieht sich auf die Verteilung der Arbeitsplätze und Produktionsmöglichkeiten nach Branchen, auf das Konsumverhalten privater Haushalte und des Staates und genauso auf die branchenspezifischen Investitionsentscheidungen. Strukturwandel wird auch als ein regionales Phänomen verstanden: Kreise, Raumordnungsregionen und Bundesländer haben unterschiedliche Ausgangslagen und Eigenschaften und erfahren den demografischen und technologischen Wandel somit unterschiedlich.

Im Rahmen der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe), die unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden, beschäftigt sich die GWS seit dem Jahr 2007 mit der voraussichtlichen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und Berufen. Die Ergebnisse dieses Projektes zeigen, dass die GND eine der zentralen Herausforderungen für den Strukturwandel darstellen: Die Zahl der Arbeitsplätze ist stark gestiegen und wird weiter zunehmen, die Zahl der potenziell verfügbaren Beschäftigten wird knapper und die ökonomische Wertschöpfung der Daseinsvorsorge ist von den Umverteilungsvereinbarungen in unserer Gesellschaft bestimmt. Zugleich sind regionale Entwicklungen an die Realisationen von Daseinsvorsorge vor Ort gebunden. Allein wegen der schieren Größe des Daseinsvorsorgebereichs gemessen in Arbeitsplätzen sehen sich Regionen und die Volkswirtschaft insgesamt Umwälzungen gegenüber. Folgerichtig ist es daher, sich mit den Dynamiken (insgesamt und regional), die von den GND ausgehen, zu befassen, um Strukturwandel in Ursache und Folge besser zu verstehen.

Das *BIBB* hat gemäß dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 90 Abs 2. „[…] die Aufgabe, durch wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildungsforschung beizutragen." In erster Linie interessiert dabei die Entwicklung der Berufsbildung nach BBiG und Handwerksordnung. Berufe in den GND unterliegen größtenteils bundesrechtlichen Regelungen außerhalb des BBiG (z. B. Approbation in der Medizin oder Ausbildung nach Pflegeberufegesetz) oder landesrechtlichen Regelungen (z. B. Lehramt oder Polizeiverzugsdienst). Allerdings ergeben sich in den GND ähnliche Frage-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

stellungen: Wir wirken sich Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Berufswahl aus? Wie sind Berufe zu gestalten, damit sie von Jugendlichen als attraktiv wahrgenommen werden? Welche Karrierewege und beruflichen Wechsel sind mit einem erlernten Beruf möglich? Das QuBe-Projekt mit seinem umfassenden Datensatz und die Erwerbstätigenbefragung, die das BIBB gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in regelmäßigen Abständen durchführt, sind einige der Instrumente, mit welchen diesen Fragen nachgegangen wird. Sie werden auch in diesem Projekt verwendet, um das Bildungs- und Arbeitsmarktgeschehen bei den GND-Berufen zu ergründen. Denn es ist davon auszugehen, dass es sich hier um einen wachsenden Beschäftigungsbereich handelt, in dessen Leistungserbringung Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation einen hohen Stellenwert einnehmen.

2. Die Kapitel dieses Sammelbands

Die meisten Beiträge des vorliegenden Sammelbandes präsentieren die Ergebnisse empirischer Forschung – ob quantitativ auf Basis von Sekundärdaten oder qualitativ basierend auf im Projektzusammenhang geführten Interviews. Beiträge, die auf Szenariotechnik basieren, sollen hingegen die Mechanismen, die auf Angebot und Bedarf wirken, identifizieren und ihre Folgen abschätzen. Die Untersuchungen unterscheiden sich in ihrer thematischen Ausrichtung sowie in der Auswahl der untersuchten Beschäftigtengruppen. Doch alle tragen zu der übergeordneten Frage bei, welche Voraussetzungen mit Blick auf Arbeit zu erfüllen sind, um Daseinsvorsorge in Zukunft sicherzustellen.

Untersucht wurde, wie bereits angesprochen, ein Teilbereich der Arbeitswelt mit besonderer Relevanz für Teilhabe und Lebensqualität der Bevölkerung und der von einer besonderen Fachkräfteproblematik betroffen ist. Doch wie lässt sich dieser Bereich genau abgrenzen, und wie lässt sich diese besondere Relevanz begrifflich fassen? Im *zweiten Kapitel* dieses Bandes steht der Aspekt des hohen öffentlichen Interesses an der Verfügbarkeit dieser individuell oder gesellschaftlich existenziell notwendigen Leistungen im Vordergrund. Sie bringen häufig staatliches Handeln zum Ausdruck bzw. spiegelt sich in ihnen der politische Wille zur Gesellschaftsgestaltung (d. h. eine Gesellschaft leistet sich GND auch über das hinaus, was aufgrund privater Tätigkeit entstehen würde, *weil* sie sie wichtig findet). Dort wo die Leistungserbringung in direktem Kontakt mit Kund:innen bzw. Bürger:in-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nen geschieht, handelt es sich zudem um interaktive Dienstleistungsarbeit. Diese unterscheidet sich in vielfacher Hinsicht von anderen Arbeitsformen und macht es besonders voraussetzungsreich, entsprechende Leistungen überall verfügbar zu halten. Das Kapitel benennt konkrete Branchen und Berufsgruppen, die im Rahmen des Projekts empirisch analysiert wurden.

Welche Entwicklungen der Daseinsvorsorge sind zu erwarten, wenn Verhaltensweisen von Haushalten, Unternehmen und Staat in Zukunft so beibehalten werden, wie sie sich in den letzten Jahren darstellten? Im *dritten Kapitel* werden die Ergebnisse des QuBe-Projekts,[4] die auf Basis des Modellsystems von IAB, BIBB und GWS entstanden sind (vgl. Zika, Hummel, Wolter & Maier, 2023), detailliert ausgewertet. Der Blick geht bis zum Jahr 2040 und richtet sich auf gesamtwirtschaftliche Entwicklungen sowie Veränderungen in Branchen und Berufen. Es werden sowohl Erwerbstätige, als auch die Wertschöpfung, als auch ihre Komponenten (z. B. Löhne) im Zeitverlauf analysiert. Die Analyse erlaubt es, abzuschätzen, ob und in welchem Ausmaß Veränderungen tradierter Verhaltensweisen erfolgen müssen, um die Daseinsvorsorge in Deutschland in Zukunft zu sichern.

Im *vierten Kapitel* werden Einkommen von Beschäftigten analysiert, die in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales interaktive Dienstleistungsarbeit erbringen. In der öffentlichen Wahrnehmung scheint diese Arbeit unterbezahlt, doch ist dies nicht ohne Weiteres durch Fakten zu belegen und empirische Vergleiche mit anderen Ländern sind rar. Der Beitrag untersucht die Einkommen in Deutschland im Vergleich zu Europa in den Jahren 2016 bis 2019 auf Basis der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-LFS). Das Einkommen ist zwar kein allesentscheidender, aber dennoch ein wichtiger Aspekt der Attraktivität von Berufen und bestimmt mit darüber, welche Stellen erfolgreich mit Bewerber:innen besetzt werden können.

Kapitel fünf legt auf Basis von im Projekt geführten Interviews dar, was Polizist:innen, Hebammen, Notfallsanitäter:innen und Berufsschullehrer:innen in ihrer Arbeit motiviert oder auch demotiviert. Hierbei werden einige transversal gültige Motivationen sichtbar, die nicht eng an den spezifischen Beruf gekoppelt sind. Die Gründe hierfür liegen sicher auch darin, dass bei allen vier Berufsgruppen gleichermaßen an öffentlichen Gütern mitgewirkt wird und dass interpersonale Kontakte eine Rolle spielen. Dennoch finden sich auch markante Unterschiede zwischen den untersuchten Berufsgruppen, die mit Rolle, Position und öffentlicher Wahrnehmung des

4 www.qube-projekt.de

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Berufs verknüpft sind. Und auch die individuelle Verarbeitung beruflicher Realitäten unterscheidet sich.

Berufliche Belastungen müssen nicht immer als unabänderlich aufgefasst werden. Tendenziell tätigkeitsunabhängigen, also vermeidbaren Belastungen sind GND-Beschäftigte in besonderem Maße ausgesetzt. Häufig zeigen sie sich als Überlastungsfolgen. Solche Belastungen haben unterschiedliche Ursachen, die sich auch in regionaler Hinsicht unterscheiden können. Daher lohnt es sich, regionale Unterschiede in die Betrachtung tätigkeitsunabhängiger Belastungen miteinzubeziehen. Dazu werden in diesem *sechsten Kapitel* Datenauswertungen dargestellt, die das raumordnungsregionale Angebot der GND mit einem Belastungsindex der Beschäftigten vor Ort verknüpfen.

Digitale Werkzeuge gehören in den meisten Branchen und Berufen längst zum Alltag. Die Berufsgruppe der Hebammen, der sich das *siebte Kapitel* annimmt, steht der Nutzung digitaler Hilfsmittel in der beruflichen Praxis zwiegespalten gegenüber. Neue Erfahrungen damit wurden – teils gezwungenermaßen – während der COVID-19-Pandemie gemacht, die auch im Hebammenwesen einen kleinen, aber spürbaren Digitalisierungsschub bewirkt hat. Welche Chancen und Risiken digitaler Unterstützungstools Hebammen für die Versorgungssituation und die Tätigkeitsausübung wahrnehmen und was die Nutzung dieser Hilfsmittel gerade in ländlichen Regionen bringen kann, wird in diesem Kapitel thematisiert.

Bezogen auf ausgewählte Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales untersucht das *achte Kapitel* das Phänomen des Berufswechsels. Berufswechsel sind angesichts ihrer großen Bedeutung für den Arbeitsmarkt und für die Beschäftigten selbst noch zu wenig erforscht. Wenn Arbeitskräfte im demografischen Wandel knapper werden, während in einigen Bereichen der Personalbedarf sogar ansteigt, geraten Unternehmen bei der berufsspezifischen Besetzung von Arbeitsplätzen in zunehmende Konkurrenz um Arbeitskräfte – auch um solche, die bereits einen (anderen) Beruf haben. Ziel des Kapitels ist es, im Bereich der GND mehr über die Attraktivität der Berufe und über die Möglichkeit einer Rekrutierung zusätzlicher Beschäftigter herauszufinden. Die Analyse basiert auf Betriebsmeldungen an die Sozialversicherung für die Jahre 2013 bis 2019.

Das *neunte Kapitel* präsentiert die Ergebnisse von Szenarienanalysen – „Was wäre wenn?" – und schließt damit an die Status-quo-Analysen des dritten Kapitels an. Unter welchen Voraussetzungen wären mehr Personen im Erwerbsalter zukünftig bereit, sich beruflich für GND zu engagieren? Welches Potenzial liegt diesbezüglich in einer besseren Ressourcenausstat-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

tung, einer erhöhten Berufstreue oder einer rascheren Digitalisierung? Dies untersucht das Kapitel in drei unterschiedlichen Arbeitsmarktszenarien.

Das abschließende *zehnte Kapitel* bietet eine Synthese quer über die Kapitel. Es fasst Befunde zusammen und zieht Schlussfolgerungen für die Fortentwicklung, aber auch Neujustierung einer Politik demokratisch gestalteter Daseinsvorsorge in Zeiten der Vielfachkrise.

Die Analysen, die wir in dem standortverteilten und interdisziplinär ausgerichteten Projekt *GenDis* erarbeitet haben, zeigen mit Nachdruck, dass wir am Ende einer Epoche stehen, in der öffentliche Dienste selbstverständlich verfügbar waren. Die Arbeitsmarktsituation und die demografische Lage haben sich verändert und auch die Anforderungen und Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger an solche Dienste sind andere geworden. Die Herausforderung besteht nun vor allem darin, die wachsende und sich wandelnde Nachfrage nach öffentlichen Leistungen in Einklang mit dem schrumpfenden Angebot zu bringen. Der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel in den Schulen, in der Verwaltung, in den Rettungsdiensten und im öffentlichen Sektor insgesamt kontrastiert scharf mit wachsenden Ansprüchen an die Versorgungssicherheit. Wie also können wir öffentliche Dienste auch in Zukunft sicherstellen? Wie bleiben Berufe, die sich dem öffentlichen Wohl widmen und uns allen gleichermaßen von Nutzen sind, attraktiv? Der vorliegende Band beschreibt Herausforderungen, benennt Probleme und reflektiert Lösungen. Denn eines scheint klar: Ohne eine neue Orientierung des öffentlichen Sektors und seiner Dienstleistungen bzw. Güter werden Knappheiten und regional wachsende Disparitäten in der Daseinsvorsorge die Regel.

Für die Unterstützung unseres Forschungsprojekts danken wir dem Zuwendungsgeber Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und seinem Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) in Bonn. Wir danken unseren drei Praxispartnern für die Begleitung des Projekts: dem Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig, dem Deutschen Caritasverband und der Gesundheitsregion Göttingen/Südniedersachsen. Für die fruchtbare Kooperation danken wir ferner der Deutschen Gesellschaft für Rettungswissenschaften e. V. (DGRe). Auch den vielen, die uns für Interviews als Expert:innen und/oder Beschäftigte zur Verfügung standen, gilt unser herzlicher Dank. Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die uns im Rahmen der Forschungsarbeit, bei Veranstaltungen oder im Rahmen dieser Buchpublikation unterstützt haben. Inka Peters (GWS) für ihre Hilfe beim Lektorat und nicht zuletzt jenen, die im Rahmen einer studentischen Mitarbeit an *GenDis* mitgewirkt

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

haben: Ann-Cathrin Bernhardt, Anika Deike Ohse, Kim Diestelhorst, Karolin Stephan, Malin Kauka, Paula Regenhardt und Laura Jaruszewski.

3. Literatur

Flecker, J., Schultheis, F., & Vogel, B. (Hrsg.). (2014). *Im Dienste öffentlicher Güter: Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten* (Bd. 7). Ed. Sigma.

Schultheis, F., Vogel, B., & Mau, K. (Hrsg.). (2014). *Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel*. Transcript-Verl.

Zika, G., Hummel, M., Wolter, M. I., & Maier, T. (Hrsg.). (2023). *Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden* (Bd. 374). wbv Publikation.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-7, am 21.03.2024, 15:43:51
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2 Personenbezogene, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen: Begriffsklärung und Eingrenzung

René Lehweß-Litzmann, Bennet Krebs, Anja Sonnenburg, Ines Thobe

In diesem Kapitel werden gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen (GND) als solche Dienstleistungen definiert, die unter den gegebenen Bedingungen gesellschaftlicher Entwicklung als unverzichtbar für individuelle Wohlfahrt und für die Gesellschaft als Ganzes gelten können. Personenbezogene Dienstleistungsarbeit wiederum zeichnet sich durch eine notwendige Zusammenarbeit zwischen Erbringer:in und Empfänger:in aus, was Implikationen für Zeit und Ort der Leistungserbringung hat und in der Folge Probleme der regionalen Verteilung und der Produktivitätsentwicklung aufwirft. Betroffene Berufe und Branchen lassen sich anhand offizieller Klassifikationssysteme benennen.

Es sind eine ganze Reihe von älteren und neueren Begriffen im Umlauf, die einzelne Teile des Wirtschaftslebens als gesellschaftlich besonders relevant hervorheben, wie etwa „Daseinsvorsorge" oder „kritische Infrastrukturen". Abschnitt 1 bietet hierzu einen Überblick und arbeitet begriffliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede heraus. Dies hat den Zweck, die Auswahl der Beschäftigten, die wir in unseren Untersuchungen fokussieren, zu begründen. In Abschnitt 2 wird dargelegt, warum zusätzlich ein besonderes Augenmerk auf solche Dienstleistungsarbeit gelegt wird, die durch einen hohen Grad an Interaktionsarbeit geprägt ist. Die auf diese Weise konzeptionell eingegrenzten Branchen und Berufe werden in Abschnitt 3 anhand bestehender Klassifikationssysteme operationalisiert.[1]

1. Zum Begriff der „Gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen"

Die Vorstellung, dass nicht alle Teile des Wirtschaftslebens gleiche Relevanz haben, kann je nach Perspektive ungewohnt und bemerkenswert sein – handelt es sich doch um eine normative Setzung im Gegensatz zu einer sich als neutral verstehenden Marktorientierung. Letztere nimmt die Präferen-

1 Eine Vorgängerversion dieses Kapitels wurde als erstes Working Paper des GenDis-Projekts veröffentlicht (Lehweß-Litzmann et al., 2020). Wir danken dem Kollegen Dr. Klaus-Peter Buss (SOFI) für wertvolle Kommentare zu diesem Papier.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zen von Konsument:innen als gegeben hin und überlässt es dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage, was und in welcher Menge hergestellt und nachgefragt wird. In diesem ersten Abschnitt des Kapitels wollen wir unser Augenmerk auf Begriffe richten, mit denen versucht wird, eben doch Unterschiede zu machen. Die Konjunktur solcher Begriffe in den letzten Jahren deutet auf eine wahrgenommene oder bestehende politisch-ökonomische Notwendigkeit hin, bestimmte Teile des Wirtschaftslebens stärker in den Fokus zu nehmen, zu fördern, vielleicht auch zu schützen. In welchen Kontexten stehen die Begriffe, was bezeichnen sie genau, wo bestehen konzeptionelle Unterschiede?

Der Begriff der *gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen* (GND) wurde in den letzten Jahren von verschiedenen Autorinnen und Autoren aufgegriffen: Zu nennen sind die Expertisen von Leimeister und Peters (2012) sowie von Hilbert, Bienzeisler und Becka (2013) für die Friedrich-Ebert-Stiftung sowie eine Studie zur Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durch Holler, Kistler und Wiegel (2015) und eine Machbarkeitsstudie von Bonin, Camarero Garcia, Lay, Liu et al. (2018) für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Schwerpunktsetzung der Autor:innen bei der Definition unterscheidet sich je nachdem, ob die Bereitstellung durch die öffentliche Hand das ausschlaggebende Kriterium zur Kennzeichnung von Dienstleistungen als *gesellschaftlich notwendig* ist, oder ob deren gesellschaftliche Relevanz aus ihrer Wirkung abgeleitet wird. So verstehen Holler et al. (2015, S. 14) unter GND „prinzipiell alle Güter und Dienstleistungen, die von öffentlichen Stellen (Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherungen) bereitgestellt werden und in Sachform erfolgen."[2] Im Unterschied dazu nähern sich Hilbert et al. (2013) einer Definition von der Relevanz her: GND sind „für die Lebensgestaltung und Entwicklung einer Gesellschaft unverzichtbar" (ebd., S. 6) und „der Kitt, der das sozioökonomische Gefüge zusammenhält." (ebd., S. 8), denn sie gewährleisten die „Teilhabe aller Mitglieder der Gesellschaft" (ebd., S. 8) und tragen „zum sozialen Ausgleich und zum Funktionieren des Gemeinwesens" (ebd., S. 9) und der gesellschaftlichen „Zukunftsfähigkeit" (ebd., S. 9) bei.

Wie wir im Folgenden sehen werden, liegt in diesen Definitionen aber nicht wirklich ein Gegensatz: Die staatliche Bereitstellung folgt aus der gesellschaftlichen Notwendigkeit, die Dienstleistungen zuerkannt wird. Wich-

2 Sie verwenden deshalb synonym auch die Bezeichnung „öffentliche Sachleistungen" (ebd.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

tig ist nur, eine *Bereitstellung* der Dienstleistung durch den Staat nicht mit einer *Erbringung* der Dienstleistung durch den Staat gleichzusetzen. Bereitstellung durch den Staat kann auch heißen, dass der Staat diese Dienstleistungen lediglich (ko-)finanziert. Wie wir weiter unten darlegen, lassen sich aber auch Beispiele für GND finden, die von staatlicher Aktivität unabhängig sind (Einzelhandel). Relevant für die von uns verwendete Abgrenzung ist die Wirkung, die eine Dienstleistung für den Einzelnen und für die Gesellschaft hat. Wir optieren in diesem Band für eine Definition *gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen als solche, die in einer gegebenen Gesellschaft unverzichtbar sind, damit Menschen ein gängiges Maß an persönlicher Wohlfahrt erreichen können, und zusätzlich als solche, von denen das Funktionieren der Gesellschaft als Ganzes abhängt und an denen somit ein öffentliches Interesse besteht.* Eine praktische Relevanz für den vorliegenden Band hat die definitorische Frage deshalb, weil sie letztlich über den Ein- oder Ausschluss von Beschäftigtengruppen in empirische Untersuchungen entscheidet.

1.1 Welche Rolle spielt staatliche Bereitstellung?

Für die von uns zugrunde gelegte Definition gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen ist es also zunächst nicht entscheidend, wer sie erbringt – ob der Staat, freigemeinnützige Akteure oder profitorientierte Unternehmen. Für eine solche anbieterunabhängige Definition spricht die Varianz staatlicher Betätigung sowohl im historischen Verlauf (vgl. Bieling, 2009) als auch zwischen Ländern (vgl. Esping-Andersen, 1990): Aufgrund des in Deutschland wichtigen Subsidiaritätsprinzips waren im Bereich der GND neben staatlichen und kommunalen Anbietern immer schon Wohlfahrtsverbände wie Diakonie, Caritas und ASB – also nicht-staatliche Organisationen – maßgeblich (vgl. Gabriel, 2021). In den 1990er Jahren wurden im Zuge der europäischen Integration und unter dem Eindruck, dass nicht-staatliche Akteure ihre Aufgaben wirtschaftlich effizienter erledigen, zudem manche traditionell staatlichen Aktivitäten ausgelagert. Der Eindruck der Überlegenheit von Marktakteuren stand im Kontext des Zusammenbruchs sozialistischer Wirtschafts- bzw. Gesellschaftssysteme, blieb allerdings Gegenstand anhaltender kontroverser Diskussionen. Auch waren die Erfahrungen hinsichtlich der Dienstleistungsqualität je nach Bereich unterschiedlich und durchwachsen (vgl. Hilbert et al., 2013, S. 10), sodass später auch wieder ein Trend der Re-Kommunalisierung der Leistungser-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bringung zu beobachten war und ist (etwa im Bereich der Wasserversorgung).

Nicht nur, ob es der Staat ist, der Dienstleistungen erbringt, sondern auch, ob er überhaupt Verantwortung für sie übernimmt, verändert sich im Zeitverlauf. Am anschaulichsten ist hier das Beispiel der Kinderbetreuung, die früher vorrangig von privaten Haushalten in Eigenarbeit erbracht wurde. Seit 1996 besteht für Kinder ab vier Jahren in Deutschland ein Anrecht auf einen Kindergartenplatz, seit 2013 auch auf einen Krippenplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Die Betreuung wird mehrheitlich nicht kommunal erbracht, aber i. d. R. kommunal finanziert, zumindest stark subventioniert. Der Staat hat hier weitreichende Aufgaben neu übernommen. Es handelt sich nicht um einen einfachen Anbieterwechsel, sondern um die Genese einer Dienstleistung als Massenphänomen im Rahmen gesellschaftlicher Veränderungen (hier die Etablierung von Frauenerwerbstätigkeit als Norm).

Wie gesagt und selbstverständlich wurden Kinder auch zuvor betreut – zum Charakter einer Dienstleistung gehört allerdings die professionelle Erbringung[3] im Unterschied zur informellen Ökonomie. Der Trend zu einer Professionalisierung wurde in der Vergangenheit durchaus kritisch diskutiert, etwa von Badura und Gross (1976) mit dem Argument eines sich verstärkenden Machtgefälles: Der Dienstleistungsnehmer werde erst durch die Professionalisierung des Dienstleistungsgebers zum „Laien" (ebd., S. 293). Ferner werden die Vorzüge einer nicht-professionellen Erbringung (zumindest mancher Dienstleistungen, nicht aber z. B. komplexe medizinische Eingriffe) von den Autoren hervorgehoben: „Begeisterung" der Ehrenamtlichen, „unmittelbarer Kontakt", „weniger fachborniert", „natürlicher" (ebd., S. 294 f.). Auch von dieser Seite her lässt sich die von uns unterstellte gesellschaftliche Notwendigkeit von Dienstleistungen (im formalen Sinne) kritisch diskutieren. Diese Diskussion spielt heute allerdings nur noch eine kleine Rolle. Eher wird vor einem Rückzug des Staates und einem Abwälzen von Verantwortung auf die Zivilgesellschaft gewarnt (vgl. van Dyk & Haubner, 2021). Im Gegensatz zur Entstehungszeit des genannten Textes von Badura und Gross (1976) dürfte es heute auch schlicht an Reservoirs ehrenamtlicher Arbeitskraft fehlen: „Studenten" (ebd., S. 295) sind unter Leistungsdruck, „Hausfrauen" (ebd.) gibt es kaum mehr, „Rentner" (ebd.) sind tendenziell älter als früher.

3 Im Bereich der Kinderbetreuung früher z. T. durch Kindermädchen der Fall, die von einkommensstarken Haushalten privat angestellt und finanziert wurden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Kommen wir also auf die Arbeitsteilung von Staat und Markt zurück. Auch die Rolle des Staates an sich ist historischen Trends unterworfen und mit ihnen oder auch ursächlich dafür verändern sich Vorstellungen darüber, in welchem Umfang Dienstleistungen als gesellschaftlich notwendig anerkannt werden (sodass sie allen zur Verfügung stehen sollten). Die in den 1990er-Jahren dominante Idee vom „schlanken Wettbewerbsstaat" (Bieling, 2009, S. 236) korrespondiert mit einer weitgehenden Eigenverantwortung der Bürgerinnen und Bürger bei Inkaufnahme einer mangelhaften Bedarfsdeckung in manchen Bereichen und Bevölkerungsgruppen. Das später platzgreifende Konzept eines aktivierenden Staates (ebd., S. 237) und das seit einer Dekade auf europäischer und nationaler Ebene diskutierte Paradigma der Sozialinvestition (vgl. Morel, Palier & Palme, 2012) sind Ausdruck eines etwas breiteren Staatsverständnisses. Sie betonen insbesondere Arbeitsmarkt- bzw. Bildungsdienstleistungen als gesellschaftlich notwendig, es wird ihnen jedoch eine Vernachlässigung anderer Leistungen unterstellt.

Die Frage nach der gesellschaftlichen Notwendigkeit von Dienstleistungen ist somit in erster Linie eine Werturteilsfrage. Sie ist vor dem Hintergrund einer gegebenen Funktionsweise moderner Gesellschaften zu entscheiden. Die Antwort ist zunächst unabhängig von der Frage der Erbringung bzw. Finanzierung durch den Staat, auch wenn empirisch mit gutem Grund sehr große Schnittmengen bestehen (s. u.). Es lässt sich aus der Staatstätigkeit die gesellschaftliche Notwendigkeit nicht unbedingt ableiten, oder auch aus der Nichttätigkeit die Nichtnotwendigkeit, z. B. wegen eines Zeitverzugs in der Gesetzgebung (die Aktivität des Staates kann gesellschaftlichen Entwicklungen hinterherlaufen), institutionellen Pfadabhängigkeiten (staatliche Aktivität kann aus Traditionsgründen bestehen bleiben) und des Einflusses von Interessenkoalitionen (was staatlich finanziert wird, ist letztlich ein Ergebnis von politischen Prozessen, die nicht allein am Kriterium der gesellschaftlichen Notwendigkeit orientiert sind). Entsprechend kritisieren Bonin et al. (2018, S. 10) dass die gesellschaftliche Notwendigkeit staatlich erbrachter Dienstleistungen nicht immer reflektiert, sondern schlicht angenommen wird.

Die teilweise Unabhängigkeit der gesellschaftlichen Notwendigkeit von Dienstleistungen von der Staatstätigkeit ist auch daran zu ersehen, dass längst nicht alle nicht-staatlich erbrachten oder finanzierten Dienstleistungen als verzichtbar gelten können: Wie wichtig z. B. alle Verrichtungen in der Lieferkette von Verbrauchsgütern bis zur Einräumung in das Supermarktregal sind, veranschaulichte die COVID-19-Pandemie. Auch einige

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

private und bis dahin wenig sichtbare Dienstleistungen entpuppten sich als „systemrelevant" (s. u.) und rückten ins Zentrum des öffentlichen Interesses. Wie von Hilbert et al. (2013) festgestellt: „Viele Bereiche gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen werden im öffentlichen Bewusstsein erst dann als notwendig wahrgenommen, wenn sie nicht mehr reibungslos funktionieren." (ebd., S. 11). Im Fall der Lebensmittelversorgung im Einzelhandel waren die Ausfälle während der COVID-19-Pandemie auf wenige Güter beschränkt und kurzfristig. Dieser Dienstleistungsbereich ist anscheinend so erfolgreich privatwirtschaftlich organisierbar, dass es grundsätzlich nicht notwendig ist, dass der Staat oder die Kommunen Supermärkte betreiben, um eine Versorgung der Bevölkerung zu gewährleisten.

Ein Nichtfunktionieren kann allerdings auch darin bestehen, dass Dienstleistungen nicht (mehr) für alle Nutzergruppen zur Verfügung stehen – manche also aus eigener Kraft am Markt ihre Bedarfe nicht decken können. Dazu noch einmal Hilbert et al. (2013, S. 11): „Gesellschaftlich notwendig sind dann solche Dienstleistungen beziehungsweise werden als solche erkennbar, die für die gesellschaftliche Teilhabe wichtig, aber für bestimmte Personengruppen auf herkömmlichem Wege nicht zu decken beziehungsweise zu finanzieren sind." Im Bereich der Lebensmittelversorgung ist hier an die Tafelbewegung zu denken, die in Deutschland seit beinahe 30 Jahren von Spenden getragen und ehrenamtlich organisiert wird. Sie ist Ausdruck der Tatsache, dass auch in einem Land mit vergleichsweise günstigen Lebensmittelpreisen eine Bedarfsdeckung nicht mehr allen Personen und Haushalten gelingt. Dass der Staat die Problemlage, auf die dieses zivilgesellschaftliche Engagement reagiert, nicht effektiver selbst bekämpft, wird kritisiert (Sell, 2018). Wir können also nur tendenziell sagen, dass der Staat sich von Mangel geprägten Dienstleistungsbereichen annimmt. Dem staatlichen Engagement kommt somit allenfalls eine Indikatorfunktion für gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen zu.

Aus den bisherigen Überlegungen sollte hervorgehen, dass das Projekt *GenDis* keineswegs nur Beschäftigte betrachtet, die direkt beim Staat angestellt (oder beamtet) sind. Jedoch auch, dass es sich bei den von uns Fokussierten häufig um Beschäftigte handelt, deren Arbeit durch den Staat (oder die Sozialversicherung) finanziert wird. Es sind aber auch Ausnahmen deutlich geworden, in denen Dienstleistungen als gesellschaftlich notwendig erscheinen können, ohne dass der Staat sie (bisher) erbringt, finanziert oder in anderer Weise gewährleistet. Zu einer konkreten Auswahl kommen wir in Abschnitt 3 dieses Kapitels.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Folgenden halten wir uns weiterhin auf der Begriffsebene auf. Wie bereits eingangs gesagt erfordert die Artikulation gesellschaftlicher Bedarfe in der politischen Arena entsprechende Termini. Gerade in den letzten Jahren waren auch jenseits von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen unterschiedliche Begrifflichkeiten im Gespräch. Häufig war insbesondere von „öffentlichen Gütern", „Daseinsvorsorge", „Kritischen Infrastrukturen" und „systemrelevanten Berufe" zu hören oder lesen. Jeder dieser Begriffe hat seine Tradition, setzt eigene Schwerpunkte und wird mit einem bestimmten Zweck verwendet. Wir ordnen den Begriff der GND im Folgenden in Bezug auf verwandte Begriffe ein (vgl. Bonin et al., 2018, S. 10 ff.). Einen Überblick schafft *Tabelle 1* weiter unten im Text.

1.2 Öffentliche Güter in der Soziologie und Politikwissenschaft

Ihre besondere gesellschaftliche Relevanz rückt die gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in die Nähe eines soziologisch verstandenen Begriffs der *öffentlichen Güter* (Vogel, 2020). Diese waren Gegenstand der Arbeiten der „Kommission Öffentliche Güter" der Heinrich-Böll-Stiftung (2015). Sie versteht darunter „Güter, Dienste und Institutionen, auf die die Bürgerinnen und Bürger für ihre freie und gleiche Entfaltung in einer demokratischen Gesellschaft existenziell angewiesen sind." (ebd., S. 14). Da öffentliche Trägerschaft „keineswegs die einzige Möglichkeit [ist], öffentliche Güter bereitzustellen" (ebd., S. 26), bezieht sich das Wort „öffentlich" in erster Linie auf das bestehende öffentliche Interesse, also „nicht auf den Anbieter, sondern auf den Gemeinwohlcharakter der Dienste" (Bonin et al., 2018, S. 11). Auch wenn Güter und Dienstleistungen teils als Gegenbegriffe verwendet werden, geht es beim Begriff der öffentlichen Güter nicht um eine Abgrenzung zu Dienstleistungen, sondern letztere sind mitgemeint. Güter sind als Dinge zu verstehen, die menschliches Wohlergehen schaffen. Dazu tragen Dienstleistungen ebenso bei wie konsumierbare Gegenstände.

Welche Güter als öffentliche Güter verstanden werden, ist selbstverständlich Gegenstand der Diskussion und wird – sozusagen permanent – gesellschaftlich ausgehandelt. Hier sind entlang des politischen Spektrums unterschiedliche Gerechtigkeitsvorstellungen grundlegend (vgl. Ebert, 2015). Aus sozialistischer Sicht bzw. aus der der Bedarfsgerechtigkeit kommen nahezu alle Güter und Dienstleistungen, derer Menschen existenziell bedürfen, in den Kreis derer, die von der Allgemeinheit bedingungslos bereitzustellen sind. In einer Markt- und Leistungsgesellschaft ist hingegen eine Beziehung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zwischen persönlichem Engagement und individuellen Konsummöglichkeiten durchaus intendiert: Nicht jedem nach Bedarf bzw. allen gleich, sondern jedem nach seinem eigenen Vermögen. Durch eine Leistungsgerechtigkeit der Gratifikation sollen Anreize gesetzt werden, zur Wertschöpfung aktiv beizutragen. Aus dieser Perspektive wirkt die Idee der öffentlichen Güter befremdlich: Warum sollten ausgerechnet die Güter, die am stärksten über die Lebensqualität von Menschen entscheiden, deren privater Verantwortung entzogen sein? Jedoch passen öffentliche Güter durchaus in die soziale Marktwirtschaft: Marktergebnisse werden nur innerhalb eines bestimmten Rahmens akzeptiert und durch sozialpolitische Maßnahmen korrigiert bzw. flankiert. Sozialer Ausgleich dient auch der Schaffung von Chancengerechtigkeit (z. B. mit Blick auf die Startchancen von Kindern), als Schutz gegen die „Lotterie der Lebensrisiken" und als Korrektiv für Marktversagen.

Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen sind somit eine zentrale Zutat bei der Bereitstellung *öffentlicher Güter* in einem soziologischen Begriffsverständnis. Im Folgenden vergleichen wir mit einer anderen Begriffstradition öffentlicher Güter.

1.3 Öffentliche Güter und meritorische Güter in der Ökonomik

Eine lange Tradition[4] hat der Begriff der öffentlichen Güter in den Wirtschaftswissenschaften: In diesem Kontext bezeichnet er Güter, an deren Nutzung niemand gehindert werden kann (Nicht-Ausschließbarkeit) und deren Verfügbarkeit und Qualität unabhängig davon ist, wie viele Personen sie nutzen (Nicht-Rivalität im Konsum). Klassische Beispiele sind etwa Landesverteidigung, Leuchtturmlicht und Atemluft. Da solche Güter nicht knapp sind, entsteht für sie kein Markt und kein Preis. Somit ist mit ihnen auch kein Umsatz und kein Gewinn zu machen, sodass sie für private Unternehmen kein interessantes Betätigungsfeld sind. Soweit diese Güter nicht ohnehin vorhanden sind, können sie daher nur vom Staat angeboten werden (vgl. Hausner, 2006, S. 397). Nur wenige Güter sind öffentliche Güter in Reinform, meist mischen sich „Privatgut- bzw. Öffentlichgut-Eigenschaften" (ebd., S. 396); der Staat hat in diesem Fall die Möglichkeit der

4 Das Konzept wird mit dem im 19. Jahrhundert wirkenden deutschen Finanzwissenschaftler Adolf Wagner in Verbindung gebracht, im 20. Jh. dann mit den (deutsch-)amerikanischen Ökonomen Gerhard Colm, Richard Musgrave und Paul Samuelson.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Subventionierung, damit Güter im gewünschten Umfang produziert und angeboten werden.

Die ökonomische Fassung des Begriffs *öffentliches Gut* ist rein analytisch zu verstehen: Güter sind öffentlich, wenn sie die o. g. beiden Kriterien erfüllen – unabhängig davon, wie dies normativ bewertet wird. Im Unterschied dazu wird der Begriff in der Soziologie und Politikwissenschaft, wie oben ausgeführt, für solche Güter verwendet, von denen niemand ausgeschlossen sein *sollte* und die in einer gewissen Qualität vorliegen *sollten*, auch wenn viele sie nutzen. Die Kriterien der Nicht-Ausschließbarkeit und Nicht-Rivalität kommen also in einer normativen Wendung auch dort vor.

Auch die klassische Ökonomik hat einen konzeptionellen Platz für Werturteile: Sie verwendet hierfür den Begriff der „meritorischen Güter" (Musgrave, 1956). Diese werden vom Staat bereitgestellt, weil sie von Privaten nicht ausreichend nachgefragt werden, d.h. weniger, als aus öffentlicher Sicht optimal wäre. Solche „falschen" Entscheidungen können aufgrund von mangelnder Information oder verzerrter Präferenzen der Konsument:innen vorliegen. Beispiele wären, wenn Eltern für die Schulbildung ihrer Kinder eine geringe Zahlungsbereitschaft haben oder wenn Autofahrer die Ausgaben für eine Haftpflichtversicherung meiden. Es stellt sich dann auch hier das Problem, meritorische Güter argumentativ zu begründen.[5]

Während also die Ursache für meritorische Güter in „irrationalen" Konsumentenentscheidungen zu sehen ist, liegt die Ursache für vom Staat bereitgestellte öffentliche Güter in positiven Externalitäten (angesichts derer Einzelakteure die „rationale" Entscheidung treffen, sie nicht in sozial optimaler Menge herzustellen bzw. zu konsumieren). Beides sind Beispiele von Marktversagen, die staatliches Handeln legitimieren. Es wird jedoch argumentiert, dass Staatstätigkeit nicht allein aus Marktversagen erklärt werden kann und sollte (vgl. Sturn, 2021): Der Staat macht nicht nur das, „was Private nicht machen" (ebd., S. 18), sondern er nimmt Dinge in die Hand (oder vielmehr, er sollte es tun), die die Gesellschaft als Ganzes betreffen und politisch ausgestaltet werden müssen.[6]

---

5 Die Notwendigkeit der diskursiven Legitimation wird im Kosmos der klassischen Ökonomik dann auch zum Problem: Die Gefahr des Paternalismus, die eine überzogene Verwendung der Argumentation mit meritorischen Gütern stets birgt, sorgte für eine geringe Verbreitung des Konzepts in der Zunft (vgl. Sturn, 2021, S. 32).

6 Sturn (2021, S. 18) nennt als Beispiel die Macht digitaler Plattformen. Sie gehen aus unternehmerischer Aktivität hervor – lohnen sich also einzelwirtschaftlich –, erhalten

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.4 Daseinsvorsorge

Von der Intention her ging es bei dem im Jahr 1938 durch den Staats- und Verwaltungsrechtler Ernst Forsthoff eingeführten Begriff der *Daseinsvorsorge* zunächst um die Verantwortung des Staates für die existenzielle Absicherung der Bürgerinnen und Bürger. Unter Rückgriff auf Lorenz von Stein argumentierte Forsthoff, der „in die modernen, massentümlichen Lebensformen verwiesene Mensch" sei auf staatliche Leistungen der Daseinsvorsorge „lebensnotwendig angewiesen" (Forsthoff, zitiert in Neu, 2009, S. 10). Im Unterschied zur Vormoderne kann der eigene Bedarf nun etwa nicht mehr durch Subsistenz- bzw. Tauschwirtschaft gedeckt werden. Der von Forsthoff als juristisches Konzept (vgl. Kersten, 2022, S. 20) eingeführte Begriff spielt im deutschen Recht heute als Gesetzesbegriff eine Rolle, z. B. im Raumordnungsrecht (vgl. Krajewski & Steinführer, 2020, S. 243).[7] „In Raumforschung und Raumordnung wird unter Daseinsvorsorge oft eine 'flächendeckende Versorgung mit bestimmten, von den politisch Verantwortlichen subjektiv als lebensnotwendig eingestuften Gütern und Dienstleistungen zu allgemein tragbaren (= sozial verträglichen) Preisen' mit einer bestimmten Qualität und in einer zumutbaren Entfernung" (ebd., S. 244, Andreas Knorr zitierend).

Obschon als Rechtsbegriff verwendet, hat sich Daseinsvorsorge nicht zu einem genau bestimmbaren Konzept entwickelt, auf das konkrete Ansprüche begründet werden können (ebd.). „Eine Legaldefinition oder einen abschließenden Aufgabenkatalog gibt es nicht." (vgl. auch Holler et al., 2015, S. 14; R. Schäfer, 2007). Kersten (2022, S. 20) kritisiert, dass selbst das Bundesverfassungsgericht Staats- und Verwaltungsaufgaben auf einen „weitverstandenen" Daseinsvorsorgebegriff begründet, ohne dass dieser genau definiert wird. Forsthoff selbst fasste in späteren Arbeiten alle nützlichen Leistungen der Verwaltung (vgl. Neu, 2009) in den Bereich der Daseinsvorsorge – auch solche, die nicht lebensnotwendig sind. Bull (2008, S. 11) zufolge ist „neben der Herstellung und Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung […] die gesamte andere Staatstätigkeit ‚Daseinsvorsorge'". Aus rechtlicher Sicht, so Kersten (2022, S. 18), „umfasst der Begriff der Daseinsvorsorge die öffentlichen Güter und Infrastrukturen, die die Bür-

aber durch ihren Erfolg bedeutenden Einfluss auf das gesellschaftliche Leben, was eine demokratisch legitimierte Einflussnahme im Gemeinwohlinteresse nahelegt.

7 Erwähnt werden sollte die historische Belastung dieses im ideologischen Kontext der Herrschaft der Nationalsozialisten entwickelten Begriffs (vgl. Kersten, 2022, S. 20; Kersten, Neu & Vogel, 2012, S. 565 f.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gerinnen und Bürger für die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit benötigen und die zugleich den Zusammenhalt der Gesellschaft sichern". Hier liegt also ein Bezug zu den o. g. öffentlichen Gütern (im soziologischen Sinne) vor. An konkreten Aufgabenbereichen nennt Kersten Bildung, Gesundheit, Kommunikation, Mobilität, Energie, Wasser und Abfallentsorgung, neuerdings ggf. auch Digitalisierung und Ökologie (ebd., vgl. auch Krajewski & Steinführer, 2020, S. 245).

Der Begriff Daseinsvorsorge etablierte sich auch nach 1945 im deutschen Sprachraum, aber nicht darüber hinaus (vgl. Neu, 2009). Als Entsprechungen werden in anderen Ländern etwa der *public service*[8] im angel-sächsischen Raum oder der *service public* in Frankreich genannt (ebd.). Ein Unterschied liegt darin, dass der Bereich der Daseinsvorsorge nicht als Gegensatz zu privatwirtschaftlicher Betätigung verstanden werden muss (R. Schäfer, 2007).[9] Die Daseinsvorsorge ist, wie oben schon gesagt, ein Betätigungsfeld auch privatwirtschaftlicher Akteure, zum Teil auch in Kooperation mit der öffentlichen Hand: Der Verwaltungswissenschaftler Michael Schäfer bietet hierfür den Begriff „Öffentlich-Private Daseinsvorsorge" (M. Schäfer & Rethmann, 2020) an. Aus seiner Sicht erfordert das schnelle Wachstum der Anforderungen an die Daseinsvorsorge die Nutzung auch von Ressourcen privater Akteure (vgl. M. Schäfer, 2020). Angesichts dessen ist der Verweis von Holler et al. (2015, S. 13 f.) interessant, nachdem aus Sicht des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) das Argument einer Gemeinwohlorientierung der Daseinsvorsorge als (künstliches) Eintrittshindernis gegen das Engagement privatwirtschaftlicher Akteure errichtet wird. Dies verdeutlicht, dass es sich bei der Beteiligung gewinnorientierter Akteure um ein nach wie vor strittiges Thema handelt, da eine Orientierung am Gemeinwohl vonseiten der Unternehmen, die einzelwirtschaftlich denken (müssen), tatsächlich nicht als selbstverständlich

8 Zu trennen von *Beamtentum* bzw. englisch *civil service*: Dies bezeichnet einen Rechtsstatus, den die Tätigen innehaben, und der mit besonderem Kündigungsschutz und privilegierten Bezugsrechten (z. B. bzgl. Alterssicherung) aber auch Auflagen (z. B. eingeschränktes Streikrecht) verbunden ist.

9 In den Worten des ehemaligen Präsidenten des Deutschen Städte- und Gemeindebundes Roland Schäfer: „Zentrale Idee der Daseinsvorsorge ist die Orientierung am Gemeinwohl, verstanden als Gesamtinteresse der Bürgerschaft […] Gemeinwohl steht zwar im Widerspruch zu dem Ziel reiner Profitmaximierung, nicht aber im Widerspruch zu betriebswirtschaftlichem Denken oder Gewinnerzielung" (R. Schäfer, 2007).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

angenommen werden kann.[10] Sturn (2021, S. 22 bzw. 17) argumentiert, dass die Eignung eines öffentlichen Gutes für diesen oder jenen Sektor (oder Mischformen) im Einzelfall aufgrund von prinzipiell unterschiedlichen Funktionsweisen von Staat und Markt zu analysieren bzw. zu prüfen sei.

1.5 Fundamentalökonomie

Der noch sehr junge Begriff der *Fundamentalökonomie* geht auf eine Gruppe heterodoxer Wirtschaftswissenschaftler:innen (Foundational Economy Collective, 2019) aus dem Raum Manchester in Großbritannien zurück.[11] Zur Fundamentalökonomie zählen sie Güter und Dienstleistungen, auf die folgende Kriterien zutreffen: 1.: Sie sind für das Alltagsleben erforderlich, 2.: Sie werden von allen Bürgerinnen und Bürgern unabhängig vom Einkommen täglich in Anspruch genommen und 3.: Sie werden über Versorgungsnetzwerke und Filialnetze verteilt (ebd., S. 64). Konkret unterscheiden die Autor:innen zwei Bereiche: Einerseits die materielle Fundamentalökonomie. Sie „besteht aus den Rohren und Kabeln, Versorgungs- und Filialnetzen, die jeden Haushalt mit den unverzichtbaren Dingen des Alltags verbinden – Wasser, Strom, Bankdienstleistungen, Lebensmittel." (ebd., S. 65). Andererseits die so genannte „providentielle" Fundamentalökonomie: Wohlfahrtsaktivität des Staates, welche Bürger:innen mit „medizinischer Versorgung, Bildung und Einkommenstransfers versorgt" (ebd., S. 66).

Die Intention der Autor:innen liegt zum einen in der Sichtbarmachung dieser Bereiche des Wirtschaftslebens, die sie in ihrer Bedeutung für menschliches Wohlergehen nicht ausreichend gewürdigt sehen: Die politische Wahrnehmung sei in einer „Fixierung auf wissensintensive Dienstleistungen und Hochtechnologie" (ebd., S. 59) gefangen und die Wohlfahrtsrelevanz von Gütern wie „Wohnraum, Energie und öffentlichen Transportmitteln sowie [dem] Zugang zu spezialisierten Leistungen wie psychotherapeutischer Betreuung" (ebd., S. 68) ließe sich zudem nicht erkennen, wenn man gewohnt sei, „Armut am Einkommen zu messen" (ebd.). Zum anderen

10 Dabei kann helfen, dass öffentlich-private Partnerschaften stets unter Federführung des öffentlichen Akteurs agieren, was wiederum qualifiziertes Personal erfordert. Hier kommt die Frage der Attraktivität kommunaler Arbeitgeber ins Spiel.

11 Ein Stück weit ist ihre Initiative auch mit diesem regionalen Kontext verbunden. Die internationale Resonanz zeugt jedoch auch von überregionaler Anschlussfähigkeit.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

geht es ihnen darum, eine Alternative zu der von ihnen beklagten Unterhöhlung dieser Bereiche durch Liberalisierung und privatwirtschaftliche Aneignung (ebd., S. 91 ff.) zu formulieren: Demokratische Partizipationsmöglichkeiten der (lokalen) Bevölkerung bei der Formulierung von Prioritäten schaffen (ebd., S. 203),[12] die Finanzierungsbasis der Grundversorgung durch Steuerreformen verbessern (ebd., S. 219), die Einhegung von gemeinwohlfeindlichen Praktiken von Großunternehmen (durch die Einführung von „sozialen Betriebslizenzen", ebd., S. 211) bei gleichzeitigem Einbezug von Klein- und Mittelunternehmen. Diese Maßnahmen sollten nicht nur Konsument:innen, sondern auch Beschäftigten Verbesserungen bringen. Die Autorinnen und Autoren rechnen vor, wie überraschend groß die Zahl der Erwerbstätigen ist, die in der Fundamentalökonomie beschäftigt sind (ebd., S. 71 f.). Da ihre Tätigkeiten normalerweise nicht dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, könnten bessere Arbeitsbedingungen „lokal festgelegt werden" (ebd., S. 69).

Es handelt sich bei dem fundamentalökonomischen Ansatz also zwar nicht um einen privatwirtschaftsfeindlichen, doch aber privatwirtschaftskritischen Ansatz, der mit systemverändernder Absicht auftritt. Die gesellschaftliche Notwendigkeit der angesprochenen Wirtschaftsbereiche tritt darin hervor, dass die Autor:innen durch deren Erosion und zunehmende Exklusivität das gesellschaftliche *Fundament* gefährdet sehen.

1.6 Kritische Infrastrukturen

Der Begriff der *Kritischen Infrastrukturen* wird seit Ende der 1990er-Jahre in Politik und Verwaltung verwendet, um Organisationen und Einrichtungen zu kennzeichnen, die aufgrund ihrer Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen besonders zu schützen und zu unterstützen sind. Das Bundesministerium des Innern (BMI, 2009, S. 3) definiert sie als „Organisationen und Einrichtungen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirken-

12 Entsprechend spielen Befragungen eine Rolle: Eine zitierte Umfrage unter etwa 2.000 Britinnen und Briten im Jahr 2017 zeigt etwa unter den am höchsten eingestuften Punkten den Zugang zu Lebensmitteln und Leitungswasser, Polizei und Notdienste, eine universelle Gesundheitsversorgung, Sozialwohnungen und Pflichtschulunterricht (Foundational Economy Collective, 2019, S. 204 f.). Die Autor:innen weisen darauf hin, dass sich die Präferenzen der Bevölkerung von denen politischer Verantwortungsträger:innen unterscheiden (ebd.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

de Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eintreten würden". Die sog. BSI-Kritisverordnung[13] („BSI-Gesetz", Bundesministerium der Justiz, 2016) regelt, wie die Kritischen Infrastrukturen konkret zu bestimmen sind. Es handelt sich bei den Kritischen Infrastrukturen somit um einen Rechtsbegriff.

Kritische Infrastrukturen sind in einer von Bund und Ländern beschlossenen Auswahl an Sektoren angesiedelt. Die sektorale Einteilung entwickelte sich im Laufe eines Diskussionsprozesses und umfasst aktuell Folgendes: Energie, Informationstechnik und Telekommunikation, Transport und Verkehr, Gesundheit, Wasser, Ernährung, Finanz- und Versicherungswesen, Staat und Verwaltung, Medien und Kultur (Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe [BBK], 2020, S. 23). Grob sind laut BMI (2009, S. 5) zwei Typen von Infrastrukturen zu unterscheiden: technische Basisinfrastrukturen und sozioökonomische Dienstleistungsinfrastrukturen. Diese Infrastrukturen sind teilweise in staatlicher Hand wie etwa die Justiz und die öffentliche Verwaltung, teilweise aber auch nicht, wie etwa das Finanz- und Versicherungswesen. Relevant für die Eingrenzung auf eine möglichst kurze Liste von Infrastrukturen – da im Notfall auch die Ressourcen zu ihrem Schutz besonders begrenzt sind – scheint die zeitliche Dimension: Bildung gehört z. B. nicht zu den Kritischen Infrastrukturen (ebd.), da ihr zeitweiser Ausfall im Sinne der obigen Definition keine unmittelbaren Konsequenzen hätte.[14]

Die genannten Sektoren sind wiederum in Branchen untergliedert – etwa ist das „Notfall- und Rettungswesen" eine Branche innerhalb des Sektors Staat und Verwaltung (BBK, 2020, S. 23). Ferner wurden „Kritische Dienstleistungen" definiert, die den Sektoren und Branchen zugeordnet sind (ebd., S. 24). Analog zu den Infrastrukturen sind Kritische Dienstleistungen solche, die „zur Versorgung der Allgemeinheit, deren Ausfall oder Beeinträchtigung zu erheblichen Versorgungsengpässen oder zu Gefährdungen der öffentlichen Sicherheit führen würde." (BBK, 2021, S. 5). Letztlich sind dies nichts anderes als die Dienstleistungen, die „von Betreibern Kritischer Infrastrukturen zur Versorgung der Allgemeinheit erbracht" (BBK, 2020, S. 25) werden.

13 BSI steht für Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

14 Anmerkung: Dies erleichterte KiTa- und Schulschließungen im COVID-19-Lockdown. Die negativen langfristigen Folgen für Kinder, Jugendliche und Familien werden im Nachhinein allerdings mehr und mehr anerkannt, was ein neues Licht auf das Kurzfristkriterium wirft.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.7 Systemrelevante Berufe

Aus dem Rechtsbegriff der Kritischen Infrastrukturen lässt sich die Eigenschaft der *Systemrelevanz* von Einrichtungen ableiten: Eine Einrichtung ist systemrelevant, wenn sie entweder selbst Teil einer Kritischen Infrastruktur ist oder aber den Betreibern Kritischer Infrastrukturen die Bereitstellung kritischer Dienstleistungen ermöglicht (vgl. BBK, 2021, S. 5 f.). Auch die Abgrenzung sogenannter systemrelevanter Berufe orientiert sich an der Wichtigkeit bestimmter Tätigkeiten für die Grundversorgung der Bevölkerung mit kritischen Dienstleistungen. Systemrelevante Berufe lassen sich als solche definieren, die im Katastrophenfall „die Versorgung der Bevölkerung, deren Sicherheit und medizinische Versorgung sowie die eigentliche Problemlösungsfähigkeit" sicherstellen (Helmrich, Kalinowski & Braun, 2020, S. 1). Der Zweck des Begriffs ist die Kennzeichnung von Beschäftigten, deren Berufsausübung im Katastrophenfall (wie der Pandemie) besonders zu unterstützen ist. Die systemrelevanten Berufe sind somit auch ein Rechtsbegriff mit unmittelbarem Handlungsbezug. Der Begriff kam erst durch die COVID-19-Pandemie in die öffentliche Diskussion: Die zeitweilige Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen im Jahr 2020 beeinträchtigte die Verfügbarkeit von Eltern für ihre beruflichen Tätigkeiten, sodass Ausnahmen definiert werden mussten: Eltern mit bestimmten, als systemrelevant anerkannten Berufen konnten eine Notbetreuung in Anspruch nehmen. Ein anderer Vorzug war, dass Beschäftigte in Kurzarbeit, die „während dieser Zeit eine Tätigkeit in einem systemrelevanten Beruf [aufnahmen], das dabei verdiente Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld anrechnen lassen" (Otto, Fuchs & Stabler, 2021, S. 10) mussten.

Im Gegensatz zu den Kritischen Infrastrukturen existiert keine bundeseinheitliche Abgrenzung der systemrelevanten Berufe. In der COVID-19-Pandemie haben die Landesregierungen unterschiedliche Listen von Berufen veröffentlicht (Helmrich et al., 2020, S. 1; Koebe, Samtleben, Schrenker & Zucco, 2020, S. 2). Beim Versuch einer Abgrenzung und Quantifizierung nehmen Helmrich et al. (2020) Bezug auf die Listen der Bundesländer sowie auf die o. g. Verordnung zu Kritischen Infrastrukturen. Sie identifizieren Berufe mit bestimmten Funktionen *innerhalb der Branchen*[15] Energie; Wasser, Entsorgung; Ernährung, Hygiene; Informationstechnik und Tele-

15 Eine Liste von Berufen auf Basis der Klassifikation der Berufe wird also mit einer Liste von Branchen gekreuzt, denn die Tätigkeit eines Arztes, der nicht im Gesundheitssystem, sondern in einer Versicherung arbeitet, ist nicht unbedingt systemrelevant. Das bedeutet aber, dass die Bezeichnung der „systemrelevanten Berufe" eigentlich

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

kommunikation; Gesundheit; Finanz- und Wirtschaftswesen; Transport und Verkehr; Medien; staatliche Verwaltung (Bund, Land, Kommune); Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe und Wissenschaft und Forschung (ebd., S. 1 f.). Koebe et al. (2020) kommen auf Basis einer Berufeliste des Berliner Senats zu einer anderen Auswahl. Auch die „KOFA-Studie" des Institut der deutschen Wirtschaft (IW, 2020) leistet eine Abgrenzung und Quantifizierung der systemrelevanten Berufe. Ihre Besonderheit ist die Berücksichtigung von „Wertschöpfungsketten versorgungsrelevanter Güter und Dienstleistungen" (ebd., S. 7): Über die Berufe hinaus, die an der Erbringung von kritischen Dienstleistungen direkt beteiligt sind, wird auch auf „mittelbar" relevante Berufe geachtet, ohne welche die Kritische Infrastruktur auf Dauer nicht funktionsfähig wäre. Dazu zählen etwa Wartungs- und Instandhaltungsberufe (ebd.). Auf diese Weise gelangen die Autorinnen und Autoren zu einer „größeren Vielfalt an Berufen, die für die Grundversorgung der Bevölkerung dauerhaft wichtig sind" (ebd., S. 4) und einer deutlich höheren Zahl an Beschäftigten in systemrelevanten Berufen als die o. g. Studie von Helmrich et al. (nämlich gut 12 Millionen im Gegensatz zu 8 Millionen, vgl. IW, 2020, S. 7).

1.8 Dienstleistungen von allgemeinem Interesse

Services of general interest bzw. zu Deutsch *Dienstleistungen von allgemeinem Interesse* (DAI) ist ein Rechtsbegriff der Europäischen Union (EU). Er ist Gegenstand einer Kommunikation der EU-Kommission aus dem Jahr 1996 und ging mit dem Vertrag von Lissabon im Jahr 2009 ins europäische Primärrecht ein (vgl. Humer, 2022, S. 27). Im Zuge einer Liberalisierung des Dienstleistungssektors in der EU soll der Begriff dazu dienen, bestimmte Dienstleistungsbereiche von EU-Vorschriften und Binnenmarkt- und Wettbewerbsregeln der europäischen Verträge auszunehmen oder aber sie diesen explizit zu unterwerfen. Dies bezieht sich z. B. auf die Vergabe öffentlicher Aufträge und staatlicher Beihilfen. Auch die Zugänglichkeit bestimmter Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger und bestimmte Qualitätsmerkmale sollen mithilfe dieses Begriffs geregelt werden.

Um welche Dienstleistungen es sich konkret handelt, gibt die EU nicht direkt vor, sondern verweist dazu auf „solche, die von den Behörden der

irreführend ist. Vielmehr geht es um systemrelevante Arbeitsplätze, die sich durch die Tätigkeitsprofile bestimmter Berufe auszeichnen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Mitgliedstaaten als im allgemeinen Interesse liegend eingestuft werden" (Europäische Kommission, 2011, S. 3). Es wird allerdings die Unterscheidung in wirtschaftliche und nicht-wirtschaftliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse vorgegeben. Die nicht-wirtschaftlichen – etwa Polizei und Justiz – sind vom europäischen Binnenmarkt- und Wettbewerbsvorschriften ausgenommen. Letztlich entscheidet der EU-Gerichtshof über die Zuordnung (vgl. Humer, 2022, S. 30).

Ferner werden „Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse" (Europäische Kommission, 2011, S. 4)[16] als „Dienstleistungen, die den Bedürfnissen der schwächsten Bevölkerungsgruppen Rechnung tragen" (ebd.) definiert. Sie können wirtschaftlich/marktbezogen oder nicht-wirtschaftlich/nicht-marktbezogen sein. Für diese Dienstleistungen fordert die EU den Grundsatz der Solidarität und gleichberechtigten Zugang (ebd.). Beispiele hierfür sind die Systeme der sozialen Sicherheit, Arbeitsvermittlung und Sozialwohnungen (ebd., vgl. auch Humer, 2022, S. 30). Es bleibt allerdings den EU-Mitgliedsstaaten überlassen, diese Bereiche für sich festzulegen. Es können somit Länderunterschiede bestehen. Aufgrund des normativen Gehalts der Konzepte und gesellschaftlicher Dynamiken bleibt die Kategorisierung von Dienstleistungsbereichen im Zeitverlauf zudem einem Wandel unterworfen (ebd., S. 32).

Interessanterweise wurde DAI bis etwa zum Jahr 2000 in deutschsprachigen Dokumenten der EU als „Daseinsvorsorge" übersetzt (vgl. Humer, 2022, S. 30). Analog dazu hebt Kersten (2022, S. 23) die Bedeutung der EU-Gesetzgebung für die „Ausgestaltung und Umsetzung der Daseinsvorsorge" hervor. Das bezieht sich insbesondere auf eine Vermarktlichung dieser Dienstleistungen, die die EU (im Auftrag ihrer Mitgliedsstaaten) ab den 1990er-Jahren maßgeblich betrieb. Dass die EU von Dienstleistungen von „allgemeinem", nicht von „öffentlichem" Interesse spricht, soll dazu dienen, eine Gleichsetzung mit staatlicher Aktivität zu vermeiden, die bei dem ambivalenten Begriff des „Öffentlichen" mitschwingt (vgl. Europäische Kommission, 2011, S. 4).

Aus den begrifflichen Kurzcharakterisierungen im obigen Abschnitt wird die Vielzahl an in Absicht und Bedeutungsgehalt relativ ähnlichen Begriffen deutlich, die in wissenschaftlichen und politischen Diskussionen verwendet werden. *Tabelle 1* bietet einen Überblick.

16 Im Englischen „social services of general interest".

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 1: Begriffe zur Kennzeichnung von Berufen, Branchen, Gütern und Dienstleistungen herausgehobener Bedeutung

Begriff	Definition	Grundidee / Absicht	Ursprung des Begriffs	Begriffliche Ebene	Beispiele
Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen	DL/Güter, die für individuelles Wohlergehen und soziale Teilhabe unverzichtbar sind, bzw. von denen das Funktionieren der Gesellschaft als Ganzes abhängt und an denen somit ein öffentliches Interesse besteht	Aufmerksamkeitslenkung auf die gemeinten Güter und DL zwecks Sicherstellung ihres Angebots	Soziologie und Politikwissenschaften, 2000er-Jahre	Normativer Begriff, Bezug auf Dienstleistungsbereiche bzw. gesellschaftliche Güter, die auf konsumierbaren Gegenständen und Diensten basieren	Trinkwasserversorgung, Krankenpflege
Öffentliche Güter (Soziologie)					Ernährung, Gesundheit
Öffentliche Güter (Wirtschaftswissenschaften)	Güter und DL, die von Nicht-Rivalität im Konsum und Nicht-Ausschließbarkeit gekennzeichnet und somit nicht bepreisbar sind	Öffentliche Güter eignen sich nicht für privatwirtschaftliche Unternehmungen. Sie sind ohnehin vorhanden oder ggf. vom Staat anzubieten (vgl. Hausner, 2006, S. 397)	Wirtschaftswissenschaften, 19. Jh. (Adolf Wagner), 20. Jh. (Gerhard Colm, Richard Musgrave, Paul Samuelson)	Analytischer Begriff, bezogen auf Güter und DL	Leuchtturmlicht, saubere Luft, Landesverteidigung
Meritorische Güter	Güter und DL, die Verbraucher konsumieren sollten, jedoch auf eigene Initiative nicht ausreichend nachfragen würden	Konsument:innen können fehlgeleitete Präfenzen haben, die sie zu Entscheidungen verleiten, die für sie und die Allgemeinheit nicht optimal oder gar schädlich sind. Der Staat bietet diese Güter und DL deshalb unabhängig vom Willen der Verbraucher an.	Wirtschaftswissenschaften, 20. Jh. (Richard Musgrave)	Normativer Begriff, bezogen auf Güter und DL	Schulbildung, Impfungen, ÖPNV

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Begriff	Definition	Grundidee / Absicht	Ursprung des Begriffs	Begriffliche Ebene	Beispiele
Daseinsvorsorge	„flächendeckende Versorgung mit bestimmten, von den politisch Verantwortlichen subjektiv als lebensnotwendig eingestuften Gütern und Dienstleistungen zu allgemein tragbaren (=sozial verträglichen) Preisen' mit einer bestimmten Qualität und in einer zumutbaren Entfernung" (Krajewski & Steinführer, 2020, S. 244, Andreas Knorr zitierend).	Abhängigkeit des modernen Menschen von seiner Umwelt, Mangel an Beherrschbarkeit seines Lebensraums. Daher staatliche Verantwortung der sozialen Absicherung	Verwaltungswissenschaften (Ernst Forsthoff, 1938, unter Rückgriff auf Lorenz von Stein, Mitte 19. Jh.)	Tätigkeiten bzw. Verantwortungsbereiche des Staats; Rechtsbegriff, aber ohne Konkretisierung	Bildung, Gesundheit, Kommunikation, Mobilität, Energie, Wasser und Abfallentsorgung
Fundamentalökonomie / Foundational economy	Güter und DL, auf die folgende Kriterien zutreffen: 1. sind sie für das Alltagsleben erforderlich, 2. werden sie von allen Bürgern unabhängig vom Einkommen täglich in Anspruch genommen und 3. werden sie über Versorgungsnetzwerke und Filialnetze verteilt. (vgl. Foundational economy collective, 2019, S. 64)	Aufmerksamkeitslenkung auf wohlfahrtsrelevante Bereiche des Wirtschaftslebens; Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit und demokratischen Steuerungsfähigkeit dieser Bereiche	Heterodoxe Wirtschaftswissenschaften, 2013	Analytischer Begriff, bezogen auf Bereiche wirtschaftlicher Aktivität	Wasser, Strom, Bankdienstleistungen, Lebensmittel. Medizinische Versorgung, Bildung und Einkommenstransfers
Kritische Infrastrukturen	„Kritische Infrastrukturen sind Organisationen und Einrichtungen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eintreten würden." (BMI, 2009, S. 3)	Kennzeichnung von Organisationen und Einrichtungen, die aufgrund ihrer Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen besonders zu schützen und zu unterstützen sind	Politik und Verwaltung, ab 1997	Rechtsbegriff, bezogen auf Einrichtungen	Energie, IKT, Transport und Verkehr, Gesundheit, Wasser, Ernährung, Finanz- und Versicherungswesen, Staat und Verwaltung, Medien und Kultur (vollständige Liste der Branchen)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Begriff	Definition	Grundidee / Absicht	Ursprung des Begriffs	Begriffliche Ebene	Beispiele
Systemrelevante Berufe	Berufe, die im Katastrophenfall „die Versorgung der Bevölkerung, deren Sicherheit und medizinische Versorgung sowie die eigentliche Problemlösungsfähigkeit“ sicherstellen (Helmrich et al., 2020, S. 1)	Kennzeichnung von Beschäftigten, deren Berufsausübung im Katastrophenfall besonders zu unterstützen ist	Politik und Wissenschaft	Rechtsbegriff, bezogen auf Arbeitsplätze, die der kritischen Infrastruktur dienen	Warenverräumer im Supermarkt, Abwassermeister, Ärztin im Gesundheitswesen, Polizist
Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (DAI)	DAI unterliegen „spezifischen Gemeinwohlverpflichtungen“ (Europäische Kommission, 2011, S. 3). Sie können wirtschaftliche oder nichtwirtschaftliche DL sein und zusätzlich kann ihnen ein sozialer Charakter zugesprochen werden. Was jeweils zutrifft, entscheiden die EU-Mitgliedsstaaten und die EU-Gesetzgebung.	Es sollen DL gekennzeichnet werden, auf die spezifische EU-Vorschriften (nicht) anzuwenden sind, z. B. bzgl. der Vergabe öffentlicher Aufträge und staatlicher Beihilfen.	Gesetzgebung der Europäischen Union; Römische Verträge 1957 definieren *Services of General Economic Interest*, dann 1996 Kommunikation der EU-Kommission *Services of General Interest in Europe*	Rechtsbegriff der EU bezogen auf Wirtschaftsbranchen	Verkehrsinfrastruktur, Postdienstleistungen, soziale Dienste

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Genauere Erläuterungen und weitere Quellenangaben finden sich im Text. DL = Dienstleistungen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2. Personenbezogenheit von Dienstleistungen und ihre Folgen

Neben dem Kriterium der gesellschaftlichen Relevanz lassen sich Dienstleistungen auch ihrem *Typus* nach unterscheiden. Dieser Abschnitt geht auf das Merkmal der Personenbezogenheit ein, das manche Dienstleistungen aufweisen und das im Rahmen des Projekts *GenDis* und dieses Sammelbands ein weiteres Auswahlkriterium für zu untersuchende Bereiche darstellt.

Eine Dienstleistung ist ein Produkt ohne eigene materielle Gegenständlichkeit – sie besteht aus dem Vollzug ihrer Erbringung. Heute sind die meisten Produkte, die umgesetzt werden, Dienstleistungen – in der klassischen residualen Definition ist dies alles, was nicht in der Landwirtschaft bzw. Extraktion (primärer Sektor) und der Industrie (sekundärer Sektor) hergestellt wird. Wir haben es bei den Dienstleistungen mit einem sehr großen und intern sehr heterogenen Bereich zu tun. Daher sind je nach Erkenntnisinteresse weitere Unterscheidungen zwischen Arten von Dienstleistungen sinnvoll.

Etwa trennen Vester und Teiwes-Kügler (2007, S. 68 f.) in Anlehnung an Oesch (2006) zwischen 1. technischen Dienstleistungen, 2. organisatorischen und verwaltenden Dienstleistungen und 3. interpersonellen Dienstleistungen. Letztere unterscheiden die Autor:innen wiederum in verbrauchsbezogene Dienstleistungen und „öffentliche Humandienstleistungen" (ebd.). Interpersonelle verbrauchsbezogene Dienstleistungen können sachbezogen sein: Dinge werden für Personen bereitgestellt oder es werden Dinge, die Personen gehören, instandgehalten oder vor Schaden bewahrt. Sie können aber auch personenbezogen sein, etwa Dienstleistungen im Einzelhandel, in der Gastronomie oder im Wellnessbereich, weil sie sich auf die Kund:innen selbst beziehen. Bei den *öffentlichen Humandienstleistungen* handelt es sich in jedem Fall um personenbezogene Dienstleistungen. Hier geht es in der Regel darum, eine direkte Veränderung im körperlichen oder mentalen Zustand des Dienstleistungsempfängers zu evozieren bzw. seine persönlichen Fähigkeiten zu erweitern oder zu erhalten. Hierfür hat sich inzwischen auch in Deutschland der Begriff der Care-Dienstleistungen eingebürgert.[17]

17 „Care work" kann definiert werden als „work that provides a face-to-face service and develops the capabilities of the recipients. That is, the service promotes the development, learning, skill acquisition, or physical or psychological health of the recipient." (England, Budig & Folbre, 2002, S. 459, siehe auch S. 461)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ein für die Gegenstandseingrenzung in diesem Band zentrales Moment ist der Grad an *Interaktivität* bei der Dienstleistungserbringung. „Interaktive Arbeit von Kunden und Dienstleistern macht den Kern personenbezogener Dienstleistungsarbeit aus." (Weihrich & Dunkel, 2012, S. 18). Liegt eine ausgeprägte Interaktivität vor, dann heißt dies, der Dienstleistungsempfänger muss zu einem bedeutenden Grad selbst aktiv mitwirken, damit die Leistung erfolgreich erbracht werden kann (ebd., S. 16., vgl. auch Badura & Gross, 1976). Dies beginnt damit, dass in Abstimmung zwischen Dienstleistungsgeber:in und -nehmer:in zunächst einmal das Ziel der Dienstleistung kommunikativ konkretisiert werden muss. Hier – und auch bei weiteren Schritten der Dienstleistungserbringung – fließt die Individualität des Dienstleistungsnehmers ein: Er muss diese Schritte mitvollziehen (können), etwa einem Unterricht folgen, bestimmte Bewegungen im Rahmen einer Physiotherapie ausführen etc. Dies wird i. d. R. von Kommunikation begleitet.

Die Notwendigkeit einer engen, unmittelbaren und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienstleistungsgeber und -nehmer hat verschiedene Konsequenzen für die Dienstleistungserbringung, welche letztlich wichtige Rahmenbedingungen für eine Dienstleistungsökonomie und Dienstleistungsgesellschaft setzen.

Für eine erfolgreiche Erbringung mancher Dienstleistungen bedarf es einer ausreichenden Zeit für Interaktion zwischen den Beteiligten. Dies kann technisch bedingt sein, etwa im Fall eines Heilungsprozesses nach einer Verletzung. Es kann auch sozial bedingt sein, wenn etwa Vertrauen bzw. eine persönliche Bindung aufgebaut werden muss, z. B. zwischen Schüler und Lehrer oder zwischen Patientin und Therapeutin. In der Konsequenz lässt sich die Erbringung mancher Dienstleistungen nicht beliebig bzw. auch gar nicht beschleunigen.

Auch die Individualität, die jede:r Kund:in und Fall unweigerlich mitbringt, setzt einer Beschleunigung Grenzen, da die Dienstleistung nur bedingt standardisierbar ist. Die Eigenheiten und Besonderheiten des Falls müssen stets analysiert und berücksichtigt werden. Diese Folge von Personenbezogenheit besteht sogar unabhängig von Interaktion: Auch, wenn etwa die Patientin bei einem chirurgischen Eingriff nicht selbst mitwirkt (ggf. nicht einmal bei Bewusstsein ist), ist der Eingriff doch so individuell,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

dass er nur schwer standardisiert werden kann (wobei Ansätze zur Automatisierung auch in diesem Bereich vorliegen).[18]

Es gibt außerdem den Fall, dass Dienstleistungen zwar prinzipiell automatisiert und damit rationalisiert werden könnten, dies aber als nicht wünschenswert eingeschätzt wird bzw. ethisch nicht vertretbar ist (strittig ist etwa der Einsatz von Pflegerobotern). Sowohl technische Möglichkeiten als auch Werte und Normen verändern sich im Zeitverlauf – nicht nur, *ob* eine Dienstleistung gesellschaftlich notwendig ist, sondern auch, *wie* sie erbracht werden kann, ist somit historisch wandelbar und lässt sich nur für die Gegenwart und einen absehbaren Zeitraum entscheiden.

Eine von der Sache vorgegebene Zeitdauer, geringe Standardisierbarkeit oder limitierte Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit – all dies bedeutet, dass die Chance auf Rationalisierung und damit Produktivitätssteigerung entsprechender Dienstleistungstätigkeiten auch langfristig vermindert ist (Baumol, de Ferranti, Malach, Pablos-Méndez et al., 2012; Baumol & Oates, 1972). Wenn dies aber der Fall ist, so stellt sich die Frage nach einer kontinuierlichen ausreichenden Arbeits- bzw. Fachkräfteversorgung mit besonderer Dringlichkeit. Erst aus der Kombination von gesellschaftlicher Notwendigkeit und Nichtrationalisierbarkeit von Dienstleistungen entstehen die (potenziellen) Engpässe am Arbeitsmarkt, welche Gegenstand dieses Buches sind.

Eine weitere Implikation personenbezogener Dienstleistungsarbeit bezieht sich auf den Ort der Erbringung. Produktion und Konsum fallen nicht nur zeitlich zusammen, sondern auch örtlich – dies besagt das sogenannte „Uno-actu-Prinzip" (vgl. Badura & Gross, 1976). Erbringer:innen und Konsument:innen personenbezogener Dienstleistungen müssen sich an einem Ort treffen. Insbesondere bei einem notwendigen wiederholten Kontakt im Laufe der Dienstleistungsbeziehung legt dies nahe, dass Erbringer:innen und Kund:innen in räumlicher Nähe zueinander wohnen. Andernfalls sind lange Pendelwege zurückzulegen. Dies bringt das Thema der regionalen Verteilung der Arbeitskraft ins Spiel: Für eine ausreichende Versorgung der Bevölkerung mit gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen müssen nicht nur insgesamt ausreichend Arbeitskräfte vorhanden sein, sondern sie müssen auch am richtigen Ort vorhanden sein. Ist dies

18 Ein Dank an Prof. Jürgen Kädtler (SOFI) für folgenden Hinweis: Es gibt aber auch über Personenbezogenheit hinaus Quellen der Nichtstandardisierbarkeit. Etwa ein Feuerwehreinsatz, eine Reparatur etc. Alles, was komplex und in gewisser Weise einzigartig ist, erfordert eine auf den individuellen Fall abgestimmte Dienstleistung.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nicht der Fall, kommt zu einem allgemeinen Arbeits- bzw. Fachkräftemangel ein geografisches „Mismatch" hinzu.

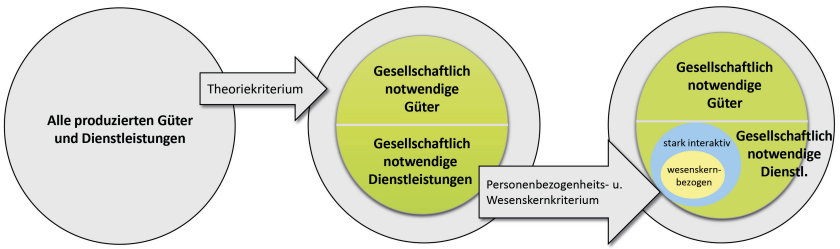
3. *Eine konkrete Abgrenzung gesellschaftlich notwendiger, personenbezogener Dienstleistungsarbeit*

Im Folgenden wird der Versuch unternommen, die gesellschaftlich notwendigen und dabei personenbezogenen Dienstleistungen nach Branchen und Berufen entlang offizieller Klassifikationen für den augenblicklichen Kontext zu operationalisieren. Die konkrete Abgrenzung ist Vorbedingung für quantitative Analysen, etwa der Zahl der Beschäftigten oder der Qualität der Beschäftigung. Eine Anschlussfähigkeit an Klassifikationen ermöglicht auch internationale, nationale und regionale Vergleiche (siehe die Kapitel 3, 4, 6 und 8 in diesem Band).

Abbildung 1 veranschaulicht den Auswahlprozess: Zunächst wird auf Grundlage theoretischer Vorarbeiten und im Abgleich mit der Literatur eine Fokussierung auf *Branchen* gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen vorgenommen (1. Pfeil und mittlerer Kreis). Im Sinne des Erkenntnisinteresses des Projekts *GenDis* wird innerhalb der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 ferner das Kriterium des Personenbezugs (s. o.) angelegt. Dieses wird an Berufen festgemacht, abgegrenzt anhand der Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 2010 (KldB 2010). Darauf folgt die Fokussierung auf Berufe der GND innerhalb der ausgewählten Branchen zusätzlich anhand ihres Wesenskernbezugs. Dieser liegt dann ausgeprägt vor, wenn sich die vorselektierte Branche im Berufsbild, bestehend insbesondere aus den typischerweise zugrundeliegenden Tätigkeiten, Qualifikationen und Arbeitsgegenständen, widerspiegelt. Ein Bezug zwischen Berufsbild und der branchentypischen Leistung muss direkt, also unmittelbar vorliegen. Das Ergebnis ist ein engerer Kreis an Branchen und Berufen, die als Basis für eine quantitative Analyse dienen. Das Verfahren mit allen Schritten wird im Folgenden im Detail beschrieben.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 1: Prozess der Auswahl von Branchen und Berufen für die Analyse



Quelle: eigene Darstellung

3.1 Die Perspektive der Branchen

Wir orientieren uns zur Abgrenzung der Branchen an einer Schnittmenge, die in vorliegenden Arbeiten besonders hervorgehoben bzw. oft genannt werden. Die in der Literatur genannten Wirtschaftsbereiche, in denen gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen erbracht werden, sind nicht trennscharf und in den Quellen unterschiedlich strukturiert. Bspw. fassen Leimeister und Peters (2012, S. 6) Bildung, Betreuung, Gesundheit, Pflege zusammen als „Soziale Dienstleistungen". Hilbert et al. (2013) nennen hingegen folgende Bereiche: Netzdienstleistungen, Bildung und Erziehung, Gesundheit, Handel, Kultur und Sport, Kommunikation, Wohnen, Mobilität, Finanzdienstleistungen und beiläufig auch Verwaltung und Sicherheit.

Bei der Nennung von Wirtschaftsbereichen in diesen Studien ist zu bedenken, dass diese sich zwar mit GND befassen, den Fokus aber nicht auf eine Branchenbetrachtung legen und somit die genannten Branchen nicht alle möglicherweise nennenswerten umfassen. Im Falle der Studien von Holler et al. (2015) und Bonin et al. (2018) bspw. stehen die Bedeutung, Inanspruchnahme und Verteilungswirkungen von GND im Zentrum, was die dort betrachteten Bereiche eingrenzt – auf Netzdienstleistungen wird bspw. nicht eingegangen. Der Fokus liegt bei letztgenannter Studie auf den Bereichen Bildung und Kinderbetreuung, Gesundheit, Wohnen, Kultur, Freizeit und Sport sowie Pflege.

Eine spezifische und umfassende Branchenbetrachtung nehmen lediglich die Autor:innen der Abhandlung zur Fundamentalökonomie vor (Foundational Economy Collective, 2019). Sie ordnen die in Form von NACE-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Codes gegliederten Sektoren den oben erwähnten beiden Kategorien „materielle" und „providentielle" Fundamentalökonomie zu. Eine weitere Kategorie ist die „übersehene Ökonomie", zu der Systeme gezählt werden, „die Güter bereitstellen, die den Bereichen Lifestyle und Komfort zuzurechnen sind" (ebd., S. 75).[19]

Die folgende Tabelle 2 gibt einen Überblick über die in der Literatur genannten Bereiche, zugeordnet zu den Abschnitten einer aktuellen Klassifikation der Wirtschaftszweige. Aufgenommen sind auch die Zuordnungen durch das Foundational Economy Collective, die eine tiefe Branchengliederung verwenden. Da es sich bei den Wirtschaftsabschnitten um eine hohe Aggregationsstufe handelt, sind zum Teil mehrere Zuordnungen in einem Abschnitt vermerkt. So sind bspw. im Wirtschaftsabschnitt C (verarbeitendes Gewerbe) Branchen enthalten, die der erforderlichen „materiellen" Ökonomie („m", u. a. Herstellung von Nahrungsmitteln) oder der „übersehenen" („ü", u. a. Herstellung von Textilien) zugeordnet werden oder keine Zuordnung zu einer Branche der Fundamentalökonomie haben („N"). Es wird deutlich, dass GND Teil vieler Wirtschaftszweige sind, sich aber auch Schwerpunkte ableiten lassen.

Tabelle 2: Überblick über in der Literatur genannte Wirtschaftsbereiche im Kontext gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen

Wirtschaftszweig	**Abschnitt/ Abteilung der WZ 2008 (63)**	**Hilbert et al., 2013**	**Bonin et al., 2018**	**Leimeister & Peters, 2012**	**Foundational Economy Collective 2019**
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	A / 01.-03.				m, ü
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	B / 04.				m, ü, N
Verarbeitendes Gewerbe	C / 05.-23.				m, ü, N
Energieversorgung	D / 24.	X		X	m
Wasserversorgung, Entsorgung u. Ä.	E / 25.-26.	X		X	m
Baugewerbe	F / 27.				m, ü, N

19 Die genaue Zuordnung ist hier dokumentiert: https://foundationaleconomy.com/activity-classification/, Zugriff: 22.04.2020.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Wirtschaftszweig	**Abschnitt/ Abteilung der WZ 2008 (63)**	**Hilbert et al., 2013**	**Bonin et al., 2018**	**Leimeister & Peters, 2012**	**Foundational Economy Collective 2019**
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz	G / 28.-30.	X			p, m, ü, N
Verkehr u. Lagerei	H / 31.-35.	X		X	m, ü, N
Gastgewerbe	I / 36.				Ü
Information u. Kommunikation	J / 37.-40.	X		X	m, N
Finanz- u. Versicherungsdienstleistung	K / 40.-43.	X			m, N
Grundstücks- u. Wohnungswesen	L / 44.	X	X	X	m, N
Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistung	M / 45.–49.				m, N
Sonstige Unternehmensdienstleistung	N / 50.-53.				N
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	O / 54.	X		X	p
Erziehung u. Unterricht	P / 55.	X	X	X	p
Gesundheits- u. Sozialwesen	Q / 56.-57.	X	X	X	p
Kunst, Unterhaltung u. Erholung	R / 58.-59.	X	X		ü, N
Sonstige Dienstleister a. n. g.	S / 60.-62.				ü, N
Häusliche Dienste	T / 63.				

Legende: x: Branche bzw. Teilbereich wird genannt; p: der „providentiellen" Fundamentalökonomie zugeordnet; m: der „materiellen" Fundamentalökonomie zugeordnet; ü: der „übersehen" Ökonomie zugeordnet; N: nicht zugeordnet.

Quelle: eigene Darstellung

Für eine Schwerpunktsetzung auf einen Kern an Branchen, der die GND umfasst, orientiert sich das Projekt *GenDis* an einer *Schnittmenge* der in der Literatur genannten Bereiche.

Die Schnittmenge ist besonders groß bei den Bereichen *Erziehung und Unterricht* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen*. Eine Fokussierung auf diese Branchen ist eindeutig.

Vergleichsweise groß ist die Schnittmenge auch bei den Bereichen *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* und *Grundstücks- und Wohnungswesen*. Letzterer Bereich wird jedoch vom Foundational Econ-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

omy Collective der materiellen Ökonomie zugeordnet, nicht der providentiellen, da er v. a. zur materiellen Versorgung beiträgt. Die Dienstleistungen dieser Branche sind insbesondere sachbezogen (Wohnraum bereitstellen), sodass dieser Bereich nicht in die Auswahl fällt. Auch wenn der Bereich *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung* nicht in allen Quellen klar als Teil gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen genannt wird, soll er in die Auswahl aufgenommen werden. Denn diese Dienstleistungsbranche ist ein Kernbereich öffentlicher Daseinsvorsorge.

Unser Fokus liegt also auf der 2-Steller-Ebene der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) auf den Wirtschaftszweigen *Gesundheitswesen* (WZ 86), *Heime und Sozialwesen* (WZ 87–88), *Erziehung und Unterricht* (WZ 85) sowie *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* (WZ 84). Insbesondere in diesen Branchen werden Dienstleistungen, die als gesellschaftlich notwendig gelten können, erbracht. Aus der Perspektive der Fundamentalökonomie zählen diese Branchen zur „providentiellen" Fundamentalökonomie, da sie jene Wohlfahrtsaktivitäten umfassen, die grundlegende menschliche Bedürfnisse erfüllen: „*Die Bereitstellung grundlegender Leistungen und Güter ist unverzichtbar für das Wohlergehen der Bürger, da ein limitierter Zugang das Leben einschränkt und die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung verringert.*" (Foundational Economy Collective, 2019, S. 68)

Die Abgrenzung der Dienstleistungsbranchen mit hoher gesellschaftlicher Relevanz ist mit Unschärfen verbunden. Dies hat mehrere Gründe. Rein technisch liegt es daran, dass offiziell klassifizierte Branchen je nach Gliederungsebene mehr oder weniger grobe Zusammenfassungen unterschiedlicher Wirtschaftsaktivitäten darstellen, die also auch in Bezug auf ihre gesellschaftliche Varianz heterogen sein können. Es liegt auch viel allgemeiner daran, dass Wirtschaftszweige für ihre Leistungserstellung auf Lieferungen und Dienstleistungen anderer Branchen angewiesen sind. Für eine sichere Lebensmittelversorgung bedarf es etwa einer Lieferkette, die vom Einzelhandel über die Lebensmittelindustrie bis hin zur Landwirtschaft reicht. Jede der beteiligten Branchen benötigt zudem Geräte und Maschinen aus der industriellen Fertigung etc. Viele Branchen beteiligen sich damit indirekt an der Bereitstellung einer gesellschaftlich notwendigen Dienstleistung. Dieser Gedanke kennzeichnet auch die oben behandelte Kofa-Studie des IW (2020), die die Beschäftigten in Kritischen Infrastrukturen um Beschäftigte in Lieferketten für diese Infrastrukturen ergänzt. Die Autor:innen machen auf den Zeitbezug dieser Frage aufmerksam (ebd.,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

S. 7): Mit zunehmender Zeitdauer, die eine Kritische Infrastruktur funktionieren muss, steigt die Zahl der notwendigen neuen Inputs aus anderen Branchen, weil sich Vorräte leeren, Ausrüstung gewartet oder ersetzt werden muss etc. Nicht anders verhält es sich bei Branchen gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen.[20]

Es gibt aber noch einen anderen, wichtigen Grund für die Unschärfe bei der Abgrenzung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungsbranchen, der in der Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen liegt. Dass sich die als notwendig empfundenen Dienstleistungen im Zeitverlauf relativ schnell wandeln können, kann etwa an der Infrastrukturdienstleistung des Breitbandinternets verdeutlicht werden, das derzeit immer noch eine regional sehr unterschiedliche Verfügbarkeit und Qualität aufweist und entsprechende Diskussionen über die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse provoziert. Ein anderes Beispiel ist die bereits zuvor angesprochene Kinderbetreuung im Elementarbereich, die vor wenigen Jahren den meisten noch als privat zu erfüllende Aufgabe galt, während heute viele in ihr eine staatliche Aufgabe sehen. In der Folge hat sich in diesem Bereich in den letzten Jahren eine bedeutende Infrastruktur, ein Berufsbild mit bestimmten Inhalten und Qualitätsstandards und nicht zuletzt eine große und weiter wachsende Beschäftigtengruppe herausgebildet.

Die obige Definition kann somit nicht zu einer universell gültigen Auswahl von Dienstleistungen führen, die für alle Gesellschaften gleichermaßen gilt. Uns geht es in dem vorliegenden Text darum, einen Kernbestand an Dienstleistungen abzugrenzen, der im Hier und Jetzt als gesellschaftlich notwendig gelten kann, also in der deutschen oder anderen Gesellschaften Europas auf dem gegenwärtigen Stand ihrer historischen Entwicklung. Relevante Merkmale dieser Gesellschaften sind ihre industrialisierte und tief arbeitsteilige Wirtschaftsweise, ihr erreichter Grad an Digitalisierung, ihr entwickelter Wohlfahrtsstaat, ihre demokratische politische Organisation, Rechtsstaatlichkeit, ein sich modernisierendes Rollenverständnis der Geschlechter, die zunehmend individualisierte Lebensweise etc.

Es gibt somit keine endgültige Abgrenzung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen, sondern die Auswahl variiert je nach Perspektive, Zweck der Abgrenzung und historischem Zeitraum. Das Ziel des vorliegenden Textes kann somit nicht der definitive Ausschluss oder Einschluss einzelner Wirtschaftsbereiche oder Berufe sein, sondern er liegt in der Vorbereitung empirischer Analysen, die die Merkmale *einiger* derzeit besonders relevan-

20 Die mit Kritischen Infrastrukturen ja auch eine große Schnittmenge aufweisen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ter Branchen und Berufe herausarbeiten und mit anderen Branchen und Berufen vergleichen.

3.2 Die Perspektive der Berufe

Im Projektkontext sollen GND und ihre Erbringer:innen nicht nur über ihre Branchenzugehörigkeit identifiziert werden. Auch die Berufsgruppen sind in den Blick zu nehmen, weil dies eine noch zielgenauere Auswahl ermöglicht. Der doppelte Selektionsprozess durch Branchen und Berufe in Kombination soll gewährleisten, dass in den folgenden empirischen Analysen tatsächlich nur jene Fälle betrachtet werden, die den betrachteten gesellschaftlich notwendigen, personenbezogenen Dienstleistungen direkt entsprechen.

Wie schon für die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) katalogisierten Branchen gezeigt, ist auch die Assoziation spezifischer Berufe zu den GND insgesamt mit Ungenauigkeiten verbunden.

Definitorisch ergeben sich Unschärfen bereits als Implikation der einschlägigen, kontemporären Klassifikationssysteme. Beispielhaft ist hier an die Differenzen der beiden in Deutschland gebräuchlichsten Berufssystematiken zu denken: der bereits genannten Klassifikation der Berufe (aktuell aus dem Jahr 2010) der Bundesagentur für Arbeit (Paulus & Matthes, 2013) und der International Standard Classification of Occupations (ISCO, aktuelle Fassung ISCO-08 aus dem Jahr 2008) (International Labour Organization, 2012). Zwar sind diese Klassifikationen mittels Korrespondenztabellen ineinander übersetzbar, doch nicht in allen Fällen ist auf der häufig in Datenquellen zur Verfügung stehenden 3-Steller-Ebene eine eindeutige Zuordnung möglich. So kann es mitunter sein, dass ein Beruf in der einen Klassifikation mehreren Berufen in der anderen Klassifikation entspricht (Destatis, 2016).

Schon dieses Beispiel illustriert eine definitorische Problematik, die auch dem Konzept des Berufs an sich innewohnt. Nach Friedemann Stooß meint Beruf eine charakteristische Bündelung von Erwerb, Arbeit und Qualifikation, die den Arbeitsmarkt reguliert und der Gesellschaft als Gliederungs- und Strukturprinzip dient (Stooß, 1985, vgl. auch Kapitel 8 in diesem Band). Es handelt sich um einen vielschichtigen Begriff, der unterschiedliche Perspektiven zulässt (siehe Kapitel 8). Mit der KldB 2010 wurde der Entschluss gefasst, Berufe als Tätigkeitsbündel zu definieren.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Folgenden nutzen wir die KldB 2010 für eine Abgrenzung der von uns untersuchten Berufe. Sie wird auch in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (www.qube-projekt.de) verwandt, deren Modellrechnungen auch in dieses Projekt eingehen. Die KldB 2010 kennt fünf Aggregationsstufen. Auf diesen unterschiedlichen Ebenen existieren 1 286 Berufsgattungen (5-Steller), 700 Berufsuntergruppen (4-Steller), 144 Berufsgruppen (3-Steller), 37 Berufshauptgruppen (2-Steller) sowie 10 Berufsbereiche (1-Steller). Die erste bis vierte Stelle der KldB 2010 bilden horizontalerweise die Fachlichkeit eines Berufes ab, die fünfte Stelle vertikalerweise zusätzlich das Anforderungsniveau (Paulus & Matthes, 2013). Im Projektionskontext wird der 3-Steller, also die Berufsgruppe, betrachtet. Diese Aggregationsebene bietet einen guten Kompromiss zwischen Auflösung und empirischer Analysefähigkeit. Aufgrund beschränkter Fallzahlen in den zur Verfügung stehenden Datenquellen muss letztere in der Wahl der Aggregationsstufe stets mitgedacht werden.

Im vorangehend beschriebenen Schritt sind Branchen der GND vordergründig literaturgeleitet zugeordnet worden. Diese vorselektierten Branchen im Sinne von WZ 2008 (Destatis, 2008) werden nun auf spezifische Berufe eingeschränkt. Diese Kombinationen können empirisch als Träger der GND angesehen werden. Die Selektion der Berufe innerhalb der vorselektierten Branchen passiert, wie vorangehend dargelegt, über die beiden nachgeschalteten Kriterien Personenbezug sowie Wesenskernbezug des Berufes zur vorselektierten Branche (s. o.):

Wie vorangehend eingeführt sehen wir für einen gegebenen *Wesenskernbezug* eines Berufes zur vorselektierten Branche folgende Voraussetzung: Im auszuwählenden Berufsbild spiegelt sich die vorselektierte Branche. Das Berufsbild ist hierbei näherungsweise als Zusammenhang von an spezifischen Arbeitsgegenständen typischerweise auszuübenden Tätigkeiten und dafür benötigter Qualifikation im Sinne insbesondere von Wissen und Kompetenzen, aber auch volitionalen Eigenheiten wie intrinsischen Motivationen als mögliche Ausprägung „typischer Verhaltensweisen, Orientierungen und Werthaltungen" (Dostal, Stooß & Troll, 1998, S. 440) zu verstehen. Ein Bezug zwischen Berufsbild und der branchentypischen Leistung muss direkt, also unmittelbar vorliegen. Beispielhaft für einen solchen Wesenskernbezug kann die Berufsgruppe *813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe* betrachtet werden, da sie einen direkten Bezug zur archetypischen Leistung der Branche *Gesundheitswesen* aufweist. Unter den ausgeübten Tätigkeiten fällt in dieser Berufsgruppe insbesondere das Pflegen an, was einen unmittelbaren Bezug zur branchenspezifischen,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wesentlichen Leistung, dem Schutz der Gesundheit, hat. Eine Fachinformatikerin für Systemintegration, die in einem Krankenhaus und damit im Gesundheitswesen beschäftigt die IT wartet, würde aufgrund dieses Wesenskernbezugs nicht in die Selektion fallen. Die Vorteile eines Vorgehens ähnlich diesem doppelten Selektionsprozess wurden bereits von anderen Autor:innen ausgenutzt. Wie zumal im eigenen Beispiel gezeigt, bietet sich dieses im besonderen Maße an, um Personen in der Pflege für empirische Analysen zu identifizieren (Budig & Misra, 2010, S. 445).

Mittels dieses Selektionsprozesses werden jene Berufe, die einen klaren Personenbezug als auch Wesenskernbezug zu den vorselektierten Branchen aufweisen, mit diesen in spezifischen Berufe-Branchen-Kombinationen zusammengeführt. Dieses Vorgehen der Überkreuzung von Branche mit Beruf ist dazu geeignet, die zuvor erörterten Limitationen einschlägiger Klassifikationssysteme zumindest tendenziell zu überwinden. Die auf diese Weise entstehenden Kombinationen entsprechen dem Muster *WZ 2008 (63) x KldB 2010 (3d)*.

In Tabelle 3 sind die entstandenen Kombinationen entlang der bereits qua Literaturkriterium vorselektierten Branchen (siehe Abschnitt 3.1) dargestellt. Im Wirtschaftszweig *54 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* sind drei Berufsgruppen selektiert. Da dieser Wirtschaftszweig tendenziell heterogene Dienstleistungen insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes anbietet, gestalten sich auch mögliche Wesenskernbezüge zu Berufsgruppen vergleichsweise vielschichtig. Die Berufsgruppe *532 Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug* weist einen solchen unzweifelhaft auf – ebenso die Berufsgruppe *731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung* sowie *732 Verwaltung*. Insbesondere letztgenannte Berufsgruppe enthält aber auch Berufe ohne direkten Personenbezug. Aufgrund der besonderen Bedeutung der öffentlichen Verwaltung wird sie aufgrund der in ihr vorhandenen Frontliner bspw. in Bürgerämtern oder Sozialversicherungen (Bundesagentur für Arbeit [BA], 2011, S. 138) explizit eingeschlossen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 3: Als Träger von GND selektierte Branche-Berufe-Kombinationen WZ 2008 (63) x KldB 2010 (3d)

Branche gemäß WZ 2008 (63)	**Berufsgruppe gemäß KldB 2010**
54 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	**532** Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug
	731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung
	732 Verwaltung
55 Erziehung u. Unterricht	**831** Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege
	841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen
	842 Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik
	843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen
	844 Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtungen
56 Gesundheitswesen	**811** Arzt- und Praxishilfe
	813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe
	814 Human- und Zahnmedizin
	816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie
	817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde
	821 Altenpflege
	831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege
57 Heime u. Sozialwesen	**813** Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe
	816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie
	821 Altenpflege
	831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege

Quelle: eigene Darstellung

Die grundsätzliche Relevanz von *Bildung* als Bereich gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen ist bereits dargelegt worden. Die im dementsprechend zugehörigen Wirtschaftszweig *55 Erziehung und Unterricht* prominenten Tätigkeiten Lehren (*841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen*, *842 Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik* und *844 Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtungen*) und Erziehen (*831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege*) weisen einen unzweifelhaften Wesenskernbezug zur Branche auf. Bereits aus dem Alltagsverständnis erschließt sich weiterhin, dass diese Tätigkeiten nur mit Personenbezug ausgeübt werden können. Die Berufsgruppe *843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen* wird aufgrund des We-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

senskernbezuges zumindest auf ihre Lehrtätigkeit ebenfalls selektiert. Für nachfolgende empirische Analysen ist jedoch zu berücksichtigen, dass lehrendes Hochschulpersonal in Datenquellen regelmäßig über die spezifische Fachrichtung des absolvierten Studiums erfasst sein kann. So wird sich bspw. ein Hochschullehrer an einem Universitätsinstitut der Fachrichtung Geografie eventuell stärker mit der Berufsgruppe *421 Geologie, Geografie und Meteorologie* als mit der Berufsgruppe *843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen* identifizieren. Je nach Aggregationsstufe der WZ 2008 werden *Gesundheitswesen* und *Heime und Sozialwesen* als getrennte oder aber als eine einheitliche Systematikposition betrachtet (Destatis, 2008). Bereits dies offenbart große inhaltliche Überlappungen. Die Berufsgruppen *813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe* und *821 Altenpflege* werden auch deswegen innerhalb beider Wirtschaftszweige selektiert, da entsprechende, früher getrennte Berufsausbildungen in Deutschland zukünftig vereinheitlicht sein werden (Bundesministerium für Gesundheit & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, o. J.). Medizinische Fachkompetenz wird auch für die Altenpflege als berufsspezifische Kernkompetenz angesehen (Blass, 2012, S. 10). Insgesamt ist das Spektrum pflegender Berufe recht groß (Budig & Misra, 2010). Die Berufsgruppe *831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege* wurde aufgrund ihres Schnittstellencharakters zwischen Pflege und Erziehung sowohl in Kombination mit dem Wirtschaftszweig *55 Erziehung und Unterricht* als auch *56 Gesundheitswesen* sowie *57 Heime und Sozialwesen* selektiert. Diese Schnittstellenfunktion zeigt sich insbesondere im Berufsbild der *Heilerziehungspflege* (Berufsgattung *83132* innerhalb der Berufsgruppe *831*) (BA, 2011, S. 295). Angehörige der Berufsgruppe *816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie* arbeiten indessen sowohl in psychiatrischen Genesungs*heimen* (Destatis, 2008, S. 525) als auch im *Gesundheitswesen*. Sowohl Wesenskern- als auch Personenbezug sind hier ebenso offensichtlich wie bei den Berufsgruppen *811 Arzt- und Praxishilfe*, *814 Human- und Zahnmedizin* und *817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde*. Diese werden aufgrund ihres ausschließlich medizinischen Gegenstandsbereiches ausschließlich innerhalb des Wirtschaftszweiges *56 Gesundheitswesen* selektiert.

Insgesamt ergeben sich 19 Branche-Beruf-Kombinationen nach dem Muster *WZ 2008 (63) x KldB 2010 (3d)* aus 15 Berufsgruppen (KldB 2010 (3d)) und vier Branchen (WZ 2008 (63)). Für alle nachselektierten Berufe wurde auch mittels der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Destatis, 2008) gegengeprüft, ob entsprechende Berufsbilder dem Gegenstandsbereich der jeweils vorselektierten Wirtschaftszweige assoziierbar sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Der vorangehend erörterten Limitationen unbenommen, können die entstandenen Beruf-Branche-Kombinationen nun aus theoretischen wie empirischen Gründen nachfolgend als Träger personenbezogener gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen im Sinne des Projekts fokussiert werden.

4. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen (GND) als solche Dienstleistungen definiert, die unter den gegebenen Bedingungen gesellschaftlicher Entwicklung als unverzichtbar für individuelle Wohlfahrt und für die Gesellschaft als Ganzes gelten können. Der Begriff wurde mit ähnlich gelagerten Konzepten verglichen, deren Begriffstraditionen z. T. über ein Jahrhundert zurückreichen, z. T. auch nur einige Jahre. Die Konjunktur, die solche „Hochrelevanzbegriffe" in der aktuellen wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Diskussion derzeit haben, lässt auf einen Bedarf nach Verständigung darüber schließen, welche Teilbereiche des Wirtschaftslebens besonders eng mit Existenzsicherung bzw. Lebensqualität verbunden sind und deshalb besondere Aufmerksamkeit verdienen. Aufmerksamkeit kann hier Verschiedenes bedeuten: Förderung, Schutz, Regulierung oder auch (größere) Anerkennung.

Bei allen Gemeinsamkeiten zwischen Begriffen wie Daseinsvorsorge, Öffentliche Güter, Kritische Infrastrukturen, oder Fundamentalökonomie ließen sich entsprechend der verschiedenen Begriffskontexte auch Unterschiede ausmachen: Begriffe sind entweder eher analytisch oder eher normativ zu verstehen, wobei es hierfür nicht determinierend ist, ob der Ursprung in der Wissenschaft oder aber in Politik und Verwaltung liegt. Sie sind inhaltlich mehr oder weniger konkret, reichen von der Nennung grober Bereiche über jene von Kriterien bis zu geschlossenen Listen. Die begriffliche Ebene variiert – es kann sich um Wirtschaftszweige und/oder Berufe, um Dienstleistungen und Dienstleistungsbereiche oder auch abstrakter um Güter handeln. Gemein ist allen diesen Begriffen das mit ihrer Verwendung verbundene Ansinnen, die Verfügbarkeit bestimmter Güter und/oder Dienstleistungen sicherzustellen.

Der von uns genutzte Begriff der GND steht – dies sollte deutlich geworden sein – nicht im Widerspruch zu anderen Konzepten. Vielmehr sind diese Dienstleistungen ein zentraler Bestandteil dessen, was öffentliche Güter ausmacht bzw. was Kritische Infrastrukturen funktionsfähig macht. Es

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

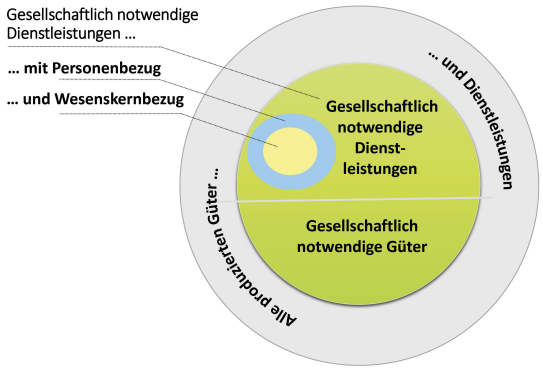
handelt sich ebenfalls um Tätigkeiten im Kreise der sog. systemrelevanten Berufe. Wir verwenden den Begriff der GND (und nicht einen anderen), weil er nah an den (Dienstleistungs-)Beschäftigten ist (anders als die abstrakteren Öffentlichen Güter bzw. Daseinsvorsorge), dabei aber nicht nur auf die kurzfristige Versorgung der Bevölkerung zielt (wie Kritische Infrastrukturen und systemrelevante Berufe), sondern normativ gehaltvoll auf die materiellen Vorbedingungen von Teilhabe und Demokratie in unserer modernen Gesellschaft. Die anderen hier diskutierten Konzepte schwingen aber mit und weisen bedeutende Schnittmengen zu den GND auf.

Abbildung 2 verdeutlicht noch einmal schematisch das Vorgehen bei der Auswahl von Branchen und Berufen anhand der drei von uns angelegten Kriterien:

1. Nur ein Teil aller produzierten Güter und Dienstleistungen kann als gesellschaftlich notwendig gelten, in dem Sinne, dass sie unter den gegebenen Bedingungen unverzichtbar für persönliche Wohlfahrt bzw. für die demokratische Gesamtgesellschaft sind. Wir haben auf Basis der einschlägigen Literatur und eigener Überlegungen besonders relevante Dienstleistungsbranchen identifiziert.
2. Nur ein Teil der Berufe, die gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen erbringen, hat einen so starken Personenbezug – und erfordert somit eine enge Zusammenarbeit zwischen Dienstleister:in und Dienstleistungsnehmer:in –, dass eine Rationalisierung und damit eine Produktivitätssteigerung bis auf Weiteres stark eingeschränkt ist.
3. Nur ein Teil der personenbezogenen Dienstleistungsberufe, die einer gesellschaftlich notwendigen Branche zugeordnet werden, steht in einem direkten Bezug zu dem Produkt, das diese Branche im Kern auszeichnet („Wesenskernbezug“).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 2: Verortung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen mit Personenbezug und Wesenskernbezug zur Branche



Quelle: eigene Darstellung

Auf diese Weise wurden 15 Berufsgruppen in vier Wirtschaftsbranchen ausgewählt (s. o.). Die betreffenden Beschäftigten werden in den Kapiteln dieses Sammelbands gelegentlich als „GND-Beschäftigte" abgekürzt – den Personenbezug ihrer Arbeit mitmeinend. Unsere Liste dieser Beschäftigten ist, wie oben ausführlich argumentiert, nicht universell gültig und nicht erschöpfend. Erstens fielen zu treffende Auswahlentscheidungen nicht immer eindeutig aus, z. B. wegen der Zusammenfassung von Berufen im KldB-3-Steller. Wir haben Berufsgruppen im Zweifel eher nicht berücksichtigt, wodurch eine für die zentralen Fragen der vorliegenden Arbeiten exemplarische Zusammenstellung entsteht. Eine möglichst knappe Auswahl kommt zudem der Ausführlichkeit zugute, mit der die selektierten Branchen und Berufe untersucht werden können.[21]

Zweitens ist unsere Auswahl im Hier und Jetzt verortet und taugt für die Fragestellung unserer Untersuchung(en). Insbesondere sind die Vorleistungsbeziehungen der Dienstleistungen, um die es uns geht, nicht einbezogen. Somit gilt eine Bemerkung aus der o. g. Kofa-Studie (zu systemrelevanten Berufen) auch für die GND: „Für die wirtschaftliche Entwicklung, den Wohlstand und die kulturelle Vielfalt eines Landes sind weitaus mehr Aktivitäten relevant und sinnstiftend" (IW, 2020, S. 5). Welche Dienstleis-

21 In Kapitel 5 in diesem Band wird dies noch einmal durch eine Konzentration auf vier Berufsgruppen zugespitzt, die auf Basis qualitativer Interviews untersucht werden. Innerhalb der hier skizzierten Auswahl spielen dort noch einmal zusätzliche Kriterien eine Rolle, z. B. welche GND-Berufsgruppen eher selten beforscht werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

tungen als besonders wichtig einzuschätzen sind (und somit besondere Aufmerksamkeit verdienen), ändert sich im Verlauf des gesellschaftlichen Wandels.

Dass ein solcher Wandel stattfindet, wurde auch innerhalb der Laufzeit des *GenDis*-Projekts deutlich: Die COVID-19-Pandemie und der russische Überfall auf die Ukraine veränderten wahrnehmbar die öffentliche Wahrnehmung von Branchen, Berufen und Beschäftigten in den durch diese externen Schocks angesprochenen Bereichen. Ausblickend auf den dringend anstehenden Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise wird sich die Frage der gesellschaftlichen Notwendigkeit von Gütern und Dienstleistungen und somit auch der mit ihnen verbundenen Berufen und Branchen noch einmal neu stellen. Während einige neu hinzukommen, dürften zumindest einige von ihnen im Rahmen eines ökologisch nachhaltigen Gesellschaftsmodells wegfallen oder stark schrumpfen. Unserer Meinung nach wird dies aber kaum auf die in diesem Papier identifizierten Funktionen zutreffen, da wir annehmen, dass es sich hier um einen Kernbereich von Leistungen handelt, die eng mit den Erfordernissen einer modernen und demokratischen Gesellschaft verknüpft sind.[22]

5. Literatur

BA. (2011). *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Bundesagentur für Arbeit. https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe_ba017989.pdf

Badura, B., & Gross, P. (1976). *Sozialpolitische Perspektiven, Eine Einführung in Grundlagen und Probleme sozialer Dienstleistungen*. Springer.

Baumol, W. J., de Ferranti, D., Malach, M., Pablos-Méndez, A., Tabish, H., & Wu, L. G. (2012). *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't*. Yale University Press. https://doi.org/10.12987/9780300188486

Baumol, W. J., & Oates, W. E. (1972). The cost disease of the personal services and the quality of life. *Skandinaviska Enskilda Banken: Quarterly review*, *2*, 44–54.

BBK. (2020). *10 Jahre „KRITIS-Strategie" Einblicke in die Umsetzung der Nationalen Strategie zum Schutz Kritischer Infrastrukturen*. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK). https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Mediathek/Publikationen/PiB/PiB-21-zehn-jahre-kritis-strategie.pdf?__blob=publicationFile&v=7

22 Sollten diese hier identifizierten Leistungen (etwa aus Mangel an Arbeitskräften oder zur Vermeidung von Wegstrecken) wieder in den Bereich der Haushaltsproduktion zurückwandern, würde dies sie tiefgreifend verändern und ihre Qualität und Universalität vermutlich verringern.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

BBK. (2021). *Klärung und Erweiterung des KRITIS-Vokabulars*. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe. https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Mediathek/Publikationen/KRITIS/baukasten-kritis-vokabular-1.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bieling, H.-J. (2009). „Privat vor Staat"? Zur Entwicklung politischer Leitbilder über die Rolle des Staates. *WSI-Mitteilungen*, *62*(5), 235–242. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2009-5-235

Blass, K. (2012). Professionalisierungsaspekte und Kompetenzfelder der beruflichen Altenpflege. *Plexus*, *20*.

BMG & BMFSFJ. (o. J.). *Die Reform der Pflegeausbildung – der Entwurf des Pflegeberufsgesetzes*. Bundesministerium für Gesundheit und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/P/Pflegeberuf/151127_Presseinfopapier_Pflegeberufsgesetz.pdf

BMI. (2009). *Nationale Strategie zum Schutz Kritischer Infrastrukturen (KRITIS-Strategie)*. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/bevoelkerungsschutz/kritis.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMJV. (2016). *Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem BSI-Gesetz (BSI-Kritisverordnung—BSI-KritisV)*. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

Bonin, H., Camarero Garcia, S., Lay, M., Liu, V., Neisser, C., Ody, M., Riedel, L., Stichnoth, H., Ungerer, M., & Wehrhöfer, N. (2018). *Machbarkeitsstudie und Ableitung von Forschungsfragen zu Bedeutung, Inanspruchnahme und Verteilungswirkungen von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen: Endbericht*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Budig, M. J., & Misra, J. (2010). How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective. *International Labour Review*, *149*(4), 441–460. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00097.x

Bull, H. P. (2008). Daseinsvorsorge im Wandel der Staatsformen. *Der Staat*, *47*(1), 1–20. https://doi.org/10.3790/staa.47.1.1

Destatis. (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen*. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/static/DE/dokumente/klassifikation-wz-2008-3100100089004.pdf

Destatis. (2016). *Zum Umsteigeschlüssel von der Klassifikation der Berufe in der Ausgabe von 2010 zur internationalen Standardklassifikation der Berufe in der Ausgabe von 2008 in der Anwendung für den Mikrozensus*. Statistisches Bundesamt. https://www.gesis.org/missy/files/documents/MZ/Zum_Umsteigeschluessel_kldb2010_isco08_mz.pdf

Dostal, W., Stooß, F., & Troll, L. (1998). *Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung* (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Ebert, T. (2015). *Soziale Gerechtigkeit Ideen, Geschichte, Kontroversen* (2., erw. überarb. Aufl). bpb. https://d-nb.info/1071159534/04

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

England, P., Budig, M., & Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, *49*(4), 455–473. JSTOR. https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.4.455

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press.

Europäische Kommission. (2011). *Ein Qualitätsrahmen für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse in Europa*.

Foundational Economy Collective. (2019). *Die Ökonomie des Alltagslebens: Für eine neue Infrastrukturpolitik* (Erste Auflage, S. 263). Suhrkamp.

Gabriel, K. (2021). Auf dem Weg in eine faire Dienstleistungswirtschaft. Die Mitverantwortung der kirchlichen Wohlfahrtsverbände. In B. Emunds, J. Degan, S. Habel, & J. Hagedorn (Hrsg.), *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung: Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Bd. 6, S. 267–286). Metropolis-Verlag.

Gross, P., & Badura, B. (1977). Sozialpolitik und soziale Dienste: Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen. In C. Von Ferber & F.-X. Kaufmann (Hrsg.), *Soziologie und Sozialpolitik* (S. 361–385). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-83545-1_15

Hausner, K. H. (2006). Theorie der öffentlichen Güter. *WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, *35*(7), 395–398. https://doi.org/10.15358/0340-1650-2006-7-395

HBS. (2015). *Der Wert öffentlicher Güter. Bericht der « Kommission Öffentliche Güter » der Heinrich-Böll-Stiftung* (Band 15; Schriften zu Wirtschaft und Soziales). Heinrich-Böll-Stiftung.

Helmrich, R., Kalinowski, M., & Braun, U. (2020). *Bedeutung und Beitrag der Berufsbildung in der Krise*. BIBB.

Hilbert, J., Bienzeisler, B., & Becka, D. (2013). *Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – gestalten und finanzieren* (WISO Diskurs). Friedrich-Ebert-Stiftung.

Holler, M., Kistler, E., & Wiegel, C. (2015). *Inanspruchnahme und Verteilungseffekte gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen*. INIFES. https://www.boeckler.de/pdf_fof/91393.pdf

Humer, A. (2022). Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge im europäischen Kontext. In C. Neu (Hrsg.), *Handbuch Daseinsvorsorge: Ein Überblick aus Forschung und Praxis* (S. 26–35). VKU Verlag GmbH.

ILO. (2012). *International Standard Classification Of Occupations: ISCO-08*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/publication08.pdf

IW. (2020). *„Versorgungsrelevante" Berufe in der Corona-Krise Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen*. Institut der deutschen Wirtschaft. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Versorgungsrelevante_Berufe_Corona-Krise_1_2020.pdf

Kersten, J. (2022). Begriffsgeschichte und rechtlicher Rahmen. In C. Neu (Hrsg.), *Handbuch Daseinsvorsorge: Ein Überblick aus Forschung und Praxis* (S. 18–25). VKU Verlag GmbH.

Kersten, J., Neu, C., & Vogel, B. (2012). Die demografische Provokation der Infrastrukturen. *Leviathan*, *40*(4), 563–590. JSTOR. http://dx.doi.org/10.5771/0340-0425-2012-4-563

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A., & Zucco, A. (2020). *Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona*. DIW. https://www.diw.de/de/diw_01.c.743872.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0028/systemrelevant_und_dennoch_kaum_anerkannt__das_lohn-_und_prestigeniveau_unverzichtbarer_berufe_in_zeiten_von_corona.html

Krajewski, C., & Steinführer, A. (2020). Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen und ihre Ausgestaltung zwischen Staat, Markt und Ehrenamt. In C. Krajewski & C.-C. Wiegandt (Hrsg.), *Land in Sicht. Ländliche Räume in Deutschland zwischen Prosperität und Peripherisierung* (Bd. 10362, S. 242–260). Bundeszentrale für politische Bildung.

Lehweß-Litzmann, R., Krebs, B., Maier, T., Sonnenburg, A., Thobe, I., Vogel, B., & Wolter, M. I. (2020). *Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle und empirische Eingrenzung. Grundlagen des Projekts GenDis* (SOFI Working Paper). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Rene_Lehwess_Litzmann/Material/WP_2020-20.pdf

Lehweß-Litzmann, R., Vogel, B., Sonnenburg, A., Thobe, I., Wolter, M. I., Krebs, B., & Maier, T. (2021). *Arbeit für Daseinsvorsorge und Klimaschutz: Ringen um Ressourcen oder Segen sozialökologischer Synergien?* (Impulspapier). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Rene_Lehwess_Litzmann/Material/SOFI_Impulspapier_GenDis_Arbeit_Daseinsvorsorge_Klimaschutz.pdf

Leimeister, J. M., & Peters, C. (2012). *Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – soziale Innovationen denken lernen* (WISO Diskurs). Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/09367.pdf

Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (Hrsg.). (2012). *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Policy Press.

Musgrave, R. A. (1956). A Multiple Theory of Budget Determination. *FinanzArchiv / Public Finance Analysis*, *17*(3), 333–343.

Neu, C. (2009). *Daseinsvorsorge: Eine gesellschaftswissenschaftliche Annäherung* (1. Aufl., S. 222). VS Verl. für Sozialwissenschaften.

Oesch, D. (2006). *Redrawing the class map: Stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Palgrave Macmillan.

Otto, A., Fuchs, M., & Stabler, J. (2021). *Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für das Saarland* (Research Report 1/2021). IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland. https://www.econstor.eu/handle/10419/249278

Paulus, W., & Matthes, B. (2013). Klassifikation der Berufe: Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. In *FDZ Methodenreport* (201308_de; FDZ Methodenreport). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). https://ideas.repec.org/p/iab/iabfme/201308_de.html

Schäfer, M. (2020). *Öffentlich-Private Daseinsvorsorge (ÖPD)*. https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/oeffentlich-private-daseinsvorsorge-oepd-121461; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/oeffentlich-private-daseinsvorsorge-oepd-121461/version-373421

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Schäfer, M., & Rethmann, L. (2020). *Öffentlich-Private Daseinsvorsorge* (1. Aufl. 2020 Edition). Springer Gabler.

Schäfer, R. (2007). *Daseinsvorsorge – Spielräume der Kommunen erhalten*. Kongress des BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie „Daseinsvorsorge im Wettbewerb – Dienstleistungen mit Zukunft", Berlin. http://www.schaefer-bergkamen.de/daseinsvorsorge-BDI-03-07-07.pdf

Sell, S. (2018). Was der Versorgungsstopp der Essener Tafel über unseren Sozialstaat aussagt. *Makronom*. https://makronom.de/was-der-versorgungsstopp-der-essener-tafel-ueber-unseren-sozialstaat-aussagt-25509

Stooß, F. (1985). Verliert der Beruf seine Leitfunktion für die Integration der Jugend in die Gesellschaft? *Mitteilungen Aus Der Arbeitsmarkt- Und Berufsforschung*, *18*(2), 198–208.

Sturn, R. (2021). Der Staat heute: Marktversagen und die Voraussetzungen öffentlicher Handlungsfähigkeit. *Wirtschaft Und Gesellschaft – WuG*, *47*(1), 15–39.

van Dyk, S., & Haubner, T. (2021). *Community-Kapitalismus*. Hamburger Edition.

Vester, M., & Teiwes-Kügler, C. (2007). Arbeitnehmer/innen in der Krise: Zunehmende. Kompetenzen – wachsende Unsicherheit. In *Die neuen Arbeitnehmer: Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit* (S. 53–77). VSA-Verl.

Vogel, B. (2020). Gemeinwohl und öffentliche Güter. Eine Skizze in soziologischer Hinsicht. In M. Heimbach-Steins, M. Möhring-Hesse, S. Kistler, & W. Lesch (Hrsg.), *Globales Gemeinwohl. Sozialwissenschaftliche und sozialethische Analysen* (S. 177–183). Ferdinand Schöningh.

Weihrich, M., & Dunkel, W. (2012). Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Eine Einleitung. In W. Dunkel & M. Weihrich (Hrsg.), *Interaktive Arbeit: Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen* (S. 15–28). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19359-5

https://doi.org/10.5771/9783748939689-17, am 21.03.2024, 15:43:52
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3 Die wachsende Bedeutung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen: Kann der Trend anhalten?

Marc Ingo Wolter, Tobias Maier

Dieser Beitrag untersucht die strukturellen – insbesondere demografischen – Herausforderungen, vor denen Branchen und Berufe stehen, die gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen (GND) anbieten. Es wird gezeigt, dass das Arbeitskräfteangebot in den Kernberufen der GND-Branchen zwar wächst, aber hinter der (schneller wachsenden) Nachfrage zurückbleibt. Es bedarf daher einer gesellschaftlichen Diskussion, welche Leistungen im Hinblick auf den Anspruch gleichwertiger Lebensverhältnisse nach Art. 72 Abs. 2 GG (noch) erwartet werden können und wie entsprechende Leistungen finanziert werden können.

Die gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen (vgl. Kapitel 2 in diesem Band) werden von den Arbeitskräften der Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung", „Erziehung und Unterricht", „Gesundheitswesen" und „Heime und Sozialwesen", den *GND-Branchen*, erbracht. Sie haben seit der deutschen Wiedervereinigung an Bedeutung gewonnen: Waren 1991 noch rund 8 Mio. Erwerbstätige[1] in diesen Branchen beschäftigt, waren es 2022 bereits rund 12 Mio. und dies, obwohl die öffentliche Verwaltung Arbeitsplätze abgebaut hat. Im Jahr 1991 waren noch 3,3 Mio. Personen in der „Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" beschäftigt, im Jahr 2022 sind es „nur noch" 2,8 Mio. Personen. Zwischendurch war die Zahl der Arbeitsplätze im Jahr 2014 sogar auf knapp 2,6 Mio. gesunken. Dennoch können die GND-Branchen einen Zuwachs an Arbeitsplätzen seit der Wiedervereinigung von rund 50 % verzeichnen. Zum Vergleich: Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Arbeitsplätze in Deutschland insgesamt um knapp 7 Mio. bzw. 17 % gestiegen.

Ursächlich für die starke Dynamik der GND-Branchen ist die *sozio-demografische Entwicklung*. Die Zusammensetzung der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht hat einen prägenden Einfluss – jedoch auch die veränderten Erwartungen der Bürger:innen an „gesellschaftlich notwendige"

1 Erwerbstätig nach der Definition der International Labor Organisation ist jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dienstleistungen. Dies äußert sich z. B. durch die verstärkte Integration ehemals familiär erbrachter Leistungen, wie z. B. Pflege und Erziehung, in den regulären Arbeitsmarkt. Zuletzt finden sich in einer Demokratie veränderte gesellschaftliche Erwartungen in *gesetzlichen Regelwerken* wieder, die wiederum unmittelbaren Einfluss auf die Finanzierung und die Zahl der zur Arbeitsausführung notwendigen Erwerbstätigen nehmen.

Ein starker Einfluss der *Demografie* zeigt sich in dem zahlenmäßig zunehmenden Teil der Bevölkerung, der älter als 70 Jahre ist. Diese Personen erkranken häufiger und werden häufiger pflegebedürftig. Von 1991 bis 2022 ist diese Bevölkerungsgruppe von 8,5 Mio. Personen auf 13,5 Mio. (+65 %) angewachsen. Auch für die Branchen „Erziehung und Unterricht" ist die Bevölkerungszahl entscheidend, die Herausforderung ist hier aber eine andere: Die Zahl der Personen unter 25 Jahren schrumpfte von 23,3 Mio. Personen im Jahr 1991 auf 20,0 Mio. Personen 2022. Allerdings gab es zwischendurch eine unvorhergesehene Trendwende: Bis 2014 ist die Zahl der Jüngeren kontinuierlich gesunken, seit 2015 steigt sie wieder – auch aufgrund der zunehmenden Zuwanderungszahlen. „Erziehung und Unterricht" und „Gesundheitswesen" sowie „Heime und Sozialwesen" stehen also vor wechselhaften Herausforderungen. Die öffentliche Verwaltung muss sich zumindest vorübergehend – anders als lange Zeit erwartet – darauf einstellen, dass die Bevölkerungszahl insgesamt gestiegen ist und das auch noch einige Zeit tun wird.

Die veränderten Anforderungen äußern sich auch in einer Art *Dauerreform*: Die Pflegeversicherung wurde 1995 eingeführt und 2017 mit Einführungen von fünf Pflegegeraden maßgeblich verändert. Der Kreis der Leistungsempfänger:innen (z. B. wegen Demenz) hat sich entsprechend erweitert. Im Krankenhausbereich werden die vor 20 Jahren eingeführten Fallpauschalen wahrscheinlich von Vorhaltepauschalen abgelöst, um unnötige Klinikschließungen zu vermeiden und flächendeckend eine qualitativ hochwertig Versorgung in ländlichen Regionen sicherzustellen (Bundesministerium für Gesundheit (BMG), 2023). Zudem ist auch die Finanzierung der Pflege- und Krankenversicherung eine Dauerbaustelle. Zuletzt sind die Beiträge für die Pflegeversicherung mit dem Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege, das zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten ist, neu justiert worden.

„Erziehung und Unterricht" und die dort Erwerbstätigen müssen nicht nur mit dem unvorhergesehenen und damit auch nicht geplanten Aufwuchs an jungen Menschen nach 2014 umgehen, die Branche ist auch wesentlich daran beteiligt, den zunehmenden Anteil an Personen mit Mi-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

grationserfahrung zu integrieren und die gesellschaftlichen Transformationsprozesse wie Digitalisierung und ökologische Transformation zu gestalten. Zur Erstausbildung kommt die Weiterbildung verstärkt hinzu.

Die öffentliche Verwaltung steht in der Verantwortung, politische Vorhaben umzusetzen. Sie muss eine stärkere Bürgernähe aufbauen und die Leistungen möglichst niederschwellig (zumeist digital) anbieten, ohne Bevölkerungsgruppen abzuhängen. Gleichzeitig muss die Auflösung des Investitionsstaus an der Netzinfrastruktur (Straßen, Brücken, Schienen, Internet etc.) geplant und administriert werden. Die Herausforderungen der Energiewende (Ausbau der erneuerbaren Energien, insbesondere in Form von Windenergie an Land, Leistungsausbau und Speicher) führen zu weiteren Aufgaben und Abwägungen (Lehweß-Litzmann, Vogel, Sonnenburg, Thobe et al., 2021). Hinzu kommt, dass die internationalen Beziehungen komplexer werden. Die Rolle der EU und der NATO werden stärker und der Krieg Russlands gegen die Ukraine führt unter dem Schlagwort „Zeitwende" zu einer neuen Bewertung von Sicherheit.

Die vorangehenden Einlassungen zeigen bereits, dass die GND-Branchen bei der Bewältigung der großen Herausforderungen Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung (3D) nicht nur teilnehmen, sondern an unterschiedlichen, aber zentralen Schaltstellen stehen, ohne die eine Bewältigung dieser Aufgaben nicht möglich ist (Lehweß-Litzmann et al., 2021). Wichtig dabei ist, dass nicht nur der Bund als Akteur zur Bewältigung der Aufgaben aktiv werden muss, sondern auch Länder und insbesondere Kommunen eingebunden werden müssen. Denn das Grundgesetz erklärt in Art. 72 Abs. 2 die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse zum Staatsziel. Gerade die regionale Verteilung von Kindertagesstätten, Schulen, Krankenhäusern, Pflege- und Verwaltungseinrichtungen wirken damit auf die Erbringungsmöglichkeit gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen und regionale Entwicklungen ein. Fehlen die genannten Einrichtungen, können Regionen an Attraktivität einbüßen, was wiederum Kettenreaktionen in anderen Wirtschaftsbereichen, aber auch im gesellschaftlichen Zusammenhalt, zur Folge haben könnte. Regionale Kerne gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen tragen die soziale und ökonomische Entwicklung und sind Voraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen. Wenn beide Eltern arbeiten wollen und Kindertagesstätten fehlen, bleibt jungen Familien nichts anderes, als wegzuziehen. Die Vermeidung und Verhinderung von allzu großen Disparitäten ist zwar nicht Aufgabe der GND-Branchen, dennoch wirken sie auf diese.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im folgenden Abschnitt 2 geht es um die Herausforderungen, welche die GND-Branchen zu bewältigen haben. Anschließend werden in Abschnitt 3 zukünftige Entwicklungen der GND-Branchen auf einer aggregierten Ebene und ökonomische Arbeitsbedingungen (Lohn und Arbeitszeit) aufgezeigt. Abschnitt 4 zeichnet sodann ein detaillierteres Bild der Berufe bzw. Fachkräftesituation in den GND-Branchen. Im 5. Abschnitt werden Angebot und Bedarf gegenübergestellt. Abschnitt 6 würdigt die Ergebnisse.

1. Strukturelle Herausforderungen

Zu den strukturellen Herausforderungen der GND-Branchen zählen die Arbeitskräftesituation der nächsten Jahre (Abschnitt 2.1) – insbesondere die „demografische Zange" (Abschnitt 2.2), welche ihren Druck insbesondere in ländlichen Regionen entfaltet (Abschnitt 2.3) – und zuletzt das „Dreiecksverhältnis" von Bürger:innen, Staat (Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen) und den GND-Beschäftigten (Abschnitt 2.4).

Wir erörtern die Herausforderungen im Folgenden anhand der Ergebnisse und Daten, die mit der 7. Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.qube-projekt.de) gewonnen werden (Maier, Kalinowski, Zika, Schneemann et al., 2022). Das QuBe-Projekt wird unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) durchgeführt. Die Ergebnisse werden u. a. seit 2016 für das Fachkräftemonitoring für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (vgl. BMAS, 2023) eingesetzt. Die Projektionen geben einen langfristigen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und 141 Berufsgruppen.[2] Die alle zwei Jahre neu erstellte QuBe-Basisprojektion gibt dabei einen Überblick über die Entwicklungen, die zu erwarten wären, wenn die bisherigen Trends und Verhaltensweisen fortbestehen. Alternative Szenarien (vgl. Kapitel 9 in diesem Band) können ein von vergangenen Entwicklungen abweichendes Verhalten modellieren und in einem Vergleich entsprechende Wirkungen von Maßnahmen oder Einstellungen verdeutlichen. Einen Überblick über das vom QuBe-Projekt eingesetzte Modellsystem gibt der Online-Anhang.

2 Die vier Berufsgruppen des Militärs in der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) werden als eine Berufsgruppe zusammengefasst.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.1 Die Arbeitsmarktsituation

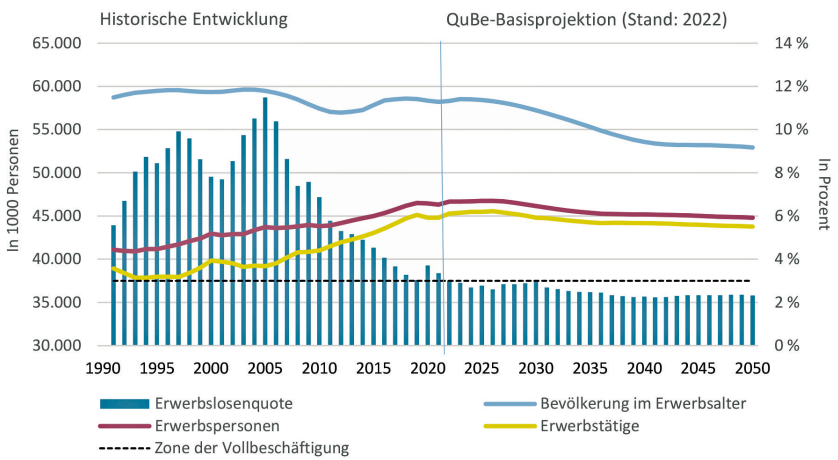
Die jüngsten Veröffentlichungen des QuBe-Projektes zum Arbeitsmarkt belegen, dass „*Fachkräfteengpässe*" aktuell und auch in der mittleren Frist den Diskurs über den Arbeitsmarkt bestimmen (Zika et al., 2022). Die Zahl der Erwerbslosen, also jener Personen, die einen Arbeitsplatz besetzen wollen, aber dazu keine Möglichkeit erhalten, schrumpft (Abbildung 1). Die Lage wird gerade zu Beginn der 2020er-Jahre besonders herausfordernd, da die Erwerbslosenquote (Erwerbslose im Verhältnis zu den gesamten Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose)) unter 3 % sinkt. Dies bedeutet im Grunde, dass ein neu eingerichteter Arbeitsplatz (z. B. im Gesundheitswesen) nur besetzt werden kann, wenn gleichzeitig ein anderer, bereits bestehender Arbeitsplatz (z. B. im verarbeitenden Gewerbe) nicht mehr besetzt wird. Entscheidend ist, dass diese Lage voraussichtlich kein kurzfristiger, sondern ein anhaltender Zustand ist.

Dabei berücksichtigt die gezeigte Projektion bereits positive Wanderungssalden zwischen Deutschland und dem Ausland in Höhe von durchschnittlich ca. 200 000 Personen im Jahr zwischen 2022 und 2050. Diese Wanderungsgewinne sind zum Projektionsbeginn aufgrund des russischen Angriffskrieges in der Ukraine höher als zum Projektionsende. Dennoch nimmt der Anteil an Personen nicht-deutscher Staatsbürgerschaft[3] kontinuierlich zu: Von 12,7 % im Jahr 2020 steigt er auf 17,9 % 2040 und 19,6 % im Jahr 2050 an (Maier et al., 2022). Die in Abbildung 1 dargestellte Arbeitsmarktbilanz setzt also zugleich eine hohe Integrationsleistung und -bereitschaft voraus.

3 Das zugrunde liegende Bevölkerungsmodell unterscheidet aus Gründen der Datenverfügbarkeit zwischen Personen mit und ohne deutschen Pass. Ferner kann nur so die Wirkung eines geänderten Staatsbürgerschaftsrecht berücksichtigt werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 1: Arbeitsmarktbilanz 1990 bis 2050, Projektionsbeginn 2022



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle, Projektionswerte ab 2022

Für die größtenteils an Erwerbstätigkeit wachsenden GND-Branchen bedeutet die Arbeitsmarktsituation der Zukunft deshalb nicht nur, dass die Arbeitsbedingungen in den Branchen relativ zu ihrer vergangenen Entwicklung besser werden müssen, sondern sie müssen darüber hinaus auch attraktiver werden als jene in anderen Branchen der Volkswirtschaft, um offene Stellen besetzen zu können. Auch wenn altruistische Motive (vgl. Kapitel 5 in diesem Band) für viele ein wichtiger Grund für die Wahl eines Arbeitsplatzes sind (z. B. in der Pflege), wird das allein vielleicht nicht mehr reichen. Mitunter können auch Arbeitsbedingungen in Form ökonomischer Anreize ausschlaggebend sein (vgl. Kapitel 6 in diesem Band).

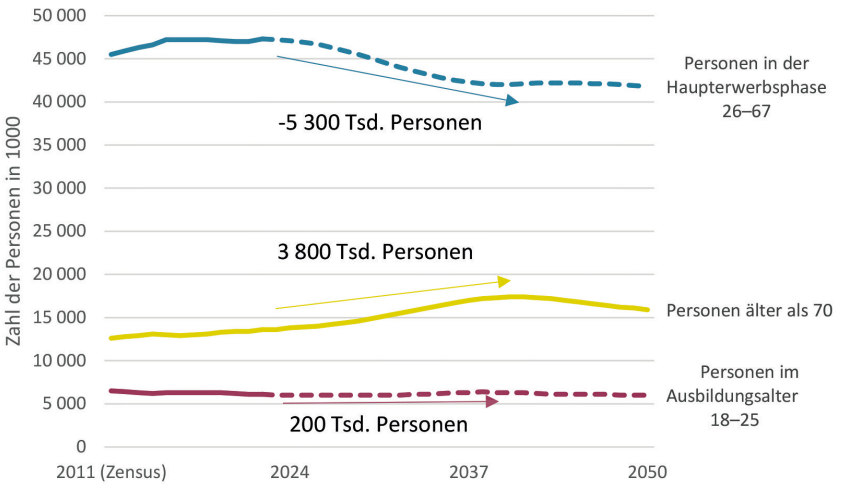
1.2 Die „demografische Zange“

Dass die demografische Entwicklung, welche die angespannte Arbeitsmarktlage insgesamt maßgeblich beeinflusst, ihre spezielle Dynamik in den GND-Branchen und -Berufen entfaltet, wird im Folgenden unter dem Stichwort *demografische Zange* diskutiert. Unter der demografischen Zange verstehen wir die gegensätzliche Entwicklung von benötigten Leistungen der GND-Branchen zu der Zahl der Personen, die diese Leistungen potenziell erbringen können. Abbildung 2 zeigt diesen Zusammenhang: Die Zahl der Personen in der Haupterwerbsphase im Alter von 26–67 Jahren – ein

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Alter, in dem zumeist eine Erwerbsbeteiligung angestrebt wird – schrumpft bis 2040 dramatisch. Trotz eines durchweg positiven Wanderungssaldos wird zurzeit ein Rückgang um 5,3 Mio. Personen (rund 11 %) bis 2040 erwartet. Aus dieser Bevölkerungsgruppe müssen alle Personen rekrutiert werden, die einen Arbeitsplatz im Inland besetzen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 2: Die demografische Zange: Entwicklung der Zahl von Personen in Ausbildungs-, Haupterwerbs- und Pflegephase



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

Gleichzeitig nimmt die Zahl der Personen älter als 70 Jahre bis 2040 mit 3,8 Mio. Personen deutlich zu. Bei gleichbleibenden Pflegequoten und gleichbleibender Wahrscheinlichkeit zu erkranken nehmen die Herausforderungen der Branchen „Gesundheitswesen" und „Heime und Sozialwesen" somit zu. Zeitgleich ist aus demografischer Sicht keine Entlastung für „Erziehung und Unterricht" zu erwarten. Die Zahl der Personen im Ausbildungsalter, die an einer Berufsausbildung teilnehmen bzw. ein Studium anstreben, bleibt unverändert. Dies bedeutet aber auch, dass sie als Absolvent:innen das Arbeitsangebot nicht erhöhen werden. Zudem nimmt der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der beruflichen und akademischen Ausbildung aufgrund der Wanderungsgewinne und des steigenden Anteils an Personen nichtdeutscher Staatsbürgerschaft zu. Gerade bei Auszubildenden und Studierenden ausländischer Nationalität sind die Abbruchquoten an den Bildungsstätten jedoch knapp doppelt so hoch wie

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bei Gleichaltrigen deutscher Nationalität. Zur Steigerung des Fachkräfteangebots müssten diese gesenkt werden (Kalinowski & Maier, 2023), was eine besondere Herausforderung für die GND-Branche „Erziehung und Unterricht" darstellt.

Im Ergebnis müssen somit insbesondere die GND-Branchen „Gesundheitswesen" und „Heime und Sozialwesen" ihre Zahl an Arbeitsplätzen bei Beibehaltung heutiger Arbeitsweisen ausdehnen und erleben dabei zunehmende Herausforderungen bei der Rekrutierung. Die Zahl der potenziell rekrutierbaren Personen schrumpft. Die Veränderungen der „heutigen Arbeitsweisen" könnten daher einen Beitrag zur Verminderung der Rekrutierungsherausforderungen leisten, wenn Arbeitsprozesse neu organisiert werden und digitale Arbeitsformen integriert werden. Wenn nicht, nimmt der „Zangendruck" absehbar zu, sodass Leistungskürzungen und damit eine Reduktion an Arbeitsplätzen dann ein letzter Ausweg sind.

1.3 Die „demografische Zange" in den Regionen

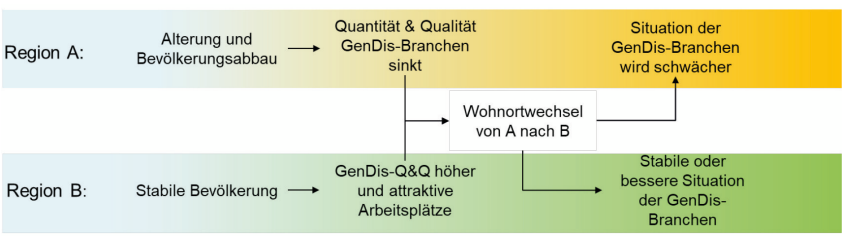
Das Gros der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen hat eine starken Personenbezug (vgl. Kapitel 2 in diesem Band). Das bedeutet, dass Leistungsempfänger:innen und Leistungsersteller:innen aufgrund des hohen Maßes an Interaktionsarbeit in der Regel regional an den Ort gebunden sind, an dem die Leistungserbringung stattfindet. Ferner unterscheiden sich die Arbeitsmarktsituation (Abbildung 1) und die *demografische Zange* (Abbildung 2) regional. Aus diesen drei Faktoren folgt eine Dynamik, die – wie sich zeigt – zu einer unterschiedlichen Versorgung der Regionen mit gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungsberufen führen kann. Sogar Polarisierungstendenzen sind theoretisch erwartbar.

Abbildung 3 stellt den Mechanismus dar, welcher zu einer stärkeren regionalen Polarisierung führen könnte. In einer Region A besteht eine besonders hohe Alterung der Gesellschaft: Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt werden die GND daher überproportional stark beansprucht – die Zahl der Leistungsersteller:innen ist aber nur unterdurchschnittlich vorhanden (*demografische Zange*). Die Qualität der Leistungen ist nur schwierig zu halten und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten werden zunehmend angespannter, weil entsprechende (Personal-)Ressourcen nicht zur Verfügung stehen (vgl. Kapitel 6 in diesem Band). Dies kann sich darin ausdrücken, dass Vertretungen nicht geplant werden können, zu viele Personen betreut werden müssen oder eine Aussicht auf Besserung der

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Arbeitsbelastung nicht gegeben ist. Das wird die eine oder den anderen dazu bewegen, über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten auch an anderen Orten nachzudenken. Insbesondere dann, wenn der ausgeübte Beruf auch der gewünschte Beruf ist und entsprechende Arbeitsplätze fast überall angeboten werden. Für Personen, die mit ihrer Situation nicht zufrieden sind, bietet es sich an, in die Region B zu wechseln, die aufgrund einer unterdurchschnittlich ausgeprägten *demografischen Zange* bessere Arbeitsbedingungen bietet. Für Leistungsempfänger:innen wird angenommen, dass sie nicht in gleichem Maße mobil sind und zumindest nicht zeitgleich, allenfalls zeitverzögert umziehen. In der Region B ist die Zahl der zu Betreuenden relativ zur Zahl der Leistungserbringer:innen geringer, Vertretungen funktionieren und die Aussichten sind besser. Die Folge eines Wechsels des Arbeitsplatzes von A nach B, der in der Regel (wegen des starken Personenbezugs und der damit notwendigen Arbeit vor Ort und nicht im Homeoffice) auch mit einem Umzug verbunden ist, führt zu einer weiteren Verschärfung des Unterschiedes zwischen den Regionen A und B: Erwerbsfähige wechseln nach B, aber die Arbeitskräftebedarfe bleiben in A. Aus der Sicht der Region B verbessert sich die Lage: Die Erwerbsfähigen nehmen zahlenmäßig zu und der Arbeitskräftebedarf kann befriedigt werden. Auch andere Teile der regionalen Ökonomie (z. B. Einzelhandel) werden wegen der größeren Bevölkerungszahl gestärkt. Aus Sicht der Region A wird die Lage noch angespannter mit negativen Wirkungen auch auf die übrigen Teile der regionalen ökonomischen Lage. Die Arbeitsmarktlagen in Region A und B werden unterschiedlicher.

Abbildung 3: Denkbarer Mechanismus für die Polarisierung von Regionen



Quelle : Wolter & Bernardt (2021), S. 6

Setzt der beschriebene Prozess der Polarisierung ein, ist er nur mit hohem Aufwand wieder zu stoppen, da sich mit jeder Abwanderung aus A nach B die Schere zwischen den Regionen weiter öffnet, was die Unterschiede der

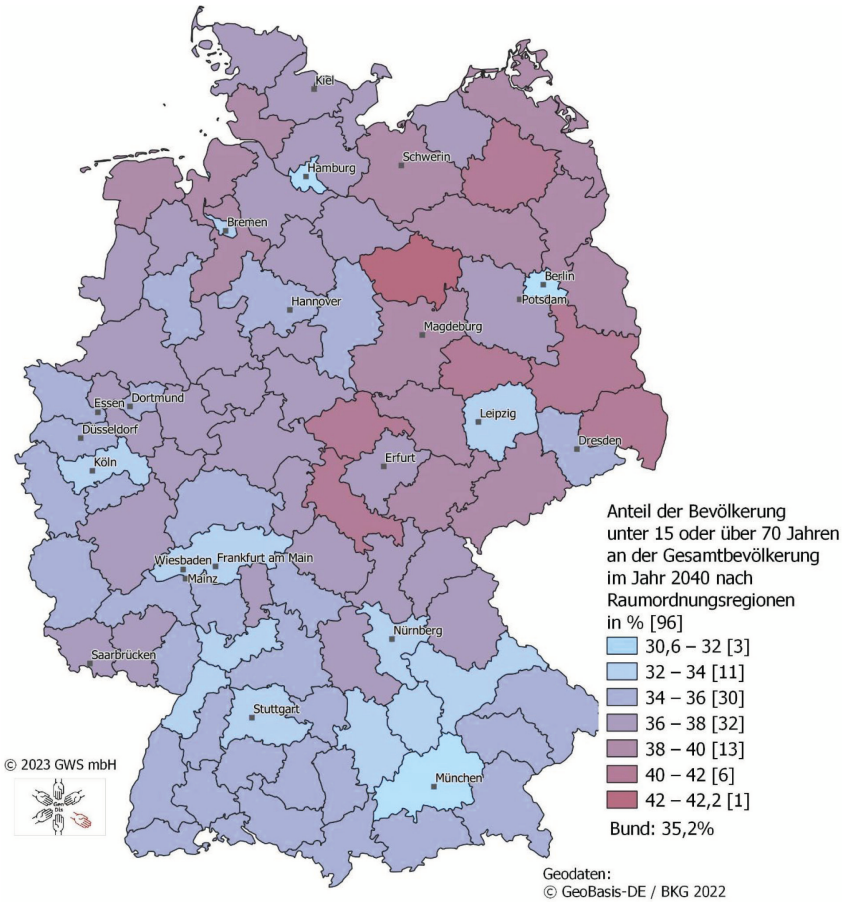
https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Attraktivität der Arbeitsbedingungen zwischen beiden Regionen angeht. Die regionalen Disparitäten nehmen infolgedessen zu. Schlimmstenfalls bilden sich Inseln der Attraktivität heraus. Zudem entstehen Pfadabhängigkeiten: Ist eine Person bzw. Familie erst einmal umgezogen, ist ein baldiger Rückzug schon aufgrund der damit verbundenen Kosten nicht zu erwarten.

Ausgangspunkt für eine solche Scherenbewegung ist die demografische Veränderung. Auf der Ebene der 96 deutschen Raumordnungsregionen wird der Anteil der unter 15-Jährigen und der über 70-Jährigen an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2040 dargestellt (Abbildung 4). Die Bevölkerungsprojektion fußt auf der QuBe-Basisprojektion der 7. Welle. Im Jahr 2040 ist der Anteil der benannten Bevölkerungsgruppen im Bund 35,2 %. Deutlich davon abweichend ist die Lage in den ostdeutschen Raumordnungsregionen sowie an der Nordseeküste. Die Regionen um die Städte Berlin und Leipzig fallen hingegen mit niedrigen Anteilen auf, ebenso die Ballungsräume Hamburg, Bremen und München.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 4: Anteil der unter 15-Jährigen und der über 70-Jährigen an der Bevölkerung insgesamt im Jahr 2040 für Raumordnungsregionen



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle, eigene Berechnung und Darstellung

Es kann also davon ausgegangen werden, dass das Auseinanderlaufen von Bedarf und guten Arbeitsbedingungen in ländlichen Raumordnungsregionen und insbesondere in solchen im Osten und an der norddeutschen Küste wahrscheinlicher wird. Gegenbewegungen sind nicht ausgeschlossen (vgl. Kapitel 6 in diesem Band). Die demografische Lage in der Region und die damit verbundenen Verschiebungen der Arbeitsbedingungen be-

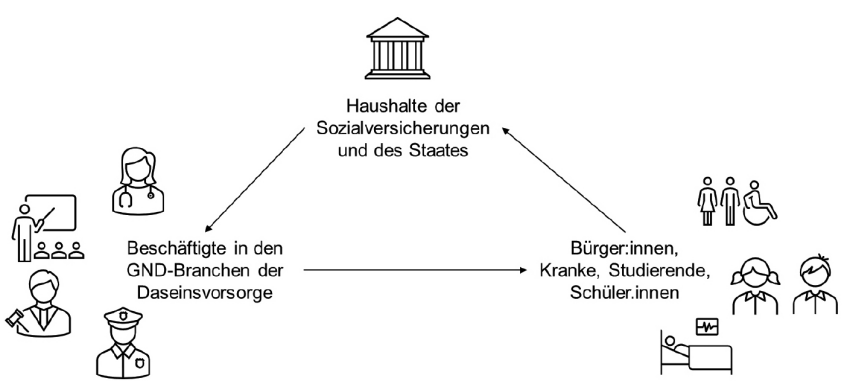
https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schreiben einen langfristigen Trend, der kurzfristig durch außerordentliche Belastungen (z. B. im Kontext der COVID-19-Pandemie) durchbrochen werden kann.

1.4 Das „Dreiecksverhältnis"

Unter dem Stichwort „*Dreiecksverhältnis*" wird hier verstanden, dass Leistungsempfänger:innen (Kranke, Pflegebedürftige, Bürger:innen, Schüler:innen, Studierende) sowie Leistungserbringer:innen (Personal in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Ämtern und Schulen) in keinem sonst üblichen Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung stehen (Abbildung 5). Vielmehr ist der Staat, also die Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, als Intermediär zwischengeschaltet. Er sammelt Steuer- und Beitragszahlungen entsprechend der geltenden Steuergesetze und Beitragsverpflichtungen von den Bürger:innen ein und entlohnt das Personal in den Einrichtungen gemäß der geltenden Regeln und stellt Infrastruktur und Arbeitsmaterialien (z. B. Gebäude, Medikamente) bereit. So ist die Gruppe der Leistungsempfänger:innen kleiner als die Gruppe derjenigen, die die Mittel aufbringen. Eine dezentrale Leistungs-/Gegenleistungsbeziehung ist zugunsten einer sozialen und damit zentralen Beziehung gewichen. Der Sozialversicherungsgedanke wird hier sichtbar.

Abbildung 5: Das Dreiecksverhältnis „Beschäftigte – Bürger – Staat"



Quelle: eigene Darstellung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Deutlich wird das Dreiecksverhältnis anhand der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen des Statistischen Bundesamtes. Insbesondere die Input-Output-Rechnung (Sonnenburg et al., 2021, S. 6) zeigt unmittelbar, dass die Leistungsbezahlung ausschließlich vom Staat erbracht wird. Lediglich in der Branche „Heime und Sozialwesen" kommen weniger als 70 % der Zahlungen vom Staat. Hier gibt es einen nennenswerten Beitrag privater Haushalte (privater Anteil an der Finanzierung eines Pflegeplatzes) und sozialer Einrichtungen.

Wegen des Fehlens einer unmittelbaren Beziehung zwischen Leistung und Gegenleistung können die Leistungsempfänger:innen auch nur mittelbar auf die Qualität der Leistungen Einfluss nehmen. Auch kann die Würdigung einer erbrachten Leistung nur mittelbar erfolgen. Es bleibt nichts anderes als das „Klatschen auf Balkonen", wie zu Beginn der COVID-19-Pandemie als Dank für die Leistung des Personals in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.[4] Gleichzeitig ist es aus Sicht des Staates eine extreme Herausforderung, die sonst dezentral erfolgende Gestaltung von Preissetzungen und Normungen zentral zu leisten. Dies wird an den einstigen Bemühungen sichtbar, mehr Markt im Gesundheitswesen zu etablieren (Fallpauschalen) sowie an der in den 2020er Jahren zu erwartenden Neujustierung, die mit „Vorhalteleistungen" und Fallpauschalen einen Mittelweg zwischen Markt und Vorsorgeverpflichtung versucht (Lauterbach, 2022). Aus der Sicht der Sozialversicherungspflichtigen und Steuerzahler:innen ergibt sich das Problem, dass einerseits die Zahlungen möglichst gering bleiben sollen, solange es keinen Leistungsbezug gibt und andererseits ein Leistungsbezug mit hohen Erwartungen einhergeht. Diese hybride Sicht der Bürger:innen bleibt eine Herausforderung für die staatliche Regulierung und deren Legitimierung in demokratischen Prozessen.

2. *Zukünftige Entwicklungen der GND-Branchen und ökonomische Arbeitsbedingungen*

In diesem und dem folgenden Abschnitt werden die Daten und die Modellergebnisse der QuBe-Basisprojektion der 7. Welle zur Entwicklung der Arbeitsplätze, der dort herrschenden Arbeitsbedingungen (soweit durch

4 In den GND-Branchen ist der Grad der (monetären) Anerkennung auf der einen und Beeinflussung/Vorteilsnahme auf der anderen Seite schmal. Dies gilt nicht nur für Beamte, sondern auch für Pflegekräfte (vgl. Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen GmbH, 2023)

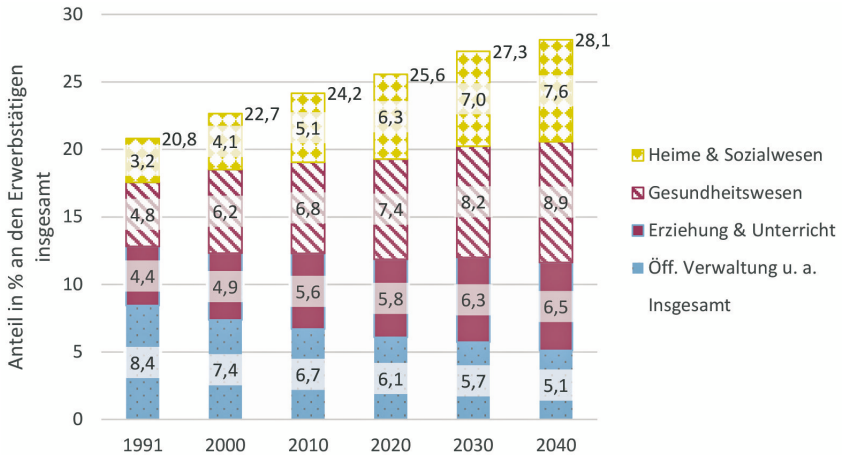
https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zahlen messbar) und der Angebotsseite des Arbeitsmarktes (Abschnitt 4) ausgewertet. Die Modellergebnisse geben einen Überblick über die zukünftigen Entwicklungen, die sich ergeben, wenn sich tradierte Verhaltensweisen der Akteure (Haushalte, Unternehmen und Staat) fortsetzen. Es zeigen sich Anknüpfungspunkte für politisches Handeln, sofern die projizierten Ergebnisse nicht den politisch gesteckten Zielen oder Erwartungen entsprechen. Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit in Köpfen und die ökonomischen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit und Löhne) zusammenhängend dargestellt.

Von 1991 bis 2020 hat sich die Zahl der *Erwerbstätigen* in den GND-Branchen von 8,1 Mio. Personen auf 11,5 Mio. Personen um fast 3,5 Mio. Personen gesteigert. Es wird bei einem Fortschreiben bisheriger Trends und Verhaltensweisen (QuBe-Basisprojektion, 7. Welle) erwartet, dass in den kommenden 20 Jahren eine weitere Mio. Erwerbstätige hinzukommen bzw. benötigt werden. Damit steigt der Anteil der GND-Branchen an allen Erwerbstätigen von 25,6 % im Jahr 2020 auf 28,1 % 2040 (Abbildung 6). Nur die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung" trägt nicht zum Anteilszuwachs bezogen auf die Gesamtwirtschaft bei – sie zeigt vielmehr kontinuierliche Anteilsverluste (Abbildung 6). Die geringsten Anteilsgewinne (+1,4 Prozentpunkte 1991 bis 2020 und +0,7 P.p. bis 2040) verbucht die Branche „Erziehung und Unterricht" und die stärksten (+3,1 P.p. 1991 bis 2020 und +1,3 P.p. bis 2040) „Heime und Sozialwesen". Über den gesamten Zeitraum (1991 bis 2040) zeigt sich bei „Heime und Sozialwesen" eine Verdopplung. Der Anstieg des Anteils bei „Erziehung und Unterricht" enthält auch die Nachfrage nach Weiterbildungsleistungen für Unternehmen und privaten Schulungsangeboten, die in den kommenden Jahren auch unabhängig vom demografischen Trend weiter zunehmen. Zudem sind die Anteilsgewinne der GND-Branchen nach 2025 auch von der insgesamt zurückgehenden Zahl an Erwerbstätigen insgesamt geprägt und damit von dem Rückgang der Arbeitsplätze in anderen Branchen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 6: GND-Branchen im Vergleich: Anteil der Zahl der Erwerbstätigen gemessen in Personen an der Gesamtwirtschaft, historisch von 1991 bis 2020 und erwartet bis 2040



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

Die Zahlen in Abbildung 6 beziehen sich auf die Erwerbstätigen gemessen in „Köpfen" und nicht auf den Umfang der Arbeitszeit. Nimmt die Arbeitszeit pro Person ab, bedarf es einer größeren Zahl an erwerbstätigen Personen Damit ist die Arbeitszeit pro Person ausschlaggebend dafür, ob z. B. die Zahl an Absolvent:innen ausreicht, um die hinzukommenden Bedarfe zu decken. Angesichts des immer häufiger geäußerten Wunsches nach einem ausbalancierten Verhältnis von Arbeit und Privatem ist die Arbeitszeit aber auch ein wichtiger Indikator für die Arbeitsbedingungen in einer Branche.

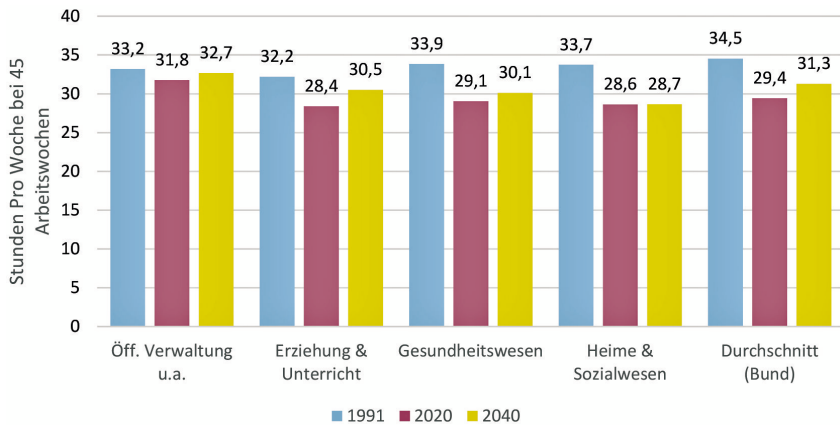
Zwischen 1991 und 2020 sind die jährlich gearbeiteten *Stunden* pro Erwerbstätigen in den GND-Branchen bei einem gleichzeitigen Anstieg an Arbeitsplätzen deutlich zurückgegangen und liegen im Jahr 2020 nur in der öffentlichen Verwaltung über dem Bundesdurchschnitt von 1324 Stunden pro Jahr. Allerdings ist das Jahr 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie verzerrt. Für die Zukunft ist von einem wieder leicht steigenden Vollzeitanteil auszugehen: Das schrumpfende Arbeitsangebot führt zu Engpässen und damit zu steigender Entlohnung. Daher wird im Modell ein Anstieg der durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden pro Erwerbstätigen auf 1408 Stunden bis 2040 unterstellt. Zuletzt wurden so viele Stunden im Jahr 2010 gearbeitet. Der unterstellte Anstieg auf 1408 Stunden pro Jahr

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bedeutet, dass der Zuwachs an benötigten Arbeitskräften noch größer wäre als in Abbildung 6, falls es nicht gelingt, die *Jahresarbeitszeiten* nach 2020 wieder zu steigern.

Um die Jahresarbeitszeiten besser einordnen zu können, erfolgt eine vereinfachte Umrechnung auf Wochenarbeitszeiten. Dazu werden sechs Wochen Urlaub und eine Woche Krankheit unterstellt, sodass sich 45 Arbeitswochen ergeben. Pro Woche werden bei einem Anstieg der Jahresarbeitszeit auf 1408 h/a im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt +1,9 h im Jahr 2040 mehr gearbeitet als 2020 (31,3 h pro Woche) (Abbildung 7).

Abbildung 7: GND-Branchen im Vergleich: Wöchentliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen bei 45 Arbeitswochen, in Stunden 1991, 2020 und erwartet bis 2040



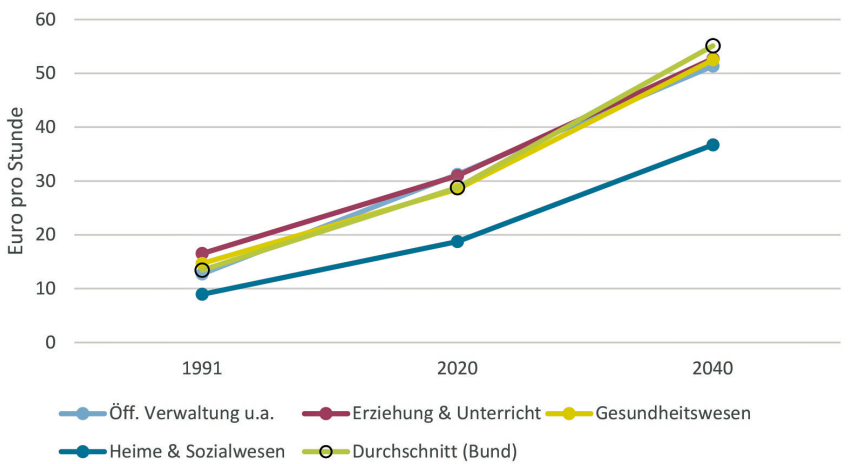
Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt ist von 1991 bis 2020 ein Rückgang um 5,1 h festzustellen. Abbildung 7 zeigt zudem, dass die Arbeitszeiten in der öffentlichen Verwaltung 2020 die höchsten unter den GND-Branchen sind und über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen. In den Vergleichsjahren liegen die Stundenzahlen pro Woche unter dem Durchschnitt. Bemessen in Stunden pro Woche hat sich die Arbeitszeit in der Branche „Heime und Sozialwesen" am stärksten zwischen 1991 bis 2020 reduziert (-5,1 h). Insgesamt bremst die Entwicklung der Arbeitszeiten in der Zukunft die Entwicklung der zusätzlich benötigten Arbeitskräfte.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Neben der Arbeitszeit ist auch die Entlohnung pro Stunde eine wichtige Komponente der ökonomischen Arbeitsbedingungen. In den GND-Branchen sind die *Stundenlöhne* in Euro, die nur für Arbeitnehmer:innen erhoben werden und nicht für die Selbstständigen, in Höhe und Dynamik mit dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt vergleichbar – mit Ausnahme der schlechter gestellten Branche „Heime und Sozialwesen" (Abbildung 8).[5] Mit Blick auf die absoluten Stundenlöhne fällt diese Branche in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter zurück, obwohl die relativen Lohnsteigerungen mit einem durchschnittlichen Zuwachs von 3,4 % pro Jahr zwischen 2020 und 2040 hier am höchsten ausfallen. Im Bundesdurchschnitt werden 3,3 % erreicht. Die Lohnsteigerungen in der Branche „Heime und Sozialwesen" müssten also noch wesentlich höher sein, um die bestehende Lücke zu schließen und nicht absolut zurückzufallen.

Abbildung 8: GND-Branchen im Vergleich: Stundenlöhne in Euro 1991, 2020 und erwartet bis 2040



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

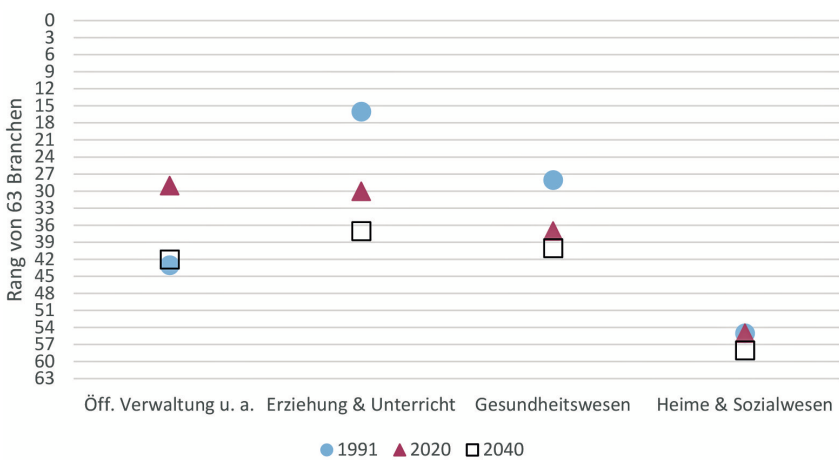
Werden die Stundenlöhne der in der QuBe-Basisprojektion vorliegenden 63 Branchen nach Rängen sortiert (Rang 1 = höchster Stundenlohn),

5 Allerdings besteht innerhalb von Branchen eine bedeutende Einkommensheterogenität zwischen Berufen, vgl. Kapitel 4 in diesem Band. In der Branche „Heime und Sozialwesen" spielen im Gegensatz etwa zum Gesundheitswesen hochqualifizierte und -bezahlte Berufsgruppen eine geringere Rolle.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

liegen die GND-Branchen fast alle im mittleren Drittel. 2020 liegt die öffentliche Verwaltung auf Rang 29, Erziehung und Unterricht auf 30 und das Gesundheitswesen auf Rang 37. Auch hier zeigt sich wieder, dass die Branche „Heime und Sozialwesen" deutlich abfällt – sie liegt zu allen betrachteten Zeitpunkten um den Rang 55, d. h. im unteren Drittel der Verteilung. Seit 1991 sind die durchschnittlichen Löhne in Erziehung und Unterricht und im Gesundheitswesen merklich gestiegen – die öffentliche Verwaltung konnte in diesem Zeitraum aufholen. Ab 2020 bis 2040 fällt sie – zusammen mit den übrigen GND-Branchen – im Vergleich zu den Löhnen in Nicht-GND-Branchen wieder zurück. Hier deutet sich bereits an, dass die Lohnfindung anders als in anderen Branchen üblich, nicht anhand der Wertschöpfung bzw. der Gewinnsituation erfolgt bzw. erfolgen kann. Das Dreiecksverhältnis (Abbildung 5) verhindert einen solchen Zusammenhang. Es sind vielmehr die Haushaltslage der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen bzw. die Wertschöpfung der GND-Branchen für die Lohnfindung ausschlaggebend.

Abbildung 9: Rang der Stundenlöhne in Euro 1991, 2020 und erwartet bis 2040. GND-Branchen im Vergleich zu den übrigen Branchen



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

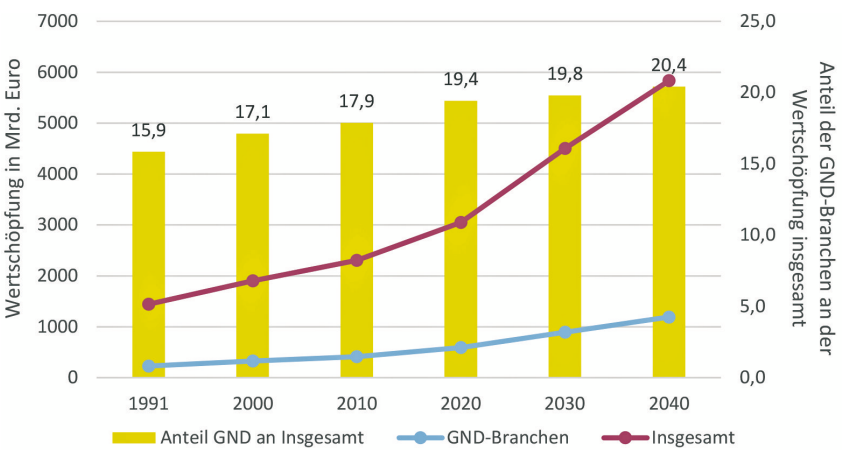
Die Wertschöpfung einer Branche bzw. der Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt einer Branche beschreibt in der Regel die Verteilungsmöglichkeiten und damit auch die Möglichkeit für Lohnzahlungen in einer Branche.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die *Wertschöpfung* einer Branche ist üblicherweise als der Produktionswert (vereinfacht Umsatz) abzüglich der eingekauften Vorleistungen (vereinfacht Lieferungen und Leistungen) definiert. In den GND-Branchen ist eine solche Messung besonders schwierig, da ein am Markt realisierter Umsatz nicht ermittelt werden kann. Viele Leistungen (z. B. Instandhaltung städtischer Spielplätze) werden den Leistungsempfängern nicht direkt in Rechnung gestellt. Insofern kann hier kein Marktpreis gemessen werden. Das Statistische Bundesamt gibt dennoch die Wertschöpfung für sämtliche Branchen, also auch die GND-Branchen, an. Falls es keine weiteren Informationen gibt, orientiert sich die Wertschöpfung der GND-Branchen an der jeweiligen Lohnsumme, die gemessen werden kann.

Abbildung 10 zeigt auf Basis der vorliegenden Daten einen ständig wachsenden Anteil der Wertschöpfung der GND-Branchen an der Gesamtwirtschaft. Das gilt in Vergangenheit und Zukunft. Folglich tragen die GND-Branchen immer stärker zum Bruttoinlandsprodukt bei. Die schwungvollere aktuelle und zukünftige Entwicklung ist den höheren Preissteigerungen und dem daraufhin höheren Preisniveau geschuldet, welche mit dem Krieg gegen die Ukraine und den veränderten Rohstoffzugängen zusätzlich Fahrt aufgenommen hat.

Abbildung 10: GND-Branchen im Vergleich: Wertschöpfung der GND-Branchen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, in Mrd. Euro bzw. als Anteil historisch von 1991 bis 2020 und erwartet bis 2040



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

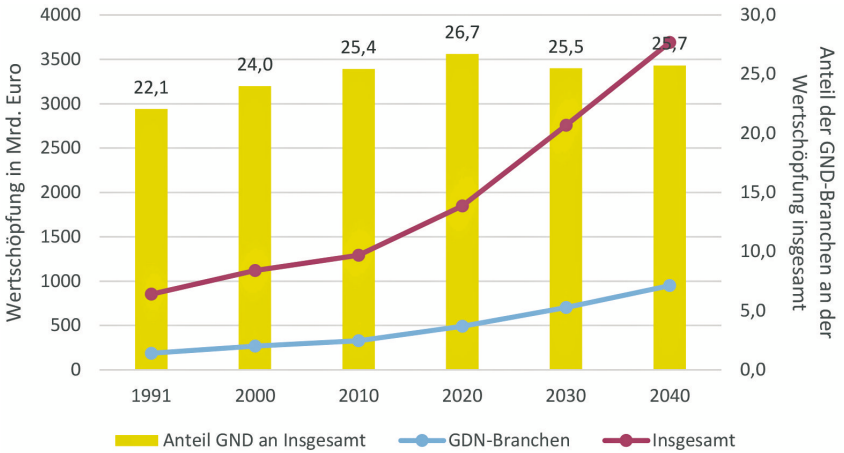
https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Analyse der Wertschöpfung kann durch die Betrachtung der *Lohnsummen*, also der Summe der Lohnkosten einer Branche inklusive sämtlicher Lohnnebenkosten, ergänzt werden (Abbildung 11). Der Anteil der Lohnsummen der GND-Branchen an der Gesamtwirtschaft erreicht 2020 ein Maximum und fällt dann zurück. Diese Darstellung ist aufgrund der COVID-19-Pandemie verzerrt. 2020 wurden massive Personalanstrengungen unternommen, um der Krise Herr zu werden. Diese entfallen in den folgenden Jahren. Dennoch wird deutlich, dass die Lohnsummenanteile der GND-Branchen deutlich über ihren Wertschöpfungsanteilen (Abbildung 10) liegen. Da die Wertschöpfung der Volkswirtschaft insgesamt größer ist als die aggregierte Lohnsumme, fallen die GND bei der Wertschöpfung im Vergleich zu anderen Branchen zurück.

Über das „Dreiecksverhältnis" werden die Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherung im Wesentlichen über Beitragszahlungen aus den Lohneinkommen von Arbeitnehmer:innen, die nicht in GND-Branchen arbeiten, finanziert. Hinzu kommen Finanzierungen aus Steuermitteln. Die Modellergebnisse zeigen einerseits stagnierende Anteile der GND-Branchen an den Lohneinkommen (Abbildung 11). Das bedeutet, dass die Beitragsfinanzierung aus den Lohneinkommen nicht für eine weitere Umverteilung hin zu den GND-Branchen spricht. Da aber andererseits die Anteile der GND-Branchen an der Wertschöpfung weiter steigen (Abbildung 10), sind entsprechend Arbeitsproduktivitätssteigerungen in den GND-Branchen notwendig.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 11: GND-Branchen im Vergleich: Lohnsummen der GND-Branchen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, in Mrd. Euro bzw. als Anteil historisch von 1991 bis 2020 und erwartet bis 2040

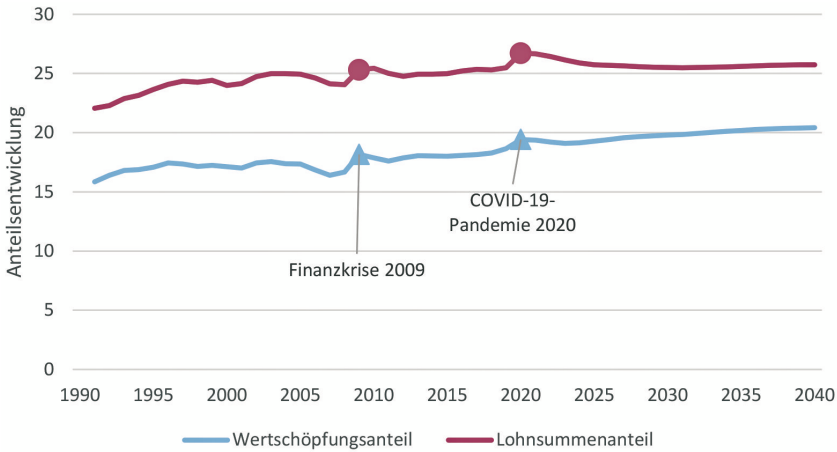


Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

Besonders deutlich wird der Einfluss der *Arbeitsproduktivität* bei einer Betrachtung der kontinuierlichen Entwicklung der Anteilswerte der GND-Branchen an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung und der Lohnsummen (Abbildung 12). Wie bereits diskutiert, zeigt sich, dass die Entwicklung der Lohnsummenanteile 2020 durch die COVID-19-Pandemie deutlich nach oben verschoben wurden. Werden die Jahre der Pandemie aus der Betrachtung herausgenommen, bleibt der Anteil der GND-Branchen an der Lohnsumme insgesamt seit 2010 bis 2040 nahezu unverändert. Diese Normalisierung nach einer Krise, die bei der COVID-19-Pandemie noch in die erwartete zukünftige Entwicklung fällt, zeigt sich in der Vergangenheit auch nach der Finanzkrise 2009. Der Anteil an der Wertschöpfung der GND-Branchen ist kontinuierlich geringer, aber auch anders als der Anteil an der Lohnsumme kontinuierlich steigend. Diese Entwicklung setzt sich auch in Zukunft fort. Die Umverteilung stagniert, aber die Wertschöpfung nimmt anteilig zu: Der Arbeitseinsatz wird effizienter.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 12: GND-Branchen im Vergleich: Anteile der GND-Branchen an der Wertschöpfung und der Lohnsumme im Vergleich, historisch von 1991 bis 2020 und erwartet bis 2040



Quelle: Statistisches Bundesamt, QuBe-Projekt 7. Welle

Die dargestellten zukünftigen Entwicklungen berücksichtigen nicht die Folgen steigender Verteidigungsausgaben, die auch jenseits des 100 Mrd. Euro Sondervermögens auf 2 % des Bruttoinlandsproduktes steigen sollen.[6] Es kann also sein, dass auch das Personal im Verteidigungsbereich weiter aufgestockt wird. Ferner werden angesichts der beiden Zuwanderungsereignisse der letzten 10 Jahre (Syrien, Ukraine) Bevölkerungsprojektionen bezogen auf die Außenwanderung immer schwieriger. In der Regel sind die zuwandernden Personen jünger als die Bestandsbevölkerung. Teilweise – so auch im Beispiel Ukraine – sogar sehr viel jünger (Studtrucker, Kalinowski, Schneemann, Söhnlein et al., 2022). Die Folge sind steigende Bedarfe an Erziehung und Unterricht über alle Bildungsstufen (inklusive Weiterbildung) hinweg. Im Ergebnis sind damit sowohl die Neuausrichtung der Verteidigung als auch mögliche zukünftige Wanderungsereignisse hinzukommende Herausforderungen für die GND-Branchen. Zeitgleich könnten die höheren Mittelerfordernisse für die Verteidigung andere Ausgaben in Form von Zuschüssen aus Steuermitteln begrenzen.

6 Beim NATO-Gipfel in Vilnius (11. bis 12. Juli 2023) haben sich die NATO-Mitgliedstaaten zum 2-%-Ziel (Anteil am Bruttoinlandsprodukt) bekannt (vgl. Bundesministerium der Verteidigung, 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass die GND-Branchen im Zeitverlauf immer höhere Beschäftigtenanteile stellen und die Arbeitszeiten in den Branchen entsprechend der Annahmen wieder steigen. Dabei ist die Entwicklung der Entlohnung eher verhalten. Bezogen auf die zukünftige gesamtwirtschaftliche Entwicklung ist zwar die Wertschöpfung anteilig steigend, die Lohnanteile aber stagnierend.

Offen ist damit die Frage, welche Leistungen von den Berufsausübenden der GND-Branchen erwartet werden, insbesondere auch in ihrer regionalen Verteilung, um dem Anspruch gleichwertiger Lebensverhältnisse nach § 72 Abs. 2 GG nahezukommen. Sollen die Leistungen der GND-Branchen verbessert werden bzw. erhöhen sich die Ansprüche an die Dienstleistungen, dann bedarf es gerade wegen der persönlichen Kontakte zwischen Beschäftigten und Bürger:innen bei gleicher Arbeitsorganisation zusätzliches Personal. Das bedeutet dann auch eine stärkere Umverteilung – die Lohnanteile der GND-Beschäftigten an der Gesamtwirtschaft müssten steigen. Sollte dies bei gleichem oder gesteigertem Leistungsniveau ausbleiben, müsste die Leistungserstellung effizienter werden. Eine solche Entwicklung ergibt sich in der QuBe-Basisprojektion allerdings nur durch eine weiter voranschreitende Digitalisierung und einen deutlichen Abbau von Erwerbstätigen in der öffentlichen Verwaltung. Gleichzeitig ist für eine solche Entwicklung notwendig, dass die Lohnentwicklungen in den GND-Branchen verhalten bleiben. Das wird aber angesichts der Engpässe immer schwieriger. Gerade in der Branche „Heime und Sozialwesen" bestehen erhebliche Aufholnotwendigkeiten. Es zeigt sich eines von vielen Dilemmata: Eine bessere Versorgung schafft Arbeitsplätze, bedarf aber eines zunehmenden Umverteilungswillens. Ein Ausweg kann eine Entkopplung sein, die durch Produktivitätsfortschritte erreicht werden kann. Das steht aber einer dezentralen Leistungserbringung in der Fläche (z. B. Krankenhäuser, Pflegeheime vor Ort) entgegen.

3. Entwicklung des Fachkräfteangebotes

Die oben geschilderten Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion zeigen: Die demografische Entwicklung führt zu einem zunehmenden Bedarf an Erwerbstätigen in den Branchen „Heime und Sozialwesen" und im „Gesundheitswesen". Gleichzeitig stagniert jedoch die Zahl der jungen Erwachsenen, die für eine Ausbildung oder ein Studium bereitstehen (*demografische Zange*). Ob die Anzahl an Fachkräften ausreicht, um die wachsende Er-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

werbstätigennachfrage der Branchen zu befriedigen, hängt somit im Wesentlichen vom Berufswahlverhalten der jungen Generationen ab. Bildung und Qualifizierung ist in Deutschland entlang des Berufsprinzips organisiert (Maier, 2021) und wird nicht spezifisch für Branchen ausgebildet. Im Folgenden wollen wir deshalb die Qualifizierungstrends für die Berufsgruppen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) betrachten, die für die GND-Branchen einschlägig sind (vgl. Kapitel 2 in diesem Band).

Tabelle 1: Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen in den GND-Berufen im Jahr 2019

Berufsgruppe der KldB 2010	Ohne Berufsabschluss	Mit Berufsabschluss	Fortbildung/ Fachschule/ FH-Diplom/ Bachelor	Masterabschluss Universität/ Promotion	Insgesamt
532 Polizeivollzugs-, und Kriminaldienst, Gerichts-, Justizvollzug	11 %	31 %	53 %	5 %	100 %
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	3 %	20 %	14 %	63 %	100 %
732 Verwaltung	9 %	37 %	43 %	10 %	100 %
811 Arzt- und Praxishilfe	11 %	57 %	30 %	2 %	100 %
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	10 %	30 %	57 %	3 %	100 %
814 Human- und Zahnmedizin	0 %	1 %	3 %	96 %	100 %
816 Psychologie und nicht-ärztliche Psychotherapie	1 %	5 %	17 %	78 %	100 %
817 Nicht-ärztliche Therapie und Heilkunde	4 %	17 %	68 %	11 %	100 %
821 Altenpflege	20 %	42 %	34 %	4 %	100 %
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6 %	25 %	59 %	10 %	100 %
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	1 %	6 %	12 %	82 %	100 %
842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	2 %	14 %	34 %	50 %	100 %
843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	1 %	11 %	18 %	71 %	100 %
844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	3 %	19 %	34 %	45 %	100 %

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Berufsgruppe der KldB 2010	Ohne Berufsabschluss	Mit Berufsabschluss	Fortbildung/ Fachschule/ FH-Diplom/ Bachelor	Masterabschluss Universität/ Promotion	Insgesamt
GND-Berufe insgesamt	7 %	27 %	40 %	25 %	100 %
Volkswirtschaft insgesamt	14 %	44 %	29 %	13 %	100 %

Quelle: Mikrozensus und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des QuBe-Projektes, 7. Welle – inklusive Personen in Bildung

Tabelle 1 stellt die Erwerbstätigen der ausgewählten GND-Berufsgruppen der KldB 2010 nach höchstem erreichten beruflichen Abschluss im Jahr 2019 dar. Der höchste berufliche Abschluss lässt nicht zwingend auf das Anforderungsniveau der Tätigkeit schließen (siehe unten in Abbildung 13). Dennoch lassen sich Qualifikationsmuster der entsprechenden Berufe ablesen. Im Jahr 2019 waren rund 9,06 Mio. Personen in GND-Berufen beschäftigt. Fast zwei Drittel davon hatten einen Abschluss der höherqualifizierenden Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung) oder einen akademischen Abschluss. Damit sind die Erwerbstätigen in den GND-Berufen im Schnitt höher qualifiziert als die Erwerbstätigen der Volkswirtschaft insgesamt: Hier gelten nur rund 42 % als hochqualifiziert (siehe Tabelle 1). Die GND-Berufe können, was Neurekrutierung angeht, damit stärker von den Akademisierungstendenzen im Bildungsverhalten der Bevölkerung profitieren als andere Berufe.

Für die Bestimmung des zukünftigen Fachkräfteangebots nach erlerntem Beruf sind sowohl die Entwicklung des Neuangebots aus dem Bildungssystem als auch die Abgänge in den Ruhestand von Interesse. Zur Fortschreibung des Neuangebots in Köpfen ist wesentlich,

1. … mit welcher Wahrscheinlichkeit junge Erwachsene von den allgemeinbildenden Schulen oder außerhalb des Bildungssystems in die berufsbildenden Schulen und Hochschulen übergehen.
2. … mit welcher Wahrscheinlichkeit eine begonnene Ausbildung oder ein Studium erfolgreich abgeschlossen wird.
3. … welche berufliche Spezialisierung sie auf ihrem Qualifikationsniveau ergreifen
4. … und mit welcher Wahrscheinlichkeit nach der Ausbildung / dem Studium am Erwerbsleben teilgenommen wird.

Die Modellierung des Arbeitsangebots nach Berufen im QuBe-Projekt ist ausführlich in Kalinowski (2023) beschrieben. Im Wesentlichen werden die Übergangsquoten des letzten Beobachtungsjahres (2019 für die Basisprojektion der 7. Welle) zwischen den Ausbildungsstätten für die Zukunft

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

konstant gehalten. Die Veränderung der Schulabgängerinnen und -abgänger nach Schulabschluss wirken sich damit direkt auf die Berufswahl aus: Abiturientinnen und Abiturienten wählen häufiger ein Studium als eine Ausbildung. Die fachlichen Spezialisierungsmöglichkeiten unterscheiden sich zwischen dem beruflichen und akademischen Bildungsweg. Auch bei den Erfolgsquoten in den Bildungsstätten wird der Status quo konstant gehalten. Da in der Modellierung jedoch nach Geschlecht und Nationalität differenziert werden kann, verändern unterschiedliche soziodemografische Zusammensetzungen der sich Bildenden auch die Erfolgsquoten in den Ausbildungsstätten. Gerade Jugendliche ausländischer Nationalität haben in den berufsbildenden Schulen fast doppelt so hohe Abbruchquoten wie die deutschen Jugendlichen. Die Zunahme Jugendlicher ausländischer Nationalität führt damit bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen zu einem Anstieg nicht formal beruflich Qualifizierter (Kalinowski & Maier, 2023).

Für die fachliche Spezialisierung innerhalb des Bildungswesens lassen sich Trends innerhalb eines Qualifikationsniveaus feststellen. So hat der Anteil an Dienstleistungsberufen in der Vergangenheit sowohl im beruflichen als auch akademischen Ausbildungszweig zugenommen (Maier, 2021). Diese Trends werden für die Zukunft fortgeschrieben. Für die Verrentung ist das Alter der Erwerbspersonen entscheidend. Aufgrund der allgemeinen Höherqualifizierung im Laufe der vergangenen Jahrzehnte sind es überproportional Personen mit einer beruflichen Qualifizierung, die in den Ruhestand übergehen, wohingegen weniger akademisch Qualifizierte den Arbeitsmarkt verlassen als neu qualifizierte aus dem Bildungssystem hinzukommen.

Tabelle 2 zeigt die Erwerbspersonen von 2020 bis 2040 nach erlerntem Beruf (Berufsgruppe der Klassifikation der Berufe 2010) – untergliedert nach dem Nettoneuangebot aus dem Bildungssystem und dem Ausland und den aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen. Das Nettoneuangebot gibt die Anzahl der neu aus dem Bildungssystem und Ausland hinzukommenden Personen wieder, abzüglich der aus dem Beruf abwandernden bzw. in den Bildungsbereich eintretenden Personen. Die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen sind diejenigen, die sich altersbedingt keine Erwerbstätigkeit mehr suchen. Wir sehen, dass sich die Anzahl der Erwerbspersonen zwischen 2020 und 2040 in der Gesamtwirtschaft um rund 1,12 Mio. Personen reduziert. Das Angebot an erlernten Fachkräften in den GND-Berufen erhöht sich hingegen um rund 265 000 Personen. Es ist somit davon auszugehen, dass das Arbeitsangebot bei einer Fortschreibung der bisherigen Trends in der Berufswahl der Bedarfsentwicklung folgt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 2: Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Erwerbspersonen 2020 bis 2040, in 1000 Personen

Jahr	**2020**	**2040**			Differenz Erwerbspersonen 2020–2040
Berufsgruppe der KldB 2010	Erwerbspersonenbestand	Nettoneuangebot an Erwerbspersonen aus dem In- und Ausland	Aus Erwerbsleben ausgeschieden (kumuliert seit 2020)	Erwerbspersonenbestand	
532 Polizeivollzugs-, und Kriminaldienst, Gerichts-, Justizvollzug	142	61	70	133	-9
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	641	308	250	700	59
732 Verwaltung	1 032	384	499	918	-115
811 Arzt- und Praxishilfe	881	326	297	910	29
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1 103	410	518	995	-108
814 Human- und Zahnmedizin	555	297	233	619	64
816 Psychologie und nicht-ärztliche Psychotherapie	154	117	46	224	71
817 Nicht-ärztliche Therapie und Heilkunde	382	193	128	447	65
821 Altenpflege	391	214	137	468	77
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1 498	562	563	1 497	-1
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	839	439	386	893	54
842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	96	91	49	138	42
843 + 844 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen und außerschulischen Bildungseinrichtungen	82	71	34	120	37
GND-Berufe insgesamt	**7 796**	**3 481**	**3 208**	**8 061**	**265**
Volkswirtschaft insgesamt	*46 310*	*17 722*	*19 236*	*45 189*	*-1 121*

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des QuBe-Projektes, 7. Welle

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Jedoch bestehen auch Unterschiede: Die Steigerung des Fachkräfteangebots ist vorwiegend auf die höhere Attraktivität des akademischen Bildungsweges zurückzuführen. Die Berufe der Verwaltung und „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe", welche nur zu geringen Teilen in den Hochschulen erlernt werden, verlieren hingegen an Erwerbspersonen. Das Neuangebot an Erwerbspersonen kann hier die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen nicht ersetzen. Rund 47 % (= 518 000/1 203 000) der im Jahr 2020 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte mit einem erlernten Beruf sind bis 2040 in den Ruhestand übergegangen. Auch in „Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts-, Justizvollzug" und den Verwaltungsberufen ist der Anteil der in 20 Jahren Ruhestandsfähigen mit 48 % recht hoch. Hier folgt das Arbeitsangebot aber der Entwicklung auf der Bedarfsseite (vgl. Tabelle 3). Die Altenpflege ist im Vergleich zur „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" eine Berufsgruppe, die erst in der jüngeren Vergangenheit durch den Ausbau der stationären Pflege an Bedeutung hinzugewonnen hat – somit sind die Beschäftigten auch tendenziell jünger. Hier werden nur 35 % der Erwerbspersonen mit einem entsprechend erlernten Beruf im Jahr 2020 den Arbeitsmarkt bis 2040 verlassen.

Ein hoher Ersatzbedarf zeigt sich auch bei den Lehrberufen: Bei der „Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik" wird über die Hälfte der erlernten Lehrkräfte (51 %) im Jahr 2040 nicht mehr am Arbeitsmarkt partizipieren, bei den „Lehrtätigkeiten an allgemeinbildenden Schulen" rund 46 %. Rein zahlenmäßig könnten Sie aber über das Neuangebot aufgefangen werden.

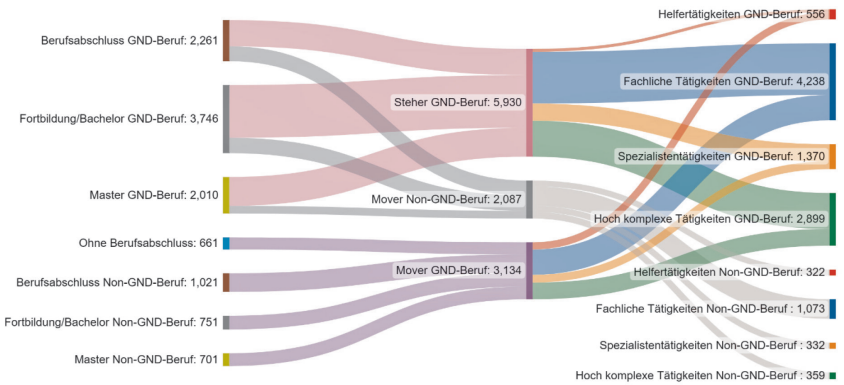
Für das Arbeitsangebot im Beruf ist neben der Wahl von Bildungsgängen auch entscheidend, ob die gelernten Fachkräfte im Anschluss eine Anstellung im erlernten Beruf suchen, oder ob sie alternative berufliche Karrierewege bevorzugen. Die berufliche Mobilität derer, die den Beruf bereits ausüben, ist in den „Humandienstleistungsberufen" (vgl. Kapitel 8 in diesem Band) – aus unterschiedlichen Gründen (Maier, 2021) – relativ gering, sodass sich die Dynamik des Bildungssystems stark auf das tatsächliche Fachkräfteangebot überträgt.

Abbildung 13 verdeutlicht die Arbeitsmarktströme der Erwerbstätigen zwischen den GND- und Nicht-GND-Berufen im Betrachtungsjahr 2019. Rund 8,017 Mio. Erwerbstätige haben im Jahr 2019 ihren höchsten beruflichen Abschluss in einem GND-Beruf inne. Rund 74 % davon (5,9 Mio./ 8,0 Mio.) sind auch innerhalb eines GND-Berufs erwerbstätig. In Summe profitieren die GND-Berufe vom beruflichen Zustrom von Arbeitskräften

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

mit einer anderen beruflichen Qualifizierung. Im Schnitt wandern in die GND-Berufe rund eine Million Personen mehr (3,134 Mio.) zu als ab (2,087 Mio.).

Abbildung 13: Sankey-Diagramm: Zu- und Abstrom von qualifizierten Fachkräften in die GND-Berufe und Anforderungsniveau der Tätigkeit, in 1000 Personen



Quelle: Mikrozensus und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des QuBe-Projektes, 7. Welle – inklusive Personen in Bildung

Im Schnitt ist, wie ebenfalls in Abbildung 13 zu sehen, auch die berufliche Positionierung der Erwerbstätigen in den GND-Berufen besser als außerhalb der GND-Berufe. Es werden vergleichsweise häufiger Spezialistentätigkeiten oder hoch komplexe Tätigkeiten ausgeübt, als wenn ein Berufswechsel aus den GND-Berufen hinaus vollzogen wird. Helfertätigkeiten in den GND-Berufen werden hingegen häufiger von Personen ohne einen beruflichen Abschluss oder einer anderen beruflichen Qualifizierung ausgeübt. Eine statistisch „inadäquate Beschäftigung" liegt häufiger bei den Pflegeberufen vor. Dies kann aber durch ein statistisches Artefakt ausgelöst sein: Abschlüsse der Schulen des Gesundheitswesens sind in den Berechnungen gleichwertig zum Fachwirt/Meister-/Technikerabschluss zugeordnet – in der KldB 2010 werden die Tätigkeiten hingegen häufiger als „fachlich" betrachtet.

Insgesamt zeigt die berufliche Mobilität auf einer gröberen Ebene keine größeren Problemlagen für die GND-Berufe. Sie werden häufiger von den Jugendlichen gewählt und sie profitieren vom beruflichen Wechselgeschehen (vgl. Kapitel 8 in diesem Band). Wodurch lassen sich also wahrgenom-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

mene Engpässe und Rekrutierungsschwierigkeiten in den GND-Berufen begründen?

4. Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage

Um die Frage der Rekrutierungsschwierigkeiten zu beantworten, wird in Tabelle 3 die Entwicklung der Erwerbspersonen und der Erwerbstätigen von 2020 bis 2040 unter Berücksichtigung der beruflichen Mobilität gegenübergestellt. Wird einzig auf die Entwicklung der Erwerbspersonen geblickt, zeigt sich, dass das Arbeitsangebot für die GND-Berufe in Summe um rund 865 000 Personen bzw. 9 % zwischen 2020 und 2040 zunimmt. Das Wachstum des Arbeitsangebots betrifft bis auf „Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- Justizvollzug" und „Verwaltung" alle GND-Berufsgruppen. In beiden Berufsgruppen zeigte sich oben bereits ein Rückgang bei den erlernten Fachkräften (Tabelle 2), allerdings kann dieser über Zugewinne von Arbeitskräften aus anderen Berufen verringert werden. Auch in „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" zeigt sich eine Zunahme an Erwerbspersonen – obwohl die Anzahl qualifizierter Fachkräfte aus dem Bildungssystem langfristig abnimmt. Dieser Zuwachs ist vor allem einer geringeren Abwanderung qualifizierter Kräfte und einem Zustrom aus der Altenpflege zuzuschreiben. Die Altenpflege baut hierdurch weniger Fachkräfte auf, gewinnt jedoch auch über den Zustrom aus anderen Berufen in altenpflegerische Helfertätigkeiten (vgl. Kapitel 8, Tabelle 8 in diesem Band).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 3: Erwerbstätige und Erwerbspersonen 2020 bis 2040 in GND-Berufen

Berufsgruppe KldB 2010	**Erwerbstätige in 1000 Personen**			**Erwerbspersonen in 1000 Personen**			**Differenz Erwerbspersonen / Erwerbstätige in Prozent**		
	2020	*2030*	*2040*	*2020*	*2030*	*2040*	*2022*	*2030*	*2040*
532 Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug	302	297	280	308	302	285	2,0 %	1,7 %	1,8 %
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	330	331	327	337	351	353	2,1 %	6,0 %	8,0 %
732 Verwaltung	1 386	1 396	1 296	1 413	1 456	1 364	1,9 %	4,3 %	5,2 %
811 Arzt- und Praxishilfe	761	809	825	780	821	820	2,5 %	1,5 %	-0,6 %
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1 221	1 444	1 550	1 247	1 339	1 419	2,1 %	-7,3 %	-8,5 %
814 Human- und Zahnmedizin	460	519	553	465	507	523	1,1 %	-2,3 %	-5,4 %
816 Psychologie und nicht-ärztliche Psychotherapie	91	128	174	93	122	150	2,2 %	-4,7 %	-13,8 %
817 Nicht-ärztliche Therapie und Heilkunde	393	451	481	402	450	459	2,3 %	-0,2 %	-4,6 %
821 Altenpflege	708	814	883	733	830	862	3,5 %	2,0 %	-2,4 %
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1 837	2 074	2 111	1 880	2 037	2 055	2,3 %	-1,8 %	-2,7 %
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	799	865	826	810	831	867	1,4 %	-3,9 %	5,0 %
842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	206	207	211	210	215	226	1,9 %	3,9 %	7,1 %
843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	350	357	376	362	426	474	3,4 %	19,3 %	26,1 %
844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	198	246	289	203	227	250	2,5 %	-7,7 %	-13,5 %
GND-Berufe insgesamt	**9 041**	**9 938**	**10 183**	**9 242**	**9 914**	**10 107**	**2,2 %**	**-0,2 %**	**-0,7 %**
Volkswirtschaft insgesamt	*44 898*	*44 964*	*44 322*	*46 467*	*46 152*	*45 189*	*3,5 %*	*2,6 %*	*2,0 %*

Quelle: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.qube-projekt.de), 7. Welle (Basisprojektion), Datenbankabruf aus dem QuBe-Datenportal (Bundesinstitut für Berufsbildung): www.qube-data.de

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Eine mangelnde Attraktivität kann somit nicht die Hauptursache von Fachkräfteengpässen in den GND-Berufen sein. Vielmehr zeigt sich, dass die Nachfrage nach Erwerbstätigen weitaus stärker wächst als das ebenfalls wachsende Arbeitsangebot. Gerade in den pflegerischen Tätigkeiten, aber auch in „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege", „Arzt- und Praxishilfe" und den akademischen Berufen „Human- und Zahnmedizin" sowie „Psychologie und nicht-ärztliche Psychotherapie" bleibt das Angebotswachstum hinter dem steigenden Bedarf zurück. Bei nur leicht steigenden Wochenarbeitszeiten (Abbildung 7) reicht die Anzahl an Personen nicht aus, um die entstehende Nachfrage nach erzieherischen, pflegenden und heilenden Tätigkeiten im bisherigen Umfang zu erfüllen.

Bei Lehrtätigkeiten an allgemeinbildenden Schulen zeichnet sich ein „Schweinezyklus" ab: Die demografischen Herausforderungen liegen – auch im Zusammenhang mit der Zuwanderung durch den Krieg in der Ukraine – in der mittleren Frist, das Arbeitsangebot nimmt jedoch erst langfristig zu. Personal für „Lehr- und Forschungstätigkeiten an Hochschulen" kann unter Absolvent:innen der Geistes- und Naturwissenschaften rekrutiert werden, sodass es wahrscheinlich gilt, dass ausgeschriebene Stellen in der Forschung auch besetzt werden können. Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich auch in der Weiterbildung durch „Lehrtätigkeiten an außerschulischen Bildungseinrichtungen".

Zusammenfassend sehen wir, dass die zukünftige Fachkräftesituation stark von der „demografischen Zange" bestimmt wird. Die GND-Berufe scheinen durch ihr im Durchschnitt höheres Qualifikationsniveau in der Berufswahl und auch im Arbeitsleben attraktiv genug zu sein, um qualifizierte Fachkräfte zu binden. Obwohl sie Profiteure des Strukturwandels sind, reicht die Anzahl an erwerbsfähigen Personen aber nicht aus, um die Nachfrage nach Erwerbstätigen zu stillen. Insbesondere im pflegenden und heilenden Bereich nimmt die Nachfrage aufgrund der Alterung der Gesellschaft stark zu. Dies zeigt aber auch, dass die Lösung von Fachkräfteengpässen nicht allein durch die Angebotsseite zu lösen ist. Wichtig wird sein, die Arbeitsprozesse kritisch zu prüfen, ob es nicht Potenzial für neue Organisationsformen oder neue technische Möglichkeiten gibt. Reichen solche Maßnahmen nicht aus, müssen wir uns zwangsläufig auch die Frage stellen, welche der heute erbrachten Leistungen im Gesundheitsbereich wir zukünftig noch erwarten können und dürfen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5. Keine Zeit zu warten – Diskussion der Ergebnisse

Dieser Beitrag untersucht die strukturellen Herausforderungen, vor denen die Branchen und Berufe stehen, die gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen (GND) anbieten. Zu diesen Herausforderungen zählen das Missverhältnis von Angebot und Nachfrage, das sich durch die besondere Konstellation einer „demografischen Zange" in den GND-Branchen ergibt. Darunter verstehen wir die gegensätzliche Entwicklung von zunehmenden Leistungen, welche die GND-Branchen aufgrund der Alterung der Gesellschaft erbringen müssen, und der demgegenüber unzureichenden Zahl der Personen, die diese Leistungen potenziell erbringen können. Hinzukommt, dass nicht nur die Entwicklung der Beschäftigtenanzahl hinter dem zunehmenden Bedarf an gesellschaftlich notwendigen Dienstleitungen zurückbleibt, sondern auch die Beitragszahler:innen, welche die Mittel für diese Leistungen aufbringen. Die Finanzierung der GND erfolgt überwiegend durch den Staat als Intermediär. Somit besteht keine unmittelbare Beziehung zwischen Leistung und Gegenleistung. Angesichts voraussichtlich angespannter Haushaltslagen und der strukturellen Herausforderungen wird der Staat zukünftig stärker moderieren müssen, welche Leistungen angesichts des Anspruchs gleichwertiger Lebensverhältnisse nach § 72 Abs. 2 GG (noch) erwartet werden können und welche finanziellen Folgen eine Erfüllung entsprechender Erwartungen hat.

Insbesondere bei pflegenden und heilenden Tätigkeiten zeichnen sich zukünftig Fachkräfteengpässe ab, die sich nicht allein durch eine Steigerung des Fachkräfteangebots heben lassen. Denn eine Fortschreibung bisheriger Trends im Bildungsverhalten, der Berufswahl und der beruflichen Mobilität zeigt, dass Berufe in den GND-Branchen bereits jetzt grundsätzlich attraktiv scheinen. Anteilsmäßig gewinnen GND-Berufe im Bildungssystem hinzu und sie profitieren auch durch berufliche Mobilität (vgl. Kapitel 9 in diesem Band). Aufgrund der insgesamt angespannten Arbeitsmarktlage ist aber fraglich, inwieweit durch Bildungsanstrengungen und Mobilität hier weitere Potenziale geschöpft werden können – zumal die Entlohnung für GND-Tätigkeiten langfristig voraussichtlich nicht weiter steigen wird. Die Justierung der Entlohnung in den GND-Branchen, geänderte Arbeitsorganisation und technische Neuerung sind gefordert.

Auswüchse der demografischen Zange zeigen sich bereits heute in der regionalen Verteilung (vgl. Kapitel 6 in diesem Band). Eine Möglichkeit der Fachkräftegewinnung ist die Zuwanderung bzw. Nicht-Abwanderung von Fachkräften aus bzw. ins Ausland, eine weitere Fachkräftepotenzialhebung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

haben die GND-Berufe selbst in der Hand: In den Ausbildungsstätten sind die Abbruchquoten immer noch hoch – gerade unter Schülerinnen und Schülern ausländischer Nationalität in den Berufsbildenden Schulen (Kalinowski & Maier, 2023). Sie müssen auch unter dem Gesichtspunkt einer vermehrten Zuwanderung unbedingt gesenkt werden. Diese Integrationsleistung muss bei der Erziehung, aber auch bei den Lehrtätigkeiten in den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen erbracht werden.

Die Herausforderung für die GND-Branchen und Berufe wachsen in Zukunft eher, als dass sie zurückgehen. Dabei ist bereits heute abzusehen, dass es ohne Veränderungen tradierter Verhaltensweisen kaum gelingen wird, den Herausforderungen zu begegnen. Insbesondere Disparitäten zwischen Regionen nehmen sonst zu. Ein Problem sind die unterschiedlichen Fristigkeiten: Während die Beschäftigten auf Basis individueller Entscheidungen Beruf, Branche und Region angesichts einer guten Arbeitsmarktlage wechseln können, sind Gebietskörperschaften, welche die Arbeitsbedingungen an sich und vor Ort verändern können, eher an Abstimmungsprozesse und damit an längere Entscheidungswege gebunden. Darüber hinaus ist der Entscheidungsspielraum der öffentlichen Entscheidungsträger begrenzt, da nur über eine gesamthänderische Finanzierung individuelle Risiken und Bedarfe sichergestellt werden können. Sicher ist auch, dass sich die Lage nicht verändert. Gerade die Entscheidungswege der Gebietskörperschaften müssen an Dynamik zunehmen, wollen sie mit den individuellen Entscheidungen ihrer Bürgerinnen und Bürger schritthalten.

Die Anforderungen an die GND-Branchen nehmen zu. Verfahren sollen beschleunigt, den Herausforderungen eines Einwanderungslandes z. B. in den Schulen begegnet werden und das alles bei gleichzeitiger Verbesserung der Arbeitsbedingungen angesichts knapper werdender Mittel. So etwas kann nur mit deutlichen Effizienzsteigerungen gelingen, die z. B. die Digitalisierung ermöglichen könnte. Aber auch das hat einen Haken: Neue, digitale Verfahren müssen erprobt und eingeführt werden, gleichzeitig darf aber auch niemand ausgeschlossen werden (siehe Kapitel 7 in diesem Band).

Es wird schwer sein, das „Dreiecksverhältnis“ zwischen Staat, Leistungserbringer:innen und Leistungsempfänger:innen grundlegend zu verändern. Die im Jahr 2023 beginnende Diskussion um die Reform des Krankenhauswesens ist dabei nur ein Beispiel. Hilfreich ist sicherlich, wenn die Bedeutung öffentlicher Leistungen für die und den Einzelne:n in den Fokus öffentlicher Diskussionen rückt. Dabei sind Verständnis für die Lage und Vertrauen in die handelnden Personen wichtig.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sicher ist, dass Arbeitsprozesse auf den Prüfstand gestellt werden müssen. Welche Arbeiten können von wem ausgeführt werden? Wer muss z. B. die Dokumentationspflichten wahrnehmen? Kann die Erreichbarkeit von Einrichtungen durch besseren öffentlichen Nahverkehr verbessert werden? Bleibt alles wie es ist, sind zunehmende regionale Disparitäten die Folge.

Es ist viel zu tun und Abwarten ist keine Lösung, zumal unterschiedliche Interessenlagen (Beschäftigte, Leistungsempfänger:innen, Bürger:innen) berücksichtigt werden müssen. Es muss deshalb frühzeitig kommuniziert und moderiert werden, was zukünftig an Leistungen erwartet werden kann und welche finanziellen Folgen die Sicherstellung der Leistungserbringung hat. Zeitlich lange Entscheidungswege sind nicht geeignet, um aktuelle Probleme zu lösen. Nach langen Planungszeiten werden die Ergebnisse dieser Planungsprozesse auf stark veränderte neue Lagen treffen, sodass der erarbeitete Lösungsansatz und die neue Lage nicht mehr zusammenpassen. Schnelleres Entscheiden bei vereinfachten Prozessen mit einer höheren Fehlertoleranz und der Bereitschaft, Fehler zu korrigieren, ist gefragt.

6. Literatur

Bundesministerium für Gesundheit. (2023). *Lauterbach: Wir sind uns einig, dass eine Krankenhausreform notwendig ist.* https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/meldungen/treffen-bund-laender-ag-23-02-23.html

Bundesministerium der Verteidigung. (2023): *Zweiter NATO-Gipfel im Zeichen des russischen Angriffskrieges.* https://www.bmvg.de/de/themen/dossiers/die-nato-staerke-und-dialog/nato-gipfel-2023-vilnius

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023): *Fachkräfteland Deutschland: Unsere Maßnahmen und Vorhaben der Fachkräftesicherung.* https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring.html

Kalinowski, M. (2023). Modellierung der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen. In G. Zika, M. Hummel, T. Maier & M. I. Wolter (Hrsg.), *IAB-Bibliothek, 374. Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden.* Bd. 374, S. 72–87. wbv Media. https://www.wbv.de/shop/Das-QuBe-Projekt-Modelle-Module-Methoden-I73712

Grabbe, H., & Spiewak, M. (2022). *Karl Lauterbach: Die Widerstände werden gigantisch sein.* DIE ZEIT. https://www.zeit.de/2022/52/karl-lauterbach-krankenhaus-reform-pflege?

Kalinowski, M., & Maier, T. (2023). *Verschenktes Fachkräftepotenzial. Die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden.* Bonn.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Lehweß-Litzmann, R., Vogel, B., Sonnenburg, A., Thobe, I., Wolter, M. I., Krebs, B., & Maier, T. (2021). *Arbeit für Daseinsvorsorge und Klimaschutz: Ringen um Ressourcen oder Segen sozialökologischer Synergien?* (Impulspapier). Göttingen. https://www.gws-os.com/de/publikationen/alle-publikationen/detail/2021-arbeit-fuer-daseinsvorsorge-und-klimaschutz

Lehweß-Litzmann, R., Krebs, B., Maier, T., Sonnenburg, A., Thobe, I., Vogel, B., & Wolter, M. I. (2020). Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung: Grundlagen des Projekts GenDis. *SOFI Working Paper*, 2020–20. Göttingen. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität. https://www.gws-os.com/de/publikationen/alle-publikationen/detail/2020-was-sind-gesellschaftlich-notwendige-dienstleistungen-eine-konzeptionelle-eingrenzung

Maier, T. (2021). *Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre. Berichte zur beruflichen Bildung*. Verlag Barbara Budrich.

Maier, T., Kalinowski, M., Zika, G., Schneemann, C., Mönnig, A., & Wolter, M. I. (2022). Es wird knapp: Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. *BIBB Report*, *03/2022*. https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18168

Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen GmbH. (2023): *Geschenke für Pflegekräfte.* Deutsches Pflegeportal. https://www.deutsches-pflegeportal.de/magazin/darf-eine-pflegekraft-geschenke-annehmen

Sonnenburg, A., Thobe, I., & Wolter, M. I. (2021). Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen im Wirtschaftskreislauf: Auswirkungen auf Entgelthöhen und regionale Disparitäten der Beschäftigung. *GWS Discussion Paper,* 2021/2. Osnabrück. https://papers.gws-os.com/gws-paper21-2.pdf

Studtrucker, M., Kalinowski, M., Schneemann, C., Söhnlein, D., & Zika, G. (2022). QuBe-Bevölkerungsprojektion für die Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. *IAB-Discussion Paper,* 19/2022. Nürnberg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. https://iab.de/publikationen/publikation/?id=12664130

Wolter, M. I., & Bernardt, F. (2021). Situation der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in Südniedersachsen. *GWS Discussion Paper,* 2021/1. Osnabrück. https://papers.gws-os.com/gws-paper21-1.pdf

Zika, G., Hummel, M., Maier, T., & Wolter, M. I. (Hrsg.). (2023). *Das QuBe-Projekt. Modelle, Module, Methoden.*

Zika, G., Schneemann, C., Zenk, J., Kalinowski, M., Maier, T., Bernardt, F., Krinitz, J., Mönnig, A., Parton, F., Ulrich, P., & Wolter, M. I. (2022). Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2026. *Forschungsbericht,* 602. Berlin. https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb602-fachkraeftemonitoring-fuer-das-bmas.html

https://doi.org/10.5771/9783748939689-59, am 21.03.2024, 15:43:53
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

4 Wie gut verdienen Beschäftigte in Care-Berufen? Deutschland im europäischen Vergleich

René Lehweß-Litzmann

In der öffentlichen Wahrnehmung ist Care-Arbeit in Deutschland unterbezahlt, empirische Vergleiche mit anderen Ländern sind jedoch rar. Der vorliegende Beitrag untersucht Erwerbseinkommen in den Jahren 2016 bis 2019 auf Basis der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-LFS). Care-Beschäftigte verdienen insgesamt nicht schlechter als andere Beschäftigte, allerdings bestehen zwischen Care-Berufsgruppen große Einkommensunterschiede. Ein Gutteil davon steht in Zusammenhang mit dem Bildungsniveau, das Berufe von Beschäftigten fordern. Dieser Zusammenhang ist im deutschen Fall besonders eng. Auch die geschlechtliche Zusammensetzung spielt eine Rolle. Wird von solchen Struktureffekten abstrahiert, bleiben dennoch eigenständige (positive oder negative) Einkommenseffekte von Berufen bestehen.

Dieses Kapitel berichtet über Erwerbseinkommen von Beschäftigten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales in Deutschland und Europa. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zahlreicher weiterer Herausforderungen für die Daseinsvorsorge stellt sich die Frage, ob und wie diese Segmente des Arbeitsmarkts genügend (qualifizierte) Erwerbspersonen anziehen können.

Die Forschung zeigt, dass monetäre Einkommen bei Weitem nicht der einzige Faktor sind, der die Attraktivität von Arbeitsplätzen bestimmt. Dies gilt insbesondere bei personen- bzw. gemeinwohlorientierten Tätigkeiten (Auffenberg, Becka, Evans, Kokott et al., 2022; Borzaga & Tortia, 2006; Connelly, 2013). Allerdings sollten sich weder Arbeitgeber noch Konsument:innen von Dienstleistungen auf die materielle Genügsamkeit der Beschäftigten verlassen: Auch intrinsisch Motivierte müssen von ihrer Arbeit leben können. Bei gering qualifizierten Tätigkeiten, insbesondere in städtischen Gebieten, wird dies angesichts steigender Lebenshaltungskosten zunehmend schwieriger. Zwar leben viele Beschäftigte in Haushalten mit zwei Erwerbstätigen, doch dürfte es in Zukunft für immer weniger der (zumeist weiblichen) Care-Beschäftigten akzeptabel sein, lediglich „zuzuverdienen".

Den Begriff „Care-Beschäftigte" (England, Budig & Folbre, 2002, S. 455) verwenden wir hier in einem weiten Sinne. Er umfasst Erwerbstätige, die Dienstleistungen erbringen, welche die persönliche Entwicklung der Kli-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ent:innen bzw. Patient:innen fördern (ebd.). Dies geschieht in direkter Interaktion zwischen Erbringer:in und Konsument:in, sodass diese Beschäftigten zudem als „Frontliner", also in der ersten Reihe Tätige, gelten können. In der öffentlichen Wahrnehmung gilt Care-Arbeit als unterbezahlt – die Forschung bietet hierzu eher gemischte Evidenz: zustimmend z. B. England, Budig und Folbre (2002) und jüngst Lightman (2021), verneinend z. B. Budig und Misra (2010, S. 459; siehe auch Hirsch & Manzella, 2015, S. 267). Die Uneinheitlichkeit kommt zum einen daher, dass es sich bei Care-Arbeit nicht um eine eindeutige Kategorie handelt. Empirische Befunde zur Entlohnung „der" Care-Beschäftigten reagieren z. T. sensibel auf das Hinzunehmen oder Weglassen einzelner Care-Berufsgruppen. Die Studie von Lightman (2021) über eine kleinere, aber globale Länderstichprobe im Zeitraum 2010–2014 ergibt einen Lohnnachteil von 4,0 % für Pflegearbeit im Vergleich zu Nicht-Pflegearbeit (ebd., S. 987). Es sind aber auch nur „lower status caring occupations" (Lightman, 2021, S. 978, siehe S. 991 für Details) einbezogen, und nicht z. B. Ärzt:innen. Zum anderen bedarf es für eine Antwort zur *care penalty* zumindest einer Differenzierung zwischen Ländern (vgl. Budig & Misra, 2010, s. u.). Zudem ist auf eine beträchtliche Lohndifferenzierung zwischen Care-Berufen hinzuweisen (vgl. Budig, Hodges & England, 2019; Barron & West, 2013, S. 118) – auch innerhalb derselben Branche, wie etwa zwischen Ärzt:innen und Pflegehelfer:innen, oder gar innerhalb des Pflegebereichs zwischen Kranken- und Altenpflege (vgl. Hall, Rohrbach-Schmidt, Schnepf & Ebner, 2021).

Trotz des Vorliegens einiger Forschungsarbeiten lässt sich nicht sagen, dass die Bezahlung von Care-Beschäftigten ein gut erforschtes Thema sei. Meistens bieten Informationsquellen nur *entweder* detaillierte Einkommensinformationen auf der Ebene einzelner Berufe *oder* die Möglichkeit des internationalen Vergleichs. Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Einkommenspositionen, welche Vollzeitbeschäftigte in Care-Berufen in Deutschland in den vergangenen Jahren erreichten und ordnet diese in einen europäischen Kontext ein. So kann etwa die Frage beantwortet werden, ob Ärzt:innen in Deutschland besonders gut verdienen und ob die Einkommensspreizung der Care-Berufe in Deutschland größer ist als in anderen Ländern. Die Untersuchung basiert auf Daten aus der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-LFS) für die Jahre 2016 bis 2019. Das vorliegende Buchkapitel stellt eine auf Deutschland konzentrierte Version eines allgemeineren Aufsatzes dar: Einzelergebnisse zu den übrigen 23 Ländern des Samples sind in Lehweß-Litzmann (2022) nachzulesen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im auf diese Einleitung folgenden *Abschnitt 1* wird zunächst ein kurzer Überblick zum Stand des Wissens über die Lohndeterminanten in Care-Tätigkeiten gegeben. Die ausgewählten Berufsgruppen weisen gemeinsame Merkmale auf, die eine Ähnlichkeit der Löhne erklären können, aber es gibt auch (kompositorische) Unterschiede, die ursächlich für Lohndivergenzen sein können. Abschnitt 1.2 geht zudem auf empirische Befunde zur Entlohnung von Care-Arbeit in Deutschland in anderen Ländern ein.

Zur Vorbereitung unserer eigenen empirischen Analyse werden in *Abschnitt 2* die verwenden Daten und die Methode der Untersuchung vorgestellt. Besonders wird auf die Stärken und Schwächen des EU-LFS- Datensatzes eingegangen. Die wichtigste Stärke ist die hohe Fallzahl und die wichtigste Schwäche die Art der enthaltenen Einkommensinformation. Anstatt genauer Beträge handelt es sich um Einkommensdezile. Diese können nicht ohne Weiteres für ländervergleichende Untersuchungen verwendet werden.

Abschnitt 3 enthält eine deskriptive Analyse, d. h. Einkommensniveaus werden so betrachtet, wie sie sind (im Gegensatz zu einer Ursachenanalyse). Zunächst werden die Einkommen von Care-Beschäftigten als Gesamtgruppe betrachtet und anschließend, wie sich die Einkommenspositionen der 13 ausgewählten Care-Berufsgruppen unterscheiden. Wir untersuchen auch die Unterschiede in der Zusammensetzung dieser Gruppen im Hinblick auf persönliche Merkmale und Eigenschaften der Arbeitsstellen.

In *Abschnitt 4* werden multivariate Regressionsmodelle eingesetzt, um die Einkommenseffekte von Care-Berufen jenseits von Struktureffekten abzuschätzen. Diesem Ansatz liegt die Negation folgender Annahme zugrunde: Berufe gruppieren lediglich Beschäftigte mit ähnlichen Merkmalen. Wäre dies so, müssten sich alle Lohnunterschiede zwischen Berufsgruppen auf die Einkommenseffekte dieser berufsspezifischen Merkmale zurückführen lassen (vgl. Eurofound, 2017, S. 37). Empirisch zeigt sich aber, dass dies nicht der Fall ist, sondern dass Berufe einen eigenen Einfluss auf Einkommen ausüben. Welcher dies bei Care-Berufen ist, wird in diesem Abschnitt erörtert.

Der *Schlussabschnitt 5* fasst die Ergebnisse unserer Studie zusammen, nennt einige Einschränkungen und gibt einen Überblick über jüngste Entwicklungen der Lohnfestsetzung in Deutschland.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1. Stand der Forschung: Einkommen in Care-Berufen

Verschiedene Faktoren können die Ursache für eine ungleiche monetäre Entlohnung von Care-Berufen in verschiedenen Ländern sein, oder auch Lohnungleichheiten zwischen verschiedenen Care-Berufen begründen. Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Determinanten kurz zusammen und blicken dann auf empirische Studien zur Entlohnung von Care-Arbeit in Deutschland und anderen Ländern.

1.1 Determinanten der Entlohnung von Care-Arbeit

Lohneinflüsse können auf der Ebene der individuellen Merkmale der Arbeitnehmer:innen liegen oder auf der Ebene von Berufen bzw. Branchen. Sie können aber auch ganze Segmente des Arbeitsmarktes betreffen, wie z. B. niedrig bezahlte Arbeit oder Arbeit im öffentlichen Dienst. Einige Faktoren greifen direkt in die Preisbildung ein, andere wirken sich auf Arbeitsangebot und -nachfrage aus und beeinflussen somit indirekt die Löhne. Im Folgenden blicken wir auf ausgewählte Themenfelder.

1.1.1 Steigende Nachfrage

Verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen haben in den letzten Jahrzehnten die Nachfrage nach Care-Dienstleistungen erhöht: Die demografische Alterung und die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen (Eurofound & European Commission Joint Research Centre, 2021, S. 6) haben dazu beigetragen, dass Haushalte zunehmend professionelle Kinder- und Altenpflegeleistungen in Anspruch nehmen. Es wurden neue gesellschaftliche Bedarfe entdeckt bzw. definiert, was ebenfalls zum Wachstum von Care-Berufsgruppen, etwa in der Psychotherapie und der Sozialarbeit, beitrug.[1] Die Erwartungen an die Qualität der Dienstleistungen sind im Laufe der Zeit gestiegen und verlangen von den Beschäftigten entsprechende Kompetenzen. Da das Angebot an Arbeitskräften nicht nur insgesamt

1 Der soziologische Zeitzeuge Peter Gross (1983) hat dies durchaus kritisch als „expansive Sozialpolitik" (ebd., S. 155) bezeichnet: „Diese veränderten Ansprüche spiegeln sich in einer allgemeinen Zeitdiagnose, die ein noch nie dagewesenes Ausmaß an Bedürftigkeit in der modernen Gesellschaft registriert, damit die Leistungsanlässe der Sozialpolitik inflationiert und ein weiteres Wachstum personenbezogener Dienstleistungen im Rahmen der Sozialpolitik programmatisch fordert." (ebd.)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

begrenzt ist, sondern im Zuge des demografischen Wandels sinken wird (vgl. Kapitel 3, Abschnitt 2.1 in diesem Band), verstärkt sich absehbar der Wettbewerb um Arbeitskräfte. In der Analyse zu „Engpassberufen" der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2022, S. 14 ff.) für das Jahr 2021 werden die Pflegeberufe im Bereich Fachkräfte besonders hervorgehoben, im Bereich Spezialist:innen sind Erzieher:innen, Physiotherapeut:innen und Fachkrankenpfleger:innen unter den zehn Berufen mit dem stärksten Personalmangel. Im obersten Qualifikationssegment („Expert:innen") sind es Ärzt:innen, Lehrkräfte in der Sekundarstufe sowie Führungskräfte in der Krankenpflege und im Rettungsdienst. Die geschilderte Lage sollte sich im Prinzip günstig auf die Lohnentwicklung auswirken (siehe aber Abschnitt 1.1.7 zum Finanzierungsmodus).

1.1.2 Strukturwandel der Arbeitswelt

In Bezug auf den gesamten Arbeitsmarkt gibt es schon seit Längerem die These des *skill-biased technological change* (SBTC) (vgl. Card & DiNardo, 2002, S. 734). Sie besagt, dass es die hoch qualifizierten Tätigkeiten sind, die Weiterentwicklungen der Informationstechnologie (IT) besonders gut zur Produktivitätssteigerung nutzen können. Somit dürften die Löhne in entsprechenden Berufen besonders stark steigen (und sich die Lohnschere weiter öffnen). Hochqualifizierte *Care*-Beschäftigte dürfte dies allerdings nur mittelbar begünstigen, da Care-Arbeit durch ihren personenbezogenen, interaktiven Charakter selbst nur ein begrenztes Potenzial für Digitalisierung und Produktivitätswachstum hat (vgl. Kapitel 2 in diesem Band, vgl. auch Budig, Hodges & England, 2019, S. 294): Ein Teil der Schritte muss stets von den Kund:innen selbst vorgenommen werden – die Beschleunigung des Arbeitsprozesses liegt somit nicht allein in der Hand der Beschäftigten. In vielen Care-Tätigkeiten ist die IT-Nutzung zudem kein zentraler Bestandteil der Tätigkeit, da sie auf direkter verbaler Kommunikation und/oder körperlicher Arbeit basieren (vgl. Kapitel 7 in diesem Band). Mittelbar könnte SBTC aber via den berufs- und branchenübergreifenden Wettbewerb um hoch qualifizierbare Arbeitskräfte, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, auch in hochqualifizierten Care-Berufen eine Wirkung auf die Löhne ausüben.

Care-Arbeit ist nie (reine) Routinearbeit, da die Interaktion immer ein Sich-Einstellen auf den individuellen Fall erfordert. Die These des *routine-biased technological change* (vgl. Autor, Levy & Murnane, 2003) geht von einem wachsenden Anteil nicht-routinemäßiger Arbeit aus. Ein Rationali-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sieren bzw. Ersetzen solcher Arbeit (etwa im Rahmen von Digitalisierung) und ein Freisetzen von Beschäftigten ist nicht wahrscheinlich. Auch wenn derzeit befristete Verträge in einigen Care-Berufen in Deutschland, etwa bei Assistenzberufen in der Pflege, nicht selten sind, sorgt die allgemeine Arbeitsmarktlage dieser Berufe derzeit und auch auf längere Sicht für einen hohen Grad an Beschäftigungssicherheit (vgl. Hall et al., 2021, S. 14 ff.). Dies dürfte sich auf die Löhne in Care-Berufen positiv auswirken.

1.1.3 Qualifikation und Anforderungsprofil

Wie im übrigen Arbeitsmarkt erhalten hoch qualifizierte Beschäftigte auch im Care-Bereich tendenziell höhere Einkommen als niedrig qualifizierte (Hipp & Kelle, 2016). Es gibt jedoch Hinweise darauf (vgl. Budig et al., 2019), dass Qualifikation im Care-Bereich nicht in gleichem Maße honoriert wird wie in anderen Segmenten des Arbeitsmarktes (das o. g. Produktivitätssteigerungshemmnis kann dafür ein Grund sein). Die genannten Autorinnen gehen dennoch davon aus, dass das häufig *über*durchschnittliche Qualifikations- und Bildungsniveau ein Grund dafür ist, dass Care-Beschäftigte keine *unter*durchschnittlichen Löhne erhalten (ebd., S. 295). Sie sprechen von einer positiven Selektion (ebd., S. 312) von Personen in diesen Berufen (vgl. auch Budig & Misra, 2010).

Barron und West (2013, S. 104) stellen fest, dass auf dem britischen Arbeitsmarkt eine *wage penalty* für Care-Arbeit besteht, die bei geringer qualifizierten Pflegekräften ausgeprägter ist als bei Mediziner:innen und Lehrer:innen. Dies ist schlüssig, da Care-Arbeit mit wenig formaler Qualifikation so nah an Haus- und Familienarbeit ist, dass die Beschäftigten unmittelbar der Konkurrenz durch (potenziell) hinzukommende Arbeitskräfte ausgesetzt sind. Ein jüngerer Befund für Deutschland (siehe Carstensen, Seibert & Wiethölter, 2022, S. 2) zeigt hingegen, dass Krankenpfleger:innen deutlich besser verdienen als Beschäftigte auf dem jeweiligen Qualifikationsniveau. Fachkräfte in der Altenpflege verdienen aktuell leicht mehr als sonstige Fachkräfte, Assistenzkräfte in der Altenpflege etwa 3 % weniger als der Durchschnitt der Beschäftigten auf Helferniveau (vgl. auch Hall et al., 2021). Diese Befunde deuten darauf hin, dass es bei der *wage penalty* eine Interaktion zwischen Care-Sektor und Qualifikation geben kann, aber nicht muss.

Die Metrik des Qualifikationsniveaus könnte allerdings zu unpräzise sein, um Lohnbenachteiligung adäquat aufzuzeigen: Lillemeier (2017) ver-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gleicht stattdessen die Entlohnung von Beschäftigten im Hinblick auf die tatsächlichen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze. Diese werden mit einem „Comparable-Worth-Index" gemessen, der auf vier Komponenten basiert: (1) Wissen und Können, (2) psychosoziale bzw. (3) physische Anforderungen und Belastungen, (4) Verantwortung. Der Vergleich zwischen Berufen mit gleichem Anforderungsniveau (d. h. gleichem Indexwert) zeigt, dass die Fachkräfte im Bereich Pflege und Gesundheit in Deutschland mit sehr hohen Anforderungen bzw. Belastungen konfrontiert sind, dafür aber Stundenlöhne erhalten, die nur knapp die Hälfte der (ebenso stark geforderten) Führungskräfte im IKT-Bereich betragen (ebd., S. 11).[2] Nur wenig geringer ist das Anforderungsniveau bei Hilfskräften in Pflege und Gesundheit – es liegt gleichauf mit Fachkräften in Bildung und Erziehung und außerhalb des Care-Bereichs mit Jurist:innen und Elektroingenieur:innen (ebd., S. 10). Hier zeigt sich das Bild einer dramatischen Unterbezahlung der Pflege-Hilfskräfte. Sie leisten Arbeit, die schon wegen der Verantwortung für das Gegenüber und den emotionalen Belastungen alles andere als einfach ist.

1.1.4 Berufliche Schließung

Eine hohe Dienstleistungsqualität ist entscheidend für das Wohlergehen der Kund:innen, Klient:innen oder Patient:innen. Deshalb werden einige Care-Berufe (und nicht nur die hochqualifizierten) in dem Sinne geschützt, dass der Besitz eines bestimmten Qualifikationsnachweises oder gar einer Lizenz Voraussetzung ist (vgl. Haupt & Ebner, 2020; Weeden, 2002). Qualifikationsnachweise werden durch das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber relevant, Lizenzen durch gesetzliche Vorschriften. In beiden Fällen wird das Angebot an Arbeitskräften für Berufe eingeschränkt, was sich positiv auf die Löhne auswirkt. (Für weitere Ausführungen zur beruflichen Schließung siehe Kapitel 8, Abschnitt 1.2.2. in diesem Band.) Vicari (2014) hat diese Eigenschaften von Berufen auf Basis der Datenbank BERUFENET

2 Lillemeier stellt in ihrer Analyse stark auf Geschlechterunterschiede zwischen Berufsgruppen ab. Was jedoch auch zu nennen wäre, sind schwer prognostizierbare Strukturveränderungen, die bestimmte Branchen zeitweilig zu Leitbranchen der Wirtschaftsentwicklung – mit entsprechenden Löhnen – machen. Hier gleicht die Berufswahl mit ihrer Pfadabhängigkeit dann einem Glückspiel.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

quantifiziert[3]: Bei Arzt- und Praxishilfen, medizinischen Laborant:innen, „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe[berufen]" ist der Zugang zum Beruf sehr stark an (standardisierte) Ausbildungsnachweise gekoppelt. Auch von Altenpfleger:innen und Beschäftigten in „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege" wird meist ein bestimmter Ausbildungsabschluss verlangt. Gesetzlich vorgeschrieben ist eine entsprechende Qualifizierung für alle Human- und Zahnmediziner:innen und Lehrer:innen an allgemeinbildenden Schulen, wobei im letzteren Fall aufgrund des akuten Mangels die Möglichkeiten des Quereinstiegs zunehmen. Auch Berufe in den Bereichen „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" sowie Altenpflege sind in der überwiegenden Zahl der Fälle geschützt. Bei anderen, hier interessierenden Berufen ist hingegen weder seitens des Gesetzes noch in der beruflichen Praxis eine genau beschriebene Qualifikation erforderlich. Dazu gehören „Psychologie und nicht-ärztliche Psychotherapie", „Theologie und Gemeindearbeit", „Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen" und „Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen". Diese Berufsgruppen sind also weniger vor Konkurrenz durch hinzukommende Arbeitskräfte geschützt.

1.1.5 Hoher Frauenanteil

Im Deutschland der Nachkriegsjahrzehnte waren es Frauen, die unbezahlte Sorgearbeit im Privathaushalt leisteten, während der männliche Partner einer bezahlten Tätigkeit nachging. Heute ist, wie oben erwähnt, die Mehrheit der Frauen im erwerbsfähigen Alter selbst erwerbstätig und Frauen leisten in diesem Rahmen überdurchschnittlich häufig Care-Arbeit (vgl. Wingerter, 2021, S. 154). Die Mehrheit der Beschäftigten in Care-Berufen ist somit weiblich. Daher sind Care-Berufe auch besonders von einer Lohndiskriminierung gegen Frauen betroffen. Deutschland gilt als ein Land mit einem ausgeprägten *gender pay gap*, das im Vergleich zu anderen Ländern aber recht weitgehend durch Struktureffekte – etwa Teilzeitarbeit – erklärt werden kann (Boll, Leppin, Rossen & Wolf, 2016, S. 74). Landmesser (2019, S. 87) zeigt, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland besonders den unteren Bereich der Einkommensverteilung betrifft.

3 Sie verwendet dabei die in Deutschland verwendete „Klassifikation der Berufe" (KldB) 2010. Die so abgegrenzten Gruppen können nicht eins zu eins mit denen der ISCO-Klassifikation zur Deckung gebracht werden. Die nachfolgenden Informationen zu Berufen sind aus dem von Vicari bereitgestellten Datensatz entnommen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sie könne dort auch kaum durch beobachtbare lohnrelevante Merkmale (wie Alter, Bildung, Arbeitserfahrung, Befristung, Arbeitszeit, Führungsverantwortung, Firmengröße) erklärt werden (ebd., S. 89).[4] Eine Lohnbenachteiligung von Frauen betrifft Care-Berufsgruppen einerseits indirekt qua ihrer Zusammensetzung (mit Ausnahme der Hochschullehrer:innen und Ärzt:innen, s. u.), andererseits kann ein hoher Frauenanteil dazu führen, dass sich die Konnotation „weiblich" auf den Beruf selbst überträgt (Murphy & Oesch, 2015), womit selbst Männer in diesen Berufen von der Lohndiskriminierung gegen Frauen betroffen wären.[5] Der erwähnte Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten bedeutete auch eine überproportionale Zunahme des speziell auf Care-Berufe ausgerichteten Arbeitskräfteangebots, was dort das Lohnwachstum gebremst haben kann (Haupt & Ebner, 2020, S. 34).[6]

1.1.6 Gesellschaftliche Wertschätzung

Wie wirkt gesellschaftliche Wertschätzung von Care-Arbeit auf deren Bezahlung? Ein oft gehörtes Argument ist, dass die (vermutete) Unterbezahlung von Care-Arbeit aus deren (angenommener) Unterbewertung in der Gesellschaft herrührt (siehe etwa Schrenker, Samtleben & Schrenker, 2021; oder auch Foundational Economy Collective, 2019). Blicken wir zunächst auf Evidenz zur Frage der mangelnden Wertschätzung.

Die Befunde von Schrenker et al. (2021, S. 14) auf Basis der Magnitude Prestige Skala (MPS) und Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von 2014 bis 2018 deuten tatsächlich in diese Richtung. Zwar rangieren „Human- und Zahnmedizinische Berufe" ganz oben auf der Ansehens-

4 Einen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Qualifikation bei der Bezahlung von Care-Arbeit zeigen auch Budig, Hodges und England (2019) für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt. Ihre Studie weitet den Blick für weitere Berufe im Care-Bereich, gegen die die von uns fokussierten interpersonellen Care-Tätigkeiten noch verhältnismäßig privilegiert erscheinen können.

5 Dill, Price-Glynn und Rakovski (2016) zeigen allerdings (für die USA), dass Männer in Frauendomänen dazu tendieren, besser bezahlte Nischen zu besetzen. Hirsch und Manzella (2015) finden (ebenfalls für die USA) für Männer dennoch größere *caring penalties* als für Frauen, was an den vergleichsweise hohen Einkommen vieler Männer in Nicht-Care-Berufen liegen kann.

6 Ein ähnlicher angebotsseitiger Faktor ist der Zustrom von Migrant:innen in europäische Länder. Er wirkt sich auf der einen Seite insbesondere auf das Angebot an geringqualifizierten Care-Beschäftigten aus, da Migrant:innen häufig keine – bzw. keine im Aufnahmeland anerkannte – Qualifikation besitzen. Einwanderung bringt auf der anderen Seite eine zusätzliche Nachfrage nach Dienstleistungen mit sich.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

skala, „Arzt- und Praxishilfen“ und „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ gehören jedoch den unterdurchschnittlich angesehenen Berufsgruppen an. „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“ und „Altenpflegeberufe“ sind lediglich durchschnittlich.

Zu anderen Ergebnissen kommt eine spezifisch auf berufliches Ansehen ausgerichteten Studie, die ebenfalls noch vor der COVID-19-Pandemie durchgeführt wurde: Ebner und Rohrbach-Schmidt (2021) präsentieren berufliche Ansehenswerte auf Basis einer Befragung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in den Jahren 2017 und 2018.[7] Es zeigt sich, dass fast alle Berufsgruppen im Care-Bereich ein überdurchschnittliches gesellschaftliches Ansehen genießen. Auf einer Skala von 0 bis 10 liegt das arithmetische Mittel aller Berufe bei 5,78 (ebd., S. 359). Die höchsten Ansehenswerte erreichen Ärzt:innen und Professor:innen (ebd., S. 362), es genießen aber auch die niedrigqualifizierten Care-Berufe überdurchschnittliches Ansehen in der Bevölkerung, so z. B. Arzthelfer:innen (6,28), Krankenpflegehelfer:innen (6,18) und Kindergartenhelfer:innen (6,17) (Ebner & Rohrbach-Schmidt, 2022). Care-Berufsgruppen mit mittlerer bis hoher Qualifikation wie Erzieher:innen (6,38), Rettungssanitäter:innen (7,77), Krankenschwestern und Krankenpfleger (6,29) sowie Hebammen (7,56) liegen teils deutlich im überdurchschnittlichen Bereich (ebd.). Als Kontrast seien niedrig bewertete Berufe wie Lagerarbeiter:innen (3,72), Berufskraftfahrer:innen (3,95), Bekleidungsverkäufer:innen (3,94) und Call-Center-Agent:innen (3,38) exemplarisch genannt. Auch Bundestagsabgeordnete (5,28) bleiben in ihrem Ansehen unter dem Mittelwert aller Berufe.

Eine andere Repräsentativumfrage im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) unter Wahlberechtigten in Deutschland im Jahr 2019 bestätigt diese Befunde. Die Liste der abgefragten Berufe wird von Care-Berufsgruppen angeführt (KAS & Kantar, 2019): 75 % haben „sehr viel“ oder „viel“ Respekt vor Hausärzt:innen, 72 % vor Professor:innen und 57 % vor Rettungskräften. Diese Berufsgruppen liegen damit vor Unternehmer:innen (53 %), Journalist:innen (32 %) und insbesondere vor Politiker:innen (25 %). Von den abgefragten Care-Berufsgruppen sind nur Lehrer:innen

7 Siehe auch Rohrbach-Schmidt, D. & Stache, K. (2022). Symbolische und materielle Wertschätzung von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungsberufen. Tagung „Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Große Motivation oder ‚Great Resignation‘?“, 13./14. September 2022. https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Tagungen/GenDis/Rohrbach-Schmidt__Stache_-_Praesentation_GenDis-Tagung_2022_final.pdf, Zugriff: 04.08.2023.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

mit 37 % nicht im oberen Bereich. (Eine Nicht-Care-Berufsgruppe mit hohen Respektwerten sind Richter:innen mit 68 %.)

Alle genannten Studien wurden vor der COVID-19-Pandemie durchgeführt. Seither ist eher von einer Zunahme der Anerkennung für Care-Berufe auszugehen. Man könnte sagen: Applaus zahlt zwar keine Miete, aber als eindeutiges Signal für Anerkennung taugt er durchaus. Die These einer „kulturellen Entwertung" (Schrenker et al., 2021, S. 18) von Care-Arbeit (aufgrund deren weiblicher Konnotation) ist somit zumindest diskussionswürdig, wenn nicht gar als zu pessimistisch einzuschätzen.

Wenden wir uns der Frage zu, wie (ggf. mangelnde) gesellschaftliche Wertschätzung auf die Einkommen von Care-Beschäftigten wirkt, bzw. ob überhaupt. Berufsgruppen könnten z. B. wertgeschätzt werden, aber dennoch kann die Zahlungsbereitschaft für ihre Dienstleistungen gering sein. Etwa, weil davon ausgegangen wird, dass die Motivation für Care-Arbeit auf einer nicht-monetären Ebene liegen sollte. So sind relevante Träger der Daseinsvorsorge in Deutschland wie Caritas und Diakonie – heute die größten Arbeitgeber in Deutschland (Gabriel, 2021, S. 269 f.) – aus sozialen Bewegungen entstanden, die von der christlichen Idee der Nächstenliebe angetrieben waren (ebd., S. 273 f.). Daseinsvorsorge könnte aber auch als öffentliches Gut in dem Sinne angesehen werden, dass sie ohne direkte Gegenleistung gewährt wird. Auch könnte die mittelbare Finanzierung über Steuern und Abgaben zu abstrakt sein, als dass die Wertschätzung von Care-Arbeit letztlich gehaltswirksam würde. Wertschätzung, die Berufsprotagonist:innen z. T. in ihrem Alltag erfahren (Dankbarkeit), könnte zudem als Substitut für monetäre Entlohnung fungieren (indem viele diese Berufe ergreifen, obwohl die Einkommen gering sind).

Ein positiver Zusammenhang zwischen Wertschätzung und Entlohnung ließe sich hingegen über das öffentliche Echo begleitend zu Tarifverhandlungen herleiten. So könnte die Moral von Streikenden durch das Feedback in den Medien beeinflusst sein und auch von Rückmeldungen im privaten Umfeld. Ein Beispiel aus Zeiten bereits vor der COVID-19-Pandemie sind die Streiks in Kindertagesstätten im Jahr 2015. Diese gingen unmittelbar zulasten der Eltern, die nun selbst für eine Betreuung sorgen mussten. Dennoch reagierten die Eltern nicht durchweg ablehnend, sondern unterstützten meist grundsätzlich die Forderungen der Kindergärtner:innen (Birke, 2017).

Halten wir die These fest, dass die gesellschaftliche Wertschätzung von Care-Arbeit als – wenn auch diffuse – Ressource bei der Lohnfestsetzung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wirken könnte. Eine empirische Studie dazu liegt unseres Wissens nicht vor. Keine belastbare Evidenz für eine kausale Wirkung des Ansehens auf das Einkommen folgt aus einer reinen Korrelation beider Größen (eine solche lässt sich empirisch nachweisen (siehe Ebner & Rohrbach-Schmidt, 2019, S. 23). Eine Schwierigkeit der Feststellung einer möglichen Kausalität (gerichteter Zusammenhang) wäre die mögliche inverse Beziehung, nach der ein hohes Ansehen aus hohen Einkommen resultieren könnte.[8]

1.1.7 Öffentliche Finanzierung

Im Vergleich zu anderen Dienstleistungen ist die Bezahlung von Care-Dienstleistungen stärker von politischen Prozessen als von marktbasierten Preisbildungsmechanismen abhängig. Denn um die Versorgung aller – auch der zahlungsschwachen – Haushalte zu gewährleisten, werden die Kosten (i. d. R. und zumindest teilweise) von Sozialversicherungen (Beiträge) oder dem Staatsetat (Steuern) und nicht von den Begünstigten direkt getragen („Dreiecksverhältnis", vgl. Kapitel 3, 2.4 in diesem Band). Dies war nicht immer so. Früher bezahlten z. B. Schüler:innen bzw. deren Eltern Lehrer:innen aus eigener Tasche (Schulgeld).[9] Dass der Staat in vielen Bereichen Gewährleistungsverantwortung für die Daseinsvorsorge übernommen hat, wirft die Frage nach den Grenzen öffentlicher Finanzierung auf. Jean W. Baumol hat bereits in den 1960er-Jahren auf eine wachsende Kostenproblematik hingewiesen: Neben einem steigenden Leistungsumfang und wachsender Inanspruchnahme wird sie auch durch im Zeitverlauf steigende Personalkosten („Kostenkrankheit") verursacht (vgl. Baumol, de Ferranti, Malach, Pablos-Méndez et al., 2012). Ein Ausweg ist es, die Einnahmeseite des Staates entsprechend zu stärken (ebd.).

Im Kontext eines internationalen Wettbewerbs als Wirtschaftsstandorte versuchen Staaten jedoch, Steuern und Abgaben (bzw. deren Zunahme) zu begrenzen. Dies bringt es mit sich, dass sie auf der Herstellungsseite

8 Zu beachten ist auch, dass das Einkommen in gängigen Messskalen zur Anerkennung von Berufen z. T. bereits selbst ein konstitutiver Bestandteil ist (etwa bei dem Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI), in den Bildung und Einkommen eingehen). Dies ist insofern schlüssig, als dass Bezahlung selbst als genuiner Ausdruck von Anerkennung gesehen werden kann.

9 In manchen Ländern ist das auch heute noch der Fall, sowie auch hierzulande an Privatschulen, zu denen es allerdings für die meisten Bedarfe eine öffentlich finanzierte Alternative gibt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

von Daseinsvorsorgeleistungen auf Kostendämpfung bedacht sind. Mit dem Ziel, die effiziente Verwendung von Mitteln zu optimieren, wurden z. B. Marktmechanismen implementiert, siehe die liberalisierenden Pflegereformen der 1990er-Jahre, die den bis dahin von Staat bzw. Wohlfahrtsverbänden dominierten Bereich für den Wettbewerb durch unterschiedliche Anbieter öffneten (Gabriel, 2021, S. 278). Ein anderes Beispiel für versuchte Einsparungen ist das im Gesundheitsbereich eingeführte Fallpauschalen-System, das allerdings zu finanziellen Problemen in Einrichtungen geführt hat und voraussichtlich Gegenstand weiterer Reformen sein wird.[10] Der Bezug zwischen der Finanzierungsproblematik und den Einkommen von Care-Beschäftigten ergibt sich daraus, dass deren Löhne und Gehälter der entscheidende Kostenfaktor sind und das Ziel der Kostenersparnis auch über eine Begrenzung der Verdienstmöglichkeiten verfolgt werden kann (vgl. Schrenker et al., 2021, S. 17). Für einige Care-Berufsgruppen (etwa für Lehrkräfte) gilt, dass der Staat nicht nur der maßgebliche Finanzier, sondern auch der maßgebliche Arbeitgeber ist und somit Verhandlungsmacht hat.

1.1.8 Kollektive Interessenvertretung

Care-Beschäftigte sind je nach Berufsgruppe unterschiedlich stark durch kollektive Interessenvertretungen repräsentiert. In Deutschland lassen sich Ärzt:innen von einer Vielzahl von Berufsverbänden bzw. Gewerkschaften vertreten (Marburger Bund, Hartmann- und Virchowbund etc.). Erzieher:innen und Lehrer:innen an allgemeinbildenden Schulen sind z. T. Mitglieder der Branchengewerkschaft GEW, Lehrer:innen wahlweise auch im Deutschen Lehrerverband (Hepp, 2013), Gymnasiallehrer:innen mitunter im Philologenverband (PhV). Mitarbeiter:innen an Hochschulen sind eher in der Gewerkschaft ver.di organisiert (ebd.). Im Bereich der Altenpflege werden die Interessen der Beschäftigten neben Gewerkschaften und Berufsverbänden z. T. auch von Pflegekammern vertreten (Schroeder, 2021, S. 327). Dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass einer effektiven Interessenvertretung im Bereich Care-Arbeit manche Hindernisse entgegenstehen (ebd., S. 330): der Mangel an gewerkschaftlicher Tradition, die Rücksicht-

10 Auch der Versuch, Aufwand auf Familienangehörige oder die Zivilgesellschaft auszulagern, gehört zu den Kostendämpfungsbestrebungen. So bildet informelle Altenpflege, also die in der Regel von der Pflegeversicherung unterstützte Pflege durch Angehörige, eine wichtige Ergänzung zum professionellen Pflegebereich.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nahme auf die Dienstleistungsnehmer:innen (was die Streikbereitschaft herabsetzt), der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung (er geht mit einer geringeren Berufsidentifikation einher) und letztlich auch der „Teufelskreis" (ebd.), dass Gewerkschaften dort, wo sie schwach aufgestellt sind, wenig Ressourcen besitzen, die sie zu einer Stärkung ihrer Position mobilisieren können.

Wenn Care-Beschäftigte direkt beim Staat oder bei Wohlfahrtsverbänden angestellt sind, gelten die entsprechenden Tarifverträge (des öffentlichen Dienstes, Haus- oder Flächentarifverträge oder Arbeitsvertragsrichtlinien kirchlicher Arbeitgeber). Entscheidend für die Einkommenshöhe ist dann vor allem die Einordnung z. B. in den TVöD. Im Jahr 2018 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2021) die Verdienste von 39 % der Beschäftigten der Branche „Gesundheit und Sozialwesen" tarifgebunden – dies sind weniger als in der Gesamtwirtschaft (43 %). In „Erziehung und Unterricht" waren mit 83 % der überwiegende Anteil der Beschäftigten tarifgebunden. Wo die Tarifbindung niedrig ist, kann ein Ausweg der Eingriff des Staates in die Lohnfestsetzung sein: entweder durch einen allgemeinen Mindestlohn (der vor allem den niedrigbezahlten Berufsgruppen zugutekommt), oder durch Branchenmindestlöhne, wie sie in Deutschland etwa in der Altenpflege bestehen. Deren Höhe kann sich nach bestehenden Tarifverträgen zwischen einzelnen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen richten, die dann staatlicherseits für allgemeinverbindlich erklärt werden. Eine tarifliche Bezahlung trägt in der Regel dazu bei, ein besonders niedriges Lohnniveau zu vermeiden und kommen somit insbesondere niedrigqualifizierten Beschäftigten und Frauen zugute. Sie führt aber auch zu Lohnobergrenzen für Gruppen mit überdurchschnittlichen Verdiensten.

1.2 Wie gut wird Care-Arbeit in Deutschland bezahlt?

Wie wird Care-Arbeit speziell in Deutschland bezahlt? Wir blicken zunächst auf aktuelle, detaillierte Daten zu den Einkommen je nach Branche und Berufsgruppe, die z. B. vom Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit (BA) regelmäßig zur Verfügung gestellt werden. Für die Frage der internationalen Einordnung kann hingegen nicht auf dergleichen institutionalisierte Informationsquellen zurückgegriffen werden – Befunde werden lediglich partiell in Einzelforschung erarbeitet. Wir gehen in einem zweiten Teil der Übersicht daher auch auf Arbeiten ein, die etwas älter sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Das Statistische Bundesamt stellt aktuelle Informationen kontinuierlich bezogen auf *Wirtschaftszweige* bereit. Die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen liegen im Jahr 2021 in der Branche „Erziehung und Unterricht" mit 4.686 € höher als im Gesundheitswesen, dort mit 4.530 € aber dennoch deutlich höher als im Sozialwesen (ohne Heime) mit 3.290 € (Destatis, 2022, S. 95). In der Wirtschaft insgesamt liegt das Durchschnittseinkommen der Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2021 bei 3.403 € (darunter: produzierendes Gewerbe 3.195 €, Dienstleistungsbereich 3.530 €). Im Bildungs- und im Gesundheitswesen (quer über alle Berufe) wird somit deutlich überdurchschnittlich verdient. Kapitel 3, Abschnitt 3 in diesem Band berichtet Stundenlöhne des Jahres 2020, die in „Erziehung und Unterricht" und im Gesundheitswesen nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (etwa 30 €), in „Heime und Sozialwesen" aber bei nur knapp unter 20 € liegen.

Über Bruttomonatsverdienste nach *Berufen* gibt z. B. die *Verdienststrukturerhebung* (VSE) des Statistischen Bundesamtes Aufschluss (Destatis, 2020, siehe Tabellenblatt 3.5.4). Sie wird nicht mehr weitergeführt, es bestehen aber Daten von April 2018. Sie gelten für abhängige Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse im früheren Bundesgebiet (die Werte können somit etwas höher liegen als für Gesamtdeutschland). Von den hier interessierenden Berufsgruppen haben die „Human- und Zahnmediziner" mit 8.818 €/7.272 € (arithm. Mittel/Median)[11] das mit Abstand höchste Durchschnittseinkommen.[12] Es folgen Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen mit 5.561/5.196 €, Berufsschullehrkräfte und Ausbilder:innen in Betrieben mit 4.818/4.814 € und Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen mit 4.725/4.690 €.[13] Am geringsten entlohnt sind die Berufsgruppen „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" (zusammengefasst) mit 3.512/3.461 € brutto pro Monat, „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege" mit 3.350/3.224 €,[14] Altenpflege mit 2.884/2.828 €,

11 Dass das (erstgenannte) arithmetische Mittel stets höher liegt als das Medianeinkommen, liegt am Einfluss einiger besonders hoher Werte.

12 Getrennt nach Geschlecht ergibt sich bei den männlichen Human- und Zahnmedizinern sogar ein Bruttogehalt von 10.147/8.357 € (Frauen: 7.102/6.500 €) – weiterhin sind nur abhängig Beschäftigte betrachtet.

13 Theologie und Gemeindearbeit 4.332 € (arithm. Mittel), Psychologie, nichtärztl. Psychotherapie 4.155 € (geringe Fallzahl), Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen 4.041 €, Medizinisches Laboratorium 3.787 €.

14 Werte speziell für Erzieher:innen finden sich im HBS-Lohnspiegel. Die Bruttoverdienste bei 38 Arbeitsstunden pro Woche werden dort mit durchschnittlich 3.140 €

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nicht-ärztliche Therapie und Heilkundeberufe 2.764/2.506 € und „Arzt- und Praxishilfen" mit 2.429/2.300 €.

Die Daten, die die BA in ihrem *Entgeltatlas* zur Verfügung stellt, beziehen sich ebenfalls auf Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten, allerdings nur auf Sozialversicherungspflichtige und nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2021 in Westdeutschland bei 7.100 € und in Ostdeutschland bei 6.700 €) der Sozialversicherung. Daher werden im Entgeltatlas nur Medianwerte ausgewiesen. Das Medianentgelt der Berufsgruppe Arzt/Ärztin wird – zum Abrufzeitpunkt November 2022 – mit 6.525 € und das der Zahnärzt:innen mit 5.120 € angegeben. Für Professor:innen und Dozent:innen an Hochschulen und Akademien wird ein Medianeinkommen von 5.035 € berichtet, was überraschenderweise niedriger ausfällt als das Medianeinkommen von Fachlehrkräften an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen (5.408 €). Dies könnte sich dadurch erklären, dass beamtete Professor:innen hier nicht enthalten sind, befristet beschäftigte Angehörige des akademischen „Mittelbaus" aber schon. Psycholog:innen verdienen im Mittel 4.713 €, Psychotherapeut:innen 4.055 €. Wie groß der Einfluss der (formalen) Qualifikation auf das Entgelt ist, zeigt sich etwa daran, dass Sozialarbeiter:innen bzw. Sozialpädagog:innen 4.085 €, Sozialassistent:innen aber nur 2.778 € verdienen. Es zeigt sich auch an den Einkommensdifferenzen zwischen Altenpfleger:innen (3.344 €) und Altenpflegehelfer:innen (2.352 €) bzw. Erzieher:innen (3.355 €) und Kinderbetreuer:innen (2.726 €). Arzthelfer:innen finden sich weit unten im Verdienstrangordnung mit einem Medianentgelt von 2.655 €.

Wir stellen im Care-Bereich somit eine deutliche Einkommensspreizung fest: Im Vergleich der o. g. Medianwerte verdienen „Human- und Zahnmediziner:innen" laut VSE 3,2-mal so viel wie „Arzt- und Praxishilfen" und laut Entgeltatlas Ärzt:innen 2,5-mal so viel wie Arzthelfer:innen. Dies sind Bruttowerte – die verfügbaren Einkommen dürften aufgrund progressiver Besteuerung etwas näher zusammen liegen. Nicht in den Daten sind allerdings die Einkünfte von Selbstständigen, ebenso wenig Zusatzeinkünfte aus Nebentätigkeiten wie etwa ärztlichen Gutachten.

Welcher längerfristige Trend lässt sich bei Care-Einkommen in Deutschland beobachten? Nach Untersuchungen im IAB zu den Einkommen in der Alten- und Krankenpflege verzeichnen insbesondere die Altenpflegeberufe

(West) bzw. 3.020 € (Ost) angegeben. Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hand-Böckler-Stiftung (2023): Erzieher/innen. https://www.lohnspiegel.de/erzieher-innen-13912.htm, Zugriff: 19.12.2022.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

seit 2012 überdurchschnittliche Entgeltsteigerungen, ab 2020 aber auch die Krankenpflegeberufe (Carstensen et al., 2022, S. 2). Die monatlichen Bruttoentgelte aller Beschäftigten stiegen seit 2012 um 22 %, die der Fach- und Hilfskräfte in der Krankenpflege aber um 29 bzw. 26 % und die der Fach- und Hilfskräfte in der Altenpflege sogar um 41 bzw. 40 %. Diese nominalen Entgeltanstiege bedeuten auch nach Inflationsbereinigung reale Lohnsteigerungen (der Verbraucherpreisindex stieg zwischen 2012 und 2021 um 12 %). Auch das Bundesgesundheitsministerium dokumentiert einen deutlichen Anstieg der Löhne in der Altenpflege (von 2017 bis 2021 insg. um 20,8 %) (Bundesministerium für Gesundheit (BMG), 2022).

In der Branchenbetrachtung zeigt sich, dass die Löhne im Gesundheits- und im Sozialwesen, nicht aber im Bildungswesen nach 2016 deutlich überdurchschnittlich anstiegen: Nach eigenen Berechnungen auf Basis von Angaben des Statistischen Bundesamtes stiegen die Verdienste zwischen 2016 und 2021 in der Branche „Erziehung und Unterricht" durchschnittlich um 411 €, im Gesundheitswesen um 638 € und im Sozialwesen (ohne Heime) um 655 € (Destatis, 2022, S. 95). In der Wirtschaft insgesamt (produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) nahm das Durchschnittseinkommen seit 2016 um 429 € zu. Die Branchen Gesundheit und Soziales haben also im Zeitraum der letzten wenigen Jahre eine Aufwertung erfahren, nicht aber der Bildungsbereich.

Einkommensvergleiche auf Berufsebene bleiben meist innerhalb des nationalen Kontexts. Auch wenn wir detaillierte Informationen zu Einkommen von Care-Berufsgruppen in Deutschland haben, bleibt die Frage, wie die Bezahlung von Care-Arbeit im internationalen Vergleich einzuschätzen ist.

Budig und Misra (2010) vergleichen Länder aus allen Weltregionen. Ihre Untersuchung basiert auf den schon etwas älteren Daten des Luxembourg Income Survey (LIS) der Jahre 1999 bis 2002. Die Auswahl der betrachteten Care-Berufe ist der von uns verwendeten (s. u.) ähnlich – sie schließt etwa Lehrkräfte, Pflegekräfte, persönliche Betreuer:innen, Seelsorger:innen und Mediziner:innen ein (ebd., S. 445). Die Autorinnen verwenden multivariate Regressionsmodelle, um von Lohneinflüssen personen- und arbeitsplatzbezogener Merkmalen zu abstrahieren. Sie beobachten, dass Care-Arbeit in den meisten untersuchten Ländern mit Lohneinbußen verbunden ist, in manchen Ländern (Schweden, den Niederlanden und Deutschland) aber tendenziell besser entlohnt wird als Nicht-Care-Arbeit (ebd., S. 452 und S. 459). Dies könnte auf eine positive Lohnwirkung des öffentlichen Dienstes dort zurückführen sein (ebd., S. 451). Männer in Deutschland

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und den Niederlanden, die im privaten Sektor angestellt sind, müssen in Care-Berufen hingegen eine *wage penalty* hinnehmen (ebd., S. 452). In Kanada zeigt sich ein negativer Lohneffekt von Care-Berufen für weibliche Beschäftigte, für Männer im öffentlichen Sektor aber ein positiver Effekt. In allen anderen untersuchten Ländern (Belgien, USA, Frankreich, Ungarn, Russland) sind die Lohnimplikationen von Care-Arbeit hingegen leicht bzw. deutlich negativ. Eine getrennte Analyse für einzelne Care-Berufsgruppen wird nicht vorgenommen.

Hipp und Kelle (2016) untersuchen eine engere Auswahl von Care-Beschäftigten-Gruppen in europäischen Ländern auf der Grundlage von EU-LFS-Daten aus dem Jahr 2011. Sie fokussieren die Bereiche „Bildung und Erziehung" und „Pflege und Gesundheit". Deskriptiv wird zunächst deutlich, dass die durchschnittlichen Einkommen hochqualifizierter Care-Beschäftigter in vielen Ländern oberhalb des Medians aller Beschäftigten (des eigenen Landes), in einigen wenigen auch knapp unterhalb, liegen (S. 250). Hilfskräfte hingegen verdienen, wie zu erwarten, in nahezu allen Ländern deutlich unterhalb des Medianeinkommens (ebd.). Für Deutschland zeigt sich, dass von den Hochqualifizierten nur die Lehrkräfte leicht überdurchschnittliche, die Gesundheits- und Pflegefachkräfte aber leicht unterdurchschnittliche Einkommen erzielen (Ärzt:innen sind nicht im Sample). Hilfskräfte verdienen hierzulande im Care-Bereich durchschnittlich 65 % weniger als alle abhängig Beschäftigten (ebd., S. 251). Aus dem Schaubild auf S. 250 lässt sich entnehmen, dass Hilfskräfte in Bildung und Erziehung in anderen Ländern tendenziell weniger verdienen als in Deutschland, Hilfskräfte in Gesundheit und Pflege hingegen tendenziell mehr. Hier wurde allerdings nicht für wichtige individuelle Charakteristika wie insbesondere das Arbeitszeitvolumen kontrolliert – gerade in Deutschland wird häufig in Teilzeit gearbeitet.

Müller (2018) zeigt auf Basis von EU-LFS-Daten aus dem Jahr 2016 übereinstimmend, dass *Hilfskräfte* in der Kranken- und Altenpflege in nahezu allen europäischen Ländern deutlich weniger verdienen als das Durchschnittseinkommen in ihrem Land – auch und gerade in Deutschland (ebd., S. 15). Zudem sind die Einkommen der von ihm betrachteten *Fachkräfte*, Krankenpfleger/-schwestern und Hebammen in Deutschland geringer als in allen anderen europäischen Ländern. Auch dies ist ein deskriptives Ergebnis, d. h. nicht für Struktureffekte kontrolliert – etwa bleibt die Tatsache unberücksichtigt, dass diese Beschäftigten in anderen Ländern häufig ein Studium absolviert haben; auch wird hier das Thema Arbeitszeitvolumen ausgeklammert. Bei Hipp und Kelle (2016) bestätigt sich aller-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

dings auch nach Kontrolle für Kompositionseffekte der Lohnnachteil im Pflege- und Gesundheitsbereich (gleichermaßen für Fach- und Hilfskräfte) und ebenso der positive Einkommenseffekt für Lehrkräfte, während Hilfskräfte im Bereich Bildung und Erziehung, anders als in der deskriptiven Betrachtung (in der die Arbeitsstundenzahl keine Rolle spielt), keine signifikanten Lohnnachteile hinnehmen müssen (ebd., S. 254). Hall et al. (2021, S. 12) differenzieren zwischen Krankenpflegekräften und Altenpflegekräften auf Fachkraftniveau in Deutschland. Sie finden auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 nur für Altenpflegekräfte eine unterdurchschnittliche Entlohnung. Krankenpfleger:innen hingegen verdienen – wenn für Schulbildung und Berufserfahrung kontrolliert wird – 9 % *mehr* als Erwerbstätige, die in sonstigen Berufen auf Fachkräfteniveau tätig sind, und erhalten damit ein durchschnittliches Einkommen in der deskriptiven Betrachtung.

Zusätzlich zur starken Lohnheterogenität zwischen Care-Berufsgruppen können wir für Deutschland aus ländervergleichenden Studien festhalten, dass eine vordergründige Lohnbenachteiligung von geringqualifizierten Care-Beschäftigten teilweise durch die Merkmalszusammensetzung dieser Gruppen erklärt werden kann (und zwar insbesondere durch das Merkmal Qualifikation). Ferner gibt es Hinweise darauf, dass einige Berufsgruppen im Gesundheitssektor in Deutschland tendenziell schlechter bezahlt werden als in anderen Ländern, qualifizierte Beschäftigte im Bildungsbereich hingegen etwas besser.

Im folgenden Abschnitt stellen wir unsere eigene Herangehensweise zur Auswertung der EU-LFS dar, die im Unterschied zu den genannten Studien auch in der deskriptiven Betrachtung die relevante Einflussgröße der monatlichen Arbeitsstunden nicht unkontrolliert lässt.

2. Daten und Methode der Analyse

Der vorliegende Abschnitt stellt die Datenquelle unserer Analyse vor (3.1) und nennt die Kriterien bei der Stichprobenziehung (3.2). In Abschnitt 3.3 werden die für den Einkommensvergleich angewandten Methoden erläutert.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.1 Einkommensanalysen mit der EU-Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS)

Für die vorliegende Analyse sind die wichtigsten Auswahlkriterien einer Datenquelle die Qualität, Detailliertheit und länderübergreifende Vergleichbarkeit der Einkommensinformation. Die Größe des Stichprobenumfangs ist entscheidend. Nur bei einer ausreichend großen Fallzahl lassen sich die Einkommen der uns interessierenden Care-Berufsgruppen separat berechnen. Es gibt eine Handvoll länderübergreifend harmonisierter Datensätze, die für unsere Analyse in Frage kommen. Die meisten werden von Eurostat (das European Statistical Office der Europäischen Kommission) für bestimmte politisch-administrative Zwecke zusammengestellt. Die Forschung erhält die Daten i. d. R. in Form sogenannter *scientific use files* (SUF), die z. T. allerdings aus Datenschutzgründen ein reduziertes Merkmalsspektrum bzw. vergröberte Informationen enthalten. Dies bedeutet, dass ihre Eignung für die Forschung eingeschränkt sein kann. Wir wählen als Datengrundlage die EU-Arbeitskräfteerhebung (EU-labour Force Survey, EU-LFS), weil sie die größte Zahl an Beobachtungen (zuletzt rund 1,8 Millionen Beobachtungen pro Erhebungsjahr) enthält und – hiermit verbunden – Berufsinformationen in tieferer Gliederung (bis zum ISCO-08 3-Steller) anbietet.

Die EU-LFS wird seit 1983 durchgeführt und bezieht eine wachsende Zahl europäischer Länder ein. Die jüngsten Erhebungswellen umfassen Daten aus allen EU-Mitgliedstaaten sowie aus einigen Nachbar- und/oder Beitrittsländern. Die Grundgesamtheit der Erhebung umfasst alle Personen im Alter ab 16 Jahren mit Wohnsitz in privaten Haushalten.

Die derzeit in der EU-LFS enthaltenen Einkommensinformationen beziehen sich auf das Netto-Erwerbseinkommen, also nach Steuern und Abgaben; Kapitaleinkommen zählen nicht hinzu. Je nachdem, wie teilnehmende Länder die Daten erheben, kann es das letzte Monatseinkommen vor dem Interview oder das durchschnittliche Monatseinkommen des letzten Jahres sein. Das Erwerbseinkommen bezieht alle Arten von Zuschläge mit ein, wenn sie regelmäßig erfolgen (für Überstunden, Schichtarbeit, Dienstalterszulagen, Tagegelder, Trinkgelder, Provisionen etc.) (Eurostat, 2018, S. 140).

Die Form, in der diese Einkommensinformationen der Forschung zur Verfügung gestellt werden, lässt Raum für Verbesserungen (die im Rahmen der derzeitigen grundlegenden Überarbeitung der Erhebung vorgenommen werden könnten). Die Daten liegen nicht in monetären Einheiten (€) vor, sondern als Einkommensdezile: Für jede beobachtete Person, die zum Zeit-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

punkt der Befragung einer abhängigen Beschäftigung nachgeht, enthält die Variable INCDECIL eine Zahl zwischen eins und zehn. Diese Zahl gibt das Einkommensdezil der Person im Kontext der Einkommensverteilung des betreffenden Landes und Erhebungsjahrs an (Eurostat, 2018, S. 140).

Im Vergleich zu monetären Werten bedeuten Dezile einen erheblichen Informationsverlust, der die Möglichkeit der Einkommensanalyse beeinträchtigt. Dies wird hier aus Platzgründen nur in Stichworten angesprochen (für mehr Details siehe Lehweß-Litzmann, 2022). Defizite liegen insbesondere bei der Genauigkeit, aber auch reale Wohlstandsvergleiche zwischen den Dezilen (z. B. Dezil 10 verdient x mal soviel wie Dezil 1) und den Ländern sind nicht möglich. Trotz alledem haben einige Autoren die Eignung von Einkommensdezilen für internationale Vergleiche hervorgehoben: „Using deciles is suitable for comparing wage differences across countries with different degrees of economic development and wage dispersion." (Mueller, 2018, S. 14; vgl. auch Hipp & Kelle, 2016, S. 247)

Neben der Tatsache an sich, dass nur Einkommensdezile zur Verfügung gestellt werden, sind auch die Grundlagen der Berechnung dieser Dezile mit einigen Mängeln behaftet. Dazu zählen insbesondere verschiedene Arten von Harmonisierungsproblemen, die trotz einer Bestandsaufnahme vor zehn Jahren (Eurostat 2012) nicht gänzlich überwunden wurden. Z. B., dass eine Reihe von Ländern, entgegen der Vorgabe, die Dezile über monatliche Nettoeinkommen zu bilden, Bruttoeinkommen oder aber eine Mischung aus Brutto- und Netto-Werten zugrunde legen. Im Prinzip wären Bruttoangaben im Rahmen unseres Erkenntnisziels sogar vorzuziehen, da sie nicht von den unterschiedlichen Steuersystemen der Länder beeinflusst werden. Solange aber die Annahme zutrifft, dass sich die jeweiligen Steuersysteme auf die von uns beobachteten Personen nicht anders auswirken als auf sonstige Beschäftigte, können wir mit Einkommensdezilen auf Nettoeinkommensbasis aber ebenso gut arbeiten. Auch die Uneinheitlichkeit zwischen Ländern ist unproblematisch.

Wie wir die Einkommensdaten genau verwenden, wird weiter unten im Methodenteil erläutert. Der folgende Abschnitt geht zunächst auf das Sampling der Untersuchung ein.

2.2 Fallauswahl, Sample und Untersuchungspopulation

In diesem Abschnitt wird erläutert, wie wir von den Rohdaten der EU-LFS zu unserer Analysestichprobe gelangen, und diese Stichprobe und ihre

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Grundgesamtheit werden quantitativ beschrieben. Wir beginnen mit allgemeinen Festlegungen zur Fallauswahl und gehen danach gesondert auf die Auswahl der Care-Beschäftigten ein.

2.2.1 Allgemeine Fallauswahl

Wie bereits erwähnt, umfasst die EU-LFS alle Personen ab 16 Jahren, die in privaten Haushalten leben.

- Wir lassen erstens die sehr geringe Anzahl von Personen im Alter von 70 Jahren oder älter, die noch erwerbstätig sind, weg.
- Zweitens werden nur Personen berücksichtigt, die in der Berichtswoche tatsächlich gearbeitet haben. Wir schließen auch Personen aus, die eben entlassen wurden, die zum Wehr- oder Zivildienst eingezogen wurden oder die in der Berichtswoche einfach nur arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren.
- Drittens betrachten wir nur abhängig Beschäftigte (d. h. Arbeitnehmer:innen und Beamt:innen), nicht aber Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige, weil im Datensatz keine Einkommensinformationen für die beiden letztgenannten Gruppen enthalten sind.
- Viertens beschränken wir die Untersuchung auf Personen, die in Vollzeit arbeiten, weil es nicht zielführend wäre, die monatlichen Verdienste von Arbeitnehmer:innen mit sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten zu vergleichen (s. o.). Wir definieren Vollzeit als eine gewöhnliche Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 44 Stunden (einschließlich).
- Fünftens lassen wir einige wenige Personen, die im Ausland arbeiten, außen vor, da sie nicht Teil der nationalen Arbeitsmarktstrukturen sind, die wir analysieren wollen.
- Sechstens werden Personen herausgefiltert, deren Angaben zur Arbeitszeit fehlen, gleich null sind oder von Monat zu Monat variieren.

Was den *Beobachtungszeitraum* angeht, ist zum Zeitpunkt des Schreibens das Bezugsjahr 2019 das aktuelle Jahr, für das der Datensatz Informationen aus Deutschland enthält.[15] Um auch kleine Berufsgruppen statistisch verlässlich beobachten zu können, empfiehlt es sich, Daten über mehrere Jahre zu kombinieren (*poolen*). Wir wählen einen Beobachtungszeitraum

15 Für die meisten anderen Länder des Samples sind bereits Informationen auch für 2020 enthalten. In dieser Auswertung hier steht aber Deutschland im Fokus und bestimmt daher den Beobachtungszeitraum.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

über vier Jahre, nutzen also die Datenwellen 2016, 2017, 2018 und 2019. Es handelt sich um einen historischen Zeitraum, in dem die Eurokrise der Jahre ab 2009 zumindest deutlich abgeklungen ist, die COVID-19-Pandemie aber noch nicht begonnen hat (Letztere hatte die Einkommen insbesondere vieler Nicht-Care-Beschäftigten, d. h. der Vergleichsgruppe, zeitweilig komprimiert – etwa via Kurzarbeitergeld).

Nicht für alle untersuchten Länder sind für alle historischen Jahre Daten vorhanden. Dies betrifft Tschechien in den Jahren 2018 und 2019 und Finnland in 2019. Um Verzerrungen in Länderdurchschnittswerten zu vermeiden, die sich aufgrund dieser Lücken ergeben könnten, setzen wir in diesen drei Fällen die Daten des letzten Jahres, für das wir Daten besitzen, ein (also Tschechien 2017 und Finnland 2018). Dies ist ein gangbarer Weg, da sich die von uns analysierten Einkommensverteilungen von Jahr zu Jahr nur wenig ändern.

Es bestehen einige datenbezogene Gründe, bestimmte Länder oder auch einzelne Beschäftigte aus der Beobachtung auszuschließen: Bulgarien, Malta, Polen und Slowenien stellen Informationen zum Beruf (ISCO) nicht ausreichend detailliert zur Verfügung (vgl. Mueller 2018; Hipp & Kelle 2016). So werden bspw. Personen, die im Bildungswesen tätig sind, oft einfach als „Lehrkräfte" kodiert, ohne wie in anderen Ländern üblich zwischen z. B. Primar-, Sekundar- oder Lehrkräften im Bereich Berufsbildung zu unterscheiden. Wir streichen diese Länder deshalb aus dem Sample – ebenso wie Island, Norwegen und Schweden, da sie keine Einkommensinformationen liefern. Damit reduziert sich die Zahl der beobachteten Länder auf 24. Für einige Beobachtungen aus Dänemark, Finnland, Lettland, Luxemburg und Spanien fehlt in manchen Fällen der Gewichtungsfaktor, sodass die betreffenden Beobachtungen entfallen. Die Länder bleiben jedoch gleichwohl Teil des Samples.

In einigen Ländern und Jahren, die im Sample enthalten sind, liegt eine hohe Zahl fehlender Angaben beim Einkommen vor. Dies drückt die Fallzahlen in mehreren Erhebungsjahren in Frankreich, Irland, Finnland und Luxemburg, wo in den meisten Jahren nicht einmal die Hälfte der Stichprobenbeobachtungen Einkommensinformationen liefert. Auch in Dänemark, Griechenland, Kroatien, der Slowakei und dem Vereinigten Königreich gibt es eine erhebliche Anzahl fehlender Werte. In allen anderen berücksichtigten Ländern werden Einkommensangaben für 90 bis 100 % der beobachteten Personen gemacht. Im deutschen Fall für stets um ca. 98 %. Wir gehen davon aus, dass fehlende Werte zufällig verteilt sind (vgl. Eurostat, 2012).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Um zu vermeiden, dass dieselbe Person in einem Jahr zweimal gezählt wird, entfernen wir einige Duplikate, die fälschlicherweise in den jährlichen EU-LFS-Daten vorkommen, mit dem in Mack, Lengerer & Dickhaut (2016, S. 17) beschriebenen Verfahren.

2.2.2 Auswahl der Care-Berufsgruppen

Im Folgenden wird die Auswahl der Berufsgruppen näher erläutert. Wie auch das *GenDis*-Projekt insgesamt, leiten uns die Kriterien der besonderen gesellschaftlichen Notwendigkeit und des interaktiven Charakters der Dienstleistung. In der vorliegenden Untersuchung fokussieren wir auf den Care-Bereich. Dies lässt sich anhand der in der EU-LFS enthaltenen Klassifikationen zu Wirtschaftszweig (NACE) und Beruf (ISCO) konkretisieren, denen jede:r Beschäftigte zugeordnet werden kann.

Während sich der Wirtschaftszweig – auch „Branche" genannt – aus der wirtschaftlichen Haupttätigkeit der Erwerbsorganisation ableitet, ergibt sich die Berufsgruppe aus den von der beschäftigten Person ausgeführten Aufgaben. Da zur Herstellung eines bestimmten Produkts in der Regel mehrere Berufe erforderlich sind, werden jedem Wirtschaftszweig verschiedene Berufe zugeordnet – ebenso wie ein und derselbe Beruf in mehreren Wirtschaftszweigen vorkommt. Um Fälle zu selektieren, kreuzen wir die Perspektive der Branchen mit jener der Berufe (vgl. Lehweß-Litzmann, Krebs, Maier, Sonnenburg et al., 2020, S. 19; Budig & Misra, 2010, S. 445). Während bei der Wahl der Branchen die Frage der gesellschaftlichen Notwendigkeit leitend ist, steht bei der Wahl der Berufe das Kriterium der Interaktivität im Vordergrund. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die gewählten Berufe für die gewählten Branchen charakteristisch sind (ebd.). Eine Sekretärin, die im Bildungsbereich arbeitet, ist bspw. nicht in der Lehre tätig, sodass ihr Beruf für die Branche nicht kennzeichnend ist (auch wenn sie personenbezogene Dienstleistungen erbringt).

Wir wählen aus der NACE-Klassifikation die folgenden drei Wirtschaftszweige aus: „Erziehung und Unterricht", „Gesundheits- und Sozialwesen" und „private Haushalte als Arbeitgeber" (den letztgenannten um etwa *live-in*-Pflegekräfte zu erfassen). Der Detaillierungsgrad, auf dem wir Berufe auswählen können, wird durch die ersten drei Ziffern der ISCO-08 definiert („Berufsuntergruppen"). Tabelle 1 zeigt die Berufe, die wir in unsere Analyse einbeziehen. Für eine bessere Übersicht gruppieren wir die Berufe grob nach Tätigkeitsbereichen. Wir unterscheiden zwischen „Bildung", „Gesundheit" und „Soziales" und orientieren uns hier uns an einem Bericht

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

des European Institute for Gender Equality (EIGE, 2017, S. 80) für die EU-Kommission.

Tabelle 1: Ausgewählte Berufsuntergruppen (ISCO-3-Steller) nach Tätigkeitsbereichen

Bildung		**Gesundheit**		**Soziales**	
531	Kinder- und Lernbetreuer:innen	221	Ärzt:innen	263	Sozialwissenschaftler:innen, Geistliche und Seelsorger:innen
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	222	Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	341	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe
233	Lehrkräfte im Sekundarbereich	322	Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte		
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	532	Betreuungskräfte im Gesundheitswesen		
231	Universitäts- und Hochschullehrer:innen	321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe		
342	Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	226	Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe		
235	Sonstige Lehrkräfte	325	Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen		

Quelle: EU-LFS, eigenes Arrangement

Ausführliche Informationen zu den Aufgaben bzw. Tätigkeiten der einzelnen Berufsgruppen können im Informationssystem ESCO nachgeschlagen werden, das die EU im Internet bereitstellt (Europäische Kommission, 2022). Es sei hier nur ergänzend angemerkt, dass Altenpfleger:innen in der Tabelle nicht ausdrücklich erwähnt werden, aber dennoch Teil der Auswahl sind: Diejenigen ohne Berufsabschluss sind in der Gruppe „Betreuungskräfte im Gesundheitswesen" enthalten, während jene mit Abschluss zur Gruppe „Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte" gezählt werden.

In unserer Untersuchung werden Assistenzkräfte und Fachkräfte in einigen Fällen zusammengefasst als eine einzige Gruppe behandelt. Z. B. aggregieren wir „Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte" und „Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte", um von möglichen Länderunterschieden in der Klassifizierung zu abstrahie-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ren. Diese können dazu führen, dass Personen mit ähnlichen Aufgaben in einem Land als Fachkräfte, in einem anderen Land aber nur als Hilfskräfte eingestuft werden, nur weil sie je nach den Traditionen der Länder eine unterschiedliche Ausbildung erhalten haben.[16] Ein Vorteil der Zusammenlegung ist der Anstieg der Fallzahlen pro Gruppe. Ein Nachteil ist, dass wir in den Fällen, in denen die Unterscheidung zwischen Fachkräften und Hilfskräften durch die tatsächliche Qualifikation und die Komplexität der Aufgaben begründet ist, an Genauigkeit verlieren. Die Tatsache, dass Berufsgruppen in verschiedenen Ländern leicht unterschiedliche Rollen spielen können, bleibt ein Problem (z. B. kann die Arbeitsteilung zwischen Krankenschwestern bzw. -pfleger und Ärzt:innen von Land zu Land unterschiedlich sein). Diese Unterschiede sind sehr komplex und können durch eine internationale Klassifikation wie die ISCO nicht vollständig erfasst werden.

Im Folgenden beschreiben wir die Stichprobe und die beobachtete Grundgesamtheit, die wir auf der Grundlage der beschriebenen Auswahlkriterien erhalten.

2.2.3 Beschreibung der Stichprobe und der Grundgesamtheit

Auf Basis der oben beschriebenen Kriterien ergibt sich eine Stichprobe von insgesamt 227 879 Fällen. Diese verteilen sich (ungleich) über 24 Länder und (relativ gleichmäßig) über die Jahre 2016 bis 2019.[17] Pro Jahr verfügen wir also über etwa 57 000 Beobachtungen – etwa 15 000 davon sind Care-Beschäftigte in Deutschland. Alle diese Beobachtungen erfüllen die allgemeinen Stichprobenkriterien (im Wohnsitzland abhängig beschäftigt, Wochenarbeitszeit gewöhnlich zwischen 35 und 44 Stunden, in der Berichtswoche wurde gegen Entgelt gearbeitet, im Datensatz sind Einkommensinformation und Gewichtungsfaktor vorhanden) *und* zählen in eine der ausgewählten Branchen und Berufsgruppen.

Da wir Care-Beschäftigte mit anderen Beschäftigten vergleichen, umfasst unser erweitertes Sample überdies auch Personen, die die allgemeinen

16 Im multivariaten Teil wird das Qualifikationsniveau durch eine Kontrollvariable im Regressionsmodell erfasst.

17 Die 24 Sample-Länder sind: AT Österreich, BE Belgien, CH Schweiz, CY Zypern, CZ Tschechische Republik, DE Deutschland, DK Dänemark, EE Estland, ES Spanien, FI Finnland, FR Frankreich, GR Griechenland, HR Kroatien, HU Ungarn, IE Irland, IT Italien, LT Litauen, LU Luxemburg, LV Lettland, NL Niederlande, PT Portugal, RO Rumänien, SK Slowakische Republik, UK Vereinigtes Königreich.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Stichprobenkriterien erfüllen, aber in anderen Branchen und/oder Berufen arbeiten. Über 24 Länder und vier Jahre hinweg sind dies etwa 1,9 Millionen Beobachtungen. *Von nun an werden alle Informationen gewichtet dargestellt.*[18]

Gewichtet machen die von uns fokussierten Care-Beschäftigten in Deutschland 11,7 % der Vollzeitbeschäftigten aus – verstanden als Durchschnittswert über die Jahre 2016 bis 2019.[19] Damit liegt Deutschland genau bei dem Anteilswert, der sich für das Gesamtsample von 24 Ländern ergibt. Allerdings ist zwischen Ländern durchaus Varianz zu beobachten: Sie reicht von 20,5 % in Finnland und 18,3 % in Dänemark bis zu nur 9,0 % in Luxemburg und 7,4 % in den Niederlanden. Dies muss nicht unbedingt mit einer unterschiedlich umfangreichen Bereitstellung von Care-Dienstleistungen zusammenhängen. Da wir uns auf Vollzeitbeschäftigte konzentrieren, kann die Ungleichverteilung auch daher resultieren, dass Care-Beschäftigte in manchen Ländern besonders häufig oder besonders selten in Teilzeit arbeiten. Für einen länderübergreifenden Vergleich der Monatslöhne ist es dennoch sinnvoll, sich auf diejenigen Beschäftigten zu konzentrieren, die in allen untersuchten Ländern in Vollzeit arbeiten.

Die Länder sind in der beobachteten Population auch schlicht aufgrund der sehr ungleichen Bevölkerungsgröße ungleich vertreten. Gewichtet macht der deutsche Anteil an den beobachteten Care-Beschäftigten 21,7 % und an den Beschäftigten insgesamt 21,5 % aus. Weitere große Anteile entfallen auf die bevölkerungsreichen Länder Frankreich (14,1 % der Care-Beschäftigten), Spanien (11,9 %), Vereinigtes Königreich (10,8 %) und Italien (9,2 %). Wenn in der nachfolgenden Analyse Deutschland mit Europa verglichen wird, sind es also besonders die großen Länder (einschließlich Deutschland selbst), die den Vergleichswert bestimmen. Irland, Estland Zypern und Luxemburg fallen mit unter einem halben Prozent der Care-Beschäftigten hingegen nur wenig ins Gewicht.

18 Damit wird die ungleiche Auswahlwahrscheinlichkeit von Personen innerhalb der Länder korrigiert, die aus der unterschiedlichen Gestaltung der nationalen Erhebungen herrührt, aus denen die Daten für EU-LFS stammen. In Deutschland ist es der Mikrozensus – eine jährliche Erhebung, an der 1 % der Privathaushalte verpflichtend teilnehmen.

19 Hingegen arbeiten 2,3 % der Beobachtungspersonen zwar in einem der ausgewählten Berufe, aber in einer anderen Branche, z. B. ein Arzt, der nicht in einem Krankenhaus, sondern bei einer Versicherungsgesellschaft beschäftigt ist. 82,1 % arbeiten in sonstigen Berufen *und* außerhalb der untersuchten Branchen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In Tabelle 2 sind die Berufsgruppen nach Tätigkeitsbereichen aufgeführt, zusammen mit dem Anteil, den jede dieser Gruppen an der beobachteten Bevölkerung hat. Die Anteile beziehen sich auf die Verteilung über 24 Länder – so, als ob alle beobachteten Länder eine einzige Einheit ohne dazwischenliegende Ländergrenzen wären. Die verschiedenen Berufe im Bildungsbereich machen ein gutes Drittel der Beobachtungen aus. Die wichtigsten Gruppen sind „Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich" mit 10,1 % und „Lehrkräfte im Sekundarbereich" mit 9,7 % der Care-Beschäftigten, im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2019. Die Berufe im Gesundheitswesen machen mehr als die Hälfte der von uns beobachteten Beschäftigten aus, wobei die größte Berufsgruppe die Pflegekräfte sowie Hebammen (20,8 %, in einer einzigen Kategorie zusammengefasst) und die „Betreuungskräfte im Gesundheitswesen" (15,7 %) sind. Die Gruppe der „Sozialpfleger:innen und Seelsorger:innen" (alle Qualifikationsniveaus) – die einzige Gruppe, die im Bereich Soziales beobachtet wurde – stellt 11,2 % der beobachteten Vollzeit-Care-Beschäftigten.[20]

Tabelle 2: Zusammensetzung der Vollzeitbeschäftigten im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen nach Berufsgruppe, 24 europäische Länder, 2016–2019

Tätigkeitsfeld	**Anteil (%)**	**Berufsgruppe**	**Anteil (%)**
Bildung	35,1	Kinder- und Lernbetreuer:innen	5,5
		Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	10,1
		Lehrkräfte im Sekundarbereich	9,7
		Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	2,4
		Universitäts- und Hochschullehrer:innen	3,8
		Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	0,3
		Sonstige Lehrkräfte	3,3

20 Würden alle Beschäftigten unabhängig von der Arbeitsstundenzahl betrachtet werden oder aber Vollzeitäquivalente, würde sich eine andere Verteilung zeigen. Die Kinder- und Lernbetreuer:innen etwa, die häufig in Teilzeit arbeiten (müssen), würden stärker ins Gewicht fallen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tätigkeitsfeld	Anteil (%)	Berufsgruppe	Anteil (%)
Bildung	35,1	Kinder- und Lernbetreuer:innen	5,5
		Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	10,1
		Lehrkräfte im Sekundarbereich	9,7
		Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	2,4
		Universitäts- und Hochschullehrer:innen	3,8
		Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	0,3
		Sonstige Lehrkräfte	3,3
Gesundheit	53,6	Ärzt:innen	5,0
		Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte	20,8
		Betreuungskräfte im Gesundheitswesen	15,7
		Medizinische und pharmazeutische Fachkräfte	3,0
		Sonstige Beschäftigte in Gesundheitsberufen	9,1
Soziales	11,2	Sozialpfleger:innen und Seelsorger:innen	11,2
Gesamt	100,0	Gesamt	100,0

Anmerkung: gewichtete Werte, 24 Länder: AT, BE, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PT, RO, SK, UK

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

Im Folgenden wird beschrieben, wie wir methodisch an die Einkommensanalyse auf Basis von EU-LFS-Daten herangehen.

2.3 Analysemethode

Ziel unserer Analyse ist es, die Einkommenspositionen von Care-Berufsgruppen und Einkommenseffekte von Care-Berufen in Deutschland und Europa vergleichend zu beschreiben. Die EU-LFS ist eine ergiebige Datenquelle zum Thema Arbeitsmarktstrukturen, doch die zweckmäßige Verwendung der gelieferten Einkommensinformationen stellt wie erwähnt eine Herausforderung dar. Wie damit umgegangen werden kann, wird im Abschnitt zur deskriptiven Einkommensanalyse (3.3.1) beschrieben. Ein weiterer Abschnitt erläutert das Vorgehen zur multivariaten Analyse (3.3.2).

2.3.1 Deskriptive Einkommensanalyse mit EU-LFS-Daten

Eine ländervergleichende Analyse der Einkommensdaten in der Form, wie sie in der Datenquelle EU-LFS bereitgestellt werden, würde zu unbrauchba-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ren Ergebnissen führen. Die Information wird in Dezilen angegeben, welche auf der Grundlage der Monatseinkommen aller abhängig Beschäftigter in einem bestimmten Land und Jahr berechnet werden (und zwar unabhängig von ihrer üblichen Wochenarbeitszeit). Damit hängt das Einkommensdezil eines Beschäftigten nicht nur von seinem eigenen Einkommen ab, sondern auch von dem aller anderer Beschäftigten desselben Landes und Jahres. Es ist somit tendenziell höher, wenn in demselben Land und Jahr viele Teilzeitbeschäftigte arbeiten, da diese i. d. R. ein niedrigeres Monatseinkommen erzielen (vgl. Lehweß-Litzmann, 2022, S. 35 f.).

Warum ist dies ein Problem für die Analyse? Wenn wir das Durchschnittseinkommen einer bestimmten Berufsgruppe zwischen Ländern vergleichen, müssen wir sicherstellen, dass wir zwischen Gruppen mit einer ähnlichen Anzahl von Arbeitsstunden vergleichen (da es nicht aussagekräftig wäre, Vollzeitbeschäftigte in einem Land mit Teilzeitbeschäftigten in einem anderen Land zu vergleichen). Aber selbst, wenn wir uns in allen Ländern z. B. auf Personen konzentrieren, die zwischen 35 und 45 Stunden pro Woche arbeiten, werden wir höchstwahrscheinlich feststellen, dass diese Personen – gleich welcher Berufsgruppe – in denjenigen Ländern besser verdienen, die einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweisen, da Teilzeitbeschäftigte in der Hierarchie der Monatseinkommen niedriger liegen als Vollzeitbeschäftigte. Der Effekt der unterschiedlichen Teilzeitanteile ist deshalb in die Einkommensdezile der Vollzeitbeschäftigten selbst eingeschrieben und verschwindet nicht, wenn die Teilzeitbeschäftigten aus dem Sample fallen. Wären wir in der Lage, absolute Einkommen (in monetärer Form) zu vergleichen, könnten wir sie auf einen Stundenlohn herunterrechnen und somit für Beschäftigte unterschiedlicher Arbeitszeitvolumen vergleichbar machen. Solche Daten sind aber in der EU-LFS in ihrer derzeitigen Form nicht enthalten.

Es muss eine Analysestrategie gefunden werden, die trotz der ungleichen Anteile von Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Ländern mit den EU-LFS-Einkommensinformationen vollzeitbeschäftigter Beobachtungen arbeiten kann. Wir schlagen das Folgende vor: Wir analysieren nicht Dezile als solche, sondern wie sich die Einkommensdezile einer beobachteten Gruppe zu den Einkommensdezilen einer anderen Gruppe verhalten, die ähnliche Arbeitsstunden aufweist (relativer Vergleich). Konkret vergleichen wir die Einkommensdezile von Vollzeitbeschäftigten ausgewählter Berufe mit den Einkommensdezilen von Vollzeitbeschäftigten im Allgemeinen. Anders gesagt: Das mittlere Einkommensdezil aller Vollzeitbeschäftigten dient als Referenzwert, mit dem der Einkommensmittelwert einzelner

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ausgewählter Berufsgruppen, etwa Ärzt:innen, verglichen wird. Alle diese Durchschnittswerte werden über Personen berechnet, wobei Gewichte verwendet werden, um deren ungleiche Auswahlwahrscheinlichkeit in das Sample zu berücksichtigen. Das mittlere Einkommensdezil der ausgewählten Personen steht im Zähler und das allgemeine mittlere Einkommensdezil im Nenner. Wir können also das Verhältnis zwischen beiden Einkommensstufen als Faktoren interpretieren oder auch in Prozenten ausdrücken. Zum Beispiel können wir sagen, dass Ärzt:innen das 2,0-Fache des (oder 100 % mehr als das) Durchschnittseinkommens von Vollzeitbeschäftigten in Land X verdienen, während sie in Land Y nur das 1,3-Fache des Durchschnitts verdienen (also 30 % mehr).

2.3.2 Multivariate Modellierung

Die von uns beobachteten Gruppen von Beschäftigten unterscheiden sich neben ihrem Beruf auch in anderen Merkmalen, die einkommensrelevant sein können. Wenn wir uns nicht nur für Einkommensunterschiede zwischen Berufsgruppen interessieren, sondern auch für den Einkommens*effekt* der Berufe an sich, müssen wir dies berücksichtigen. Mithilfe einer multivariaten Analyse „isolieren" wir den Einkommenseffekt, der dem Beruf selbst eigen ist bzw. der zumindest nicht durch die anderen, im Modell repräsentierten Faktoren erklärt werden kann.[21]

Zur Regressionsschätzung nutzen wir ein lineares Modell (OLS – Kleineste-Quadrate-Methode). Die Daten, für die das Modell geschätzt wird, liegen auf Ebene der Beschäftigten. Die abhängige Variable ist deren relative Einkommensposition, die wir relativ zu allen anderen abhängig Beschäftigten desselben Landes und Jahres gebildet haben. Die Beschäftigten sind eingebettet in Länder-Jahre. Neben Kontrollvariablen für Merkmale der Beschäftigten und der Arbeitsstellen enthält das Modell Dummy-Variablen für historische Jahre. Wird das Modell über mehrere Länder geschätzt, sind auch Dummies für Land und Land-Jahr enthalten.

Da die EU-LFS keine Längsschnittdaten über Jahre hinweg bereitstellt, verwenden wir kein Längsschnitt- oder Panel-, sondern ein Querschnittsmodell. Die statistische Aussagekraft unserer Modellschätzung ergibt sich somit aus den Unterschieden zwischen Personen – nicht aus Veränderun-

21 Durch Aufnahme weiterer Faktoren könnte der residual dem Beruf zugeschriebene Einkommenseffekt noch weiter abnehmen, bzw. in seltenen Fällen (Supressoreffekt) auch zunehmen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gen über die Zeit. Einige andere Studien (Budig et al., 2019; England et al., 2002) verwenden Fixed-Effects-Modelle, die auf Lohnveränderungen fußen, welche beobachtet werden, wenn Personen in einen bestimmten Beruf hinein- oder aus ihm heraus wechseln. Der Vorteil solcher Modelle ist die Robustheit gegenüber fehlenden Variablen. Nachteile speziell bei der vorliegenden Fragestellung sind die geringere Zahl der möglichen Beobachtungen, da zwar alle Beschäftigten einen Beruf haben, aber nur ein Bruchteil (je oder während des Beobachtungszeitraums) den Beruf wechseln. Auch finden Berufswechsel häufig unter bestimmten (erwerbs-)biografischen Umständen statt, die sich negativ auf das Einkommen im alten oder neuen Beruf auswirken, sodass die Einkommensveränderung beim Wechsel nicht dem allgemeinen Lohnabstand zwischen den Berufen entspricht. (I. d. R. spiegelt die Bezahlung zu Beginn eines neuen Berufs ohnehin nicht das mittel- und langfristig erzielbare, berufsübliche Niveau wider.) Aus all diesen Gründen wird unser Ansatz in dieser Analyse darin bestehen, die Einkommen *zwischen* Beschäftigten zu vergleichen und dabei zu versuchen, die Verzerrung durch fehlende Variablen so weit wie möglich zu reduzieren, indem wir eine breite Palette von Variablen einbeziehen (vgl. Budig & Misra, 2010).

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die eingesetzten Kontrollvariablen. An *persönlichen Merkmalen* kontrollieren wir für den erreichten Bildungsabschluss grob unterschieden in niedrig (untere Sekundarstufe), mittel (obere Sekundarstufe) und hoch (tertiär oder äquivalent). Ferner enthält das Modell eine Variable für das Geschlecht (weiblich/männlich), weil dieses, wenn auch keine Rechtfertigung, aber doch eine Erklärung für beobachtete Lohnunterschiede darstellen könnte. Auch das Alter der Beschäftigten (in Jahren) ist im Modell berücksichtigt, da bekanntlich das Einkommen mit höherem Alter aufgrund von Arbeitserfahrung, Netzwerken und Senioritätsregeln steigt. Da dieser Anstieg nicht linear sein muss, enthält das Modell auch das Alter in Jahren zum Quadrat. Ein letztes personenbezogenes Merkmal ist der Migrationshintergrund. Referenzkategorie ist die Eigenschaft „einheimisch" – andere Personen werden je nach Dauer ihres Aufenthalts im Land in Gruppen eingeteilt, da sich der Einkommenseffekt von Migration je nach der Aufenthaltsdauer unterscheiden kann. Hierbei kann der historische Zeitpunkt der Einwanderung auch einen langfristigen Effekt ausüben.

Ein einkommensrelevantes arbeitsstellenbezogenes Merkmal ist eine Leitungsposition, die Beschäftigte innehaben können. Sie bringt zusätzliche Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten mit sich und erfordert ent-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sprechende Kompetenzen. Wir diskutieren in Abschnitt 5.1 die Frage, ob sich Führungsverantwortung als Kontrollvariable überhaupt eignet, angesichts der Tatsache, dass sie mit bestimmten Berufen eng verbunden ist – d. h. der Beruf diese Art von Belastungen und entsprechende Belohnungen in der Regel mit sich bringt. Dies gilt auch für Wochenendarbeit und Nacht- oder Schichtarbeit, die wir als Dummy-Variablen z. T. in das Regressionsmodell einbeziehen, z. T. aber auch bewusst außen vor lassen.

Anders verhält es sich bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit, d. h. der Zeit, die Beschäftigte bis zum Erhebungszeitpunkt beim Arbeitgeber verbracht haben (in Jahren und Jahren^2 im Modell). Das Einkommen dürfte aufgrund steigender Produktivität am Arbeitsplatz bzw. einer automatischen Höhergruppierung mit der Zeit zunehmen.[22] Ferner sind Dummy-Variablen für befristete Beschäftigung und Zeitarbeit im Modell. Trotz der Beschränkung auf Personen, die üblicherweise zwischen 35 und 44 Wochenstunden arbeiten, enthält das Modell zum Zwecke der Bereinigung von arbeitszeitbedingten Einkommensunterschieden die übliche Wochenarbeitszeit (in Stunden und Stunden^2). Die Größe des Unternehmens und der Urbanitätsgrad der Arbeitsstätte (drei Gruppen je nach Siedlungsdichte) sind ebenfalls im Modell enthalten. Beide stehen in der Regel in positivem Zusammenhang mit dem Einkommen.

Nicht in unserem Modell enthalten sind weitere Aspekte der individuellen Erwerbsbiografie wie etwa Arbeitslosigkeitserfahrung oder die Anzahl der bisherigen Beschäftigungsverhältnisse (England et al., 2002, S. 462) sowie die Dauer der *Berufs*zugehörigkeit (keine Daten vorhanden). Auch haushaltsbezogene Variablen (wie in Hipp & Kelle, 2016) kommen nicht vor, da dies die Zahl der Länder im Sample aufgrund der Datenverfügbarkeit weiter verringert hätte (die Schweiz liefert keine solchen Daten). Für das Erwerbsnettoeinkommen der Vollzeitbeschäftigten, um das es hier geht, sollte der Haushalt allerdings auch wenn, dann nur via das Steuersystem eine Rolle spielen. Solange Haushaltsformen unabhängig von Berufen variieren, bleibt dies für die Analyse unproblematisch.

Auf Grundlage der geschilderten methodischen Überlegungen wenden wir uns im Folgenden der empirischen Untersuchung zu.

22 Auch wenn diese Zunahme bei Care-Berufen nicht die gleiche sein muss wie bei anderen Berufen (Budig et al., 2019, S. 306 ff.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3. Wo stehen Care-Beschäftigte in der Einkommensverteilung?

In diesem Abschnitt werden deskriptive Analyseergebnisse dargestellt. Es geht also um Einkommensverteilung, wie sie sich tatsächlich darstellt. Wir schauen zunächst auf alle Care-Beschäftigten als Gesamtgruppe, danach unterscheiden wir zwischen einzelnen Care-Berufsgruppen. Es werden auch Unterscheidungen nach den beiden einkommensrelevanten Faktoren Bildung und Geschlecht vorgenommen.[23]

Der Gegenstand der Analyse sind relative Einkommen bzw. Einkommenspositionen. Sie resultieren aus dem Verhältnis monatlicher Nettoeinkommen von Care-Vollzeitbeschäftigten im Vergleich zu den monatlichen Nettoeinkommen aller Vollzeitbeschäftigten im selben Land und Jahr (ausführliche Erläuterung in 3.3.1). Wir betrachten die vier Jahre von 2016 bis 2019 und fassen über diesen Zeitraum alle Beobachtungen der EU-LFS-Daten zusammen, die unseren Sampling-Kriterien entsprechen (3.2).

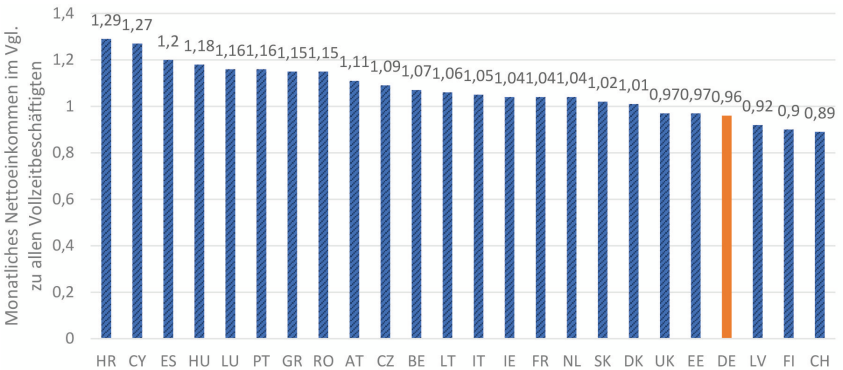
3.1 Care-Beschäftigte als Gesamtgruppe

Wenn wir alle Beschäftigten aus den beobachteten Berufen und Branchen über alle 24 Länder unseres Samples als eine Gruppe zusammenfassen, so können wir feststellen, dass Care-Beschäftigte im Durchschnitt mehr verdienen als Vollzeitbeschäftigte in anderen Bereichen, zu denen auch sehr viele Dienstleistungsberufe z. B. in den Branchen Verkehr, Sicherheit, Gastgewerbe oder persönliche Dienstleistungen gehören. Ihr Einkommen liegt im Zeitraum von 2016 bis 2019 um rund 5 % bzw. fünf Prozentpunkte (P.p.) höher. Durch die Unterscheidung nach Land zeigt sich, dass Care-Beschäftigte nur in zwei von 24 Ländern rund 10 % weniger verdienen als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten, während sie in neun Ländern mindestens 10 % mehr verdienen (Abbildung 1). Die höchsten relativen Einkommen von Care-Beschäftigten finden sich in südosteuropäischen Ländern, aber auch in Luxemburg und Österreich wird relativ gut verdient. Deutschland befindet sich auf dem viertletzten Platz. Mit durchschnittlich 96 % der Durchschnittseinkommen haben Care-Beschäftigte hierzulande keinen Einkommensbonus. Noch einmal niedriger ist ihre relative Einkommensposition in Finnland und der Schweiz.

23 Die Darstellung bleibt aber deskriptiv. Die Wirkung einzelner Merkmale auf das Einkommen wird erst im nachfolgenden Abschnitt mit multivariaten Methoden isoliert.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 1: Relative Einkommen der Beschäftigten in Care-Tätigkeiten nach Land, 2016–2019



Anmerkung: gewichtete Werte, nur Vollzeitbeschäftigte. Lesehinweis: Das monatliche Nettoeinkommen aller Vollzeitbeschäftigten wird als 1,00 normiert. Der Wert 1,29 steht für einen Einkommensvorteil der betrachteten Gruppen von 29 % oder auch 29 P.p. gegenüber diesen.

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

Lightman (2021) unterscheidet Länder in ihrer eingangs erwähnten Studie nach Regimetyp und stellt fest, dass der größte Einkommensnachteil von Care-Beschäftigten in Ländern mit korporatistischen Regimen (AT, DE, FR) und ein gewisser Nachteil in Ländern mit liberalen (AU, CA, CH, US) und sozialdemokratischen (DK, NL) Regimen besteht. Keine signifikanten Unterschiede zwischen Löhnen für Care-Arbeit und Löhnen für Nicht-Care-Arbeit findet sie in Ländern des familialistischen Regimetyps (ES, GR, IT). Unsere Ergebnisse stimmen damit bis zu einem gewissen Grad überein, da wir auch feststellen, dass Care-Beschäftigte in den letztgenannten Ländern Südeuropas eine relativ gute Einkommensposition haben. Dies könnte zum Teil auf die Arbeitsmarktstruktur zurückzuführen sein, da es in diesen Ländern weniger hoch bezahlte Jobs außerhalb des Care-Sektors gibt als in anderen Ländern. Unsere Ergebnisse bestätigen auch, dass Deutschland, die Schweiz, das Vereinigte Königreich und Dänemark zu den Ländern gehören, in denen Care-Arbeit weniger gut entlohnt wird als in anderen Ländern; in unserem Fall ist dies nicht etwa auf das Vorhandensein einer *wage penalty* zurückzuführen, sondern eher auf die Abwesenheit einer Lohn*prämie* für Care-Arbeit, wie sie sich – zumindest in der deskriptiven Gesamtbetrachtung – in anderen Ländern andeutet.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Unsere obigen Ergebnisse können nicht auf einzelne Care-Beschäftigte verallgemeinert werden und auch nicht auf Berufsgruppen in diesem Bereich. Da wir bisher alle 13 beobachteten Care-Berufsgruppen aggregiert haben, wurde von deren Einkommensunterschieden abstrahiert. Im Folgenden werden wir Berufsgruppen getrennt betrachten. Dies hat auch den Vorteil, dass die Ergebnisse nicht so sehr von der spezifischen Definition von Care-Arbeit abhängen.

3.2 Einkommen nach Beruf, Bildung und Geschlecht

In diesem Abschnitt unterscheiden wir die Gesamtheit der Care-Beschäftigten nach Berufsgruppen und nehmen eine separate Betrachtung je nach Bildungsniveau und Geschlecht vor. Es wird damit nicht der (mögliche) spezifische Einfluss dieser Faktoren auf das Einkommen nachgewiesen, sondern lediglich Einkommensunterschiede zwischen auf diese Weise abgegrenzten Beschäftigtengruppen beschrieben. (Dies kann allerdings Hinweise auf kausale Einflüsse geben, dem wird später in Abschnitt 5 weiter nachgegangen.)

3.2.1 Einkommen nach Care-Berufsgruppe

Abbildung 2 präsentiert die Einkommensposition jeder ausgewählten Berufsgruppe. Sowohl für Europa insgesamt als auch für Deutschland zeigen sich erhebliche Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Bildungs-, Gesundheits- und sozialen Berufen.

In der länderübergreifenden Einkommenshierarchie sind Ärztinnen und Ärzte die Spitzenverdiener: Sie erhalten in den beobachteten Ländern durchschnittlich das 1,46-Fache dessen, was Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt verdienen – in Deutschland das 1,49-Fache. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dies noch zu niedrig angesetzt ist, da 63 % der beobachteten Ärzt:innen im 10. Einkommensdezil liegen. Dieses Dezil hat keine Obergrenze und enthält somit auch Personen mit sehr hohen Einkommen (Ausreißer).

Auf dem zweiten Platz der Einkommensleiter folgen die Hochschullehrer:innen mit einem Einkommensfaktor von 1,37 (Europa) bzw. 1,30 (Deutschland). Auch hier kann die tatsächliche Einkommensposition unterschätzt sein, da immerhin 38,6 % der Beobachtungen im obersten Einkommensdezil liegen. Zudem ist von starker Binnenheterogenität auszuge-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

hen, da wir mit den vorliegenden Daten nicht zwischen Statusgruppen, d. h. zwischen Professor:innen und dem akademischen „Mittelbau", unterscheiden können.

Auch Lehrkräfte an Sekundar-, Berufs- und Grundschulen verdienen in allen 24 europäischen Ländern unserer Stichprobe deutlich mehr als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten. Deutschland gehört zu den Ländern, in denen insbesondere Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich relativ gut verdienen (33,2 % mehr als deutsche Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt). Zwischen den in dieser Gruppe enthaltenen Erzieher:innen und Grundschullehrkräften dürfte es allerdings noch einmal Unterschiede geben, und auch innerhalb der Gruppe der Lehrkräfte, etwa nach Bundesländern (in einigen wenigen wird noch nach Besoldungsgruppe A12 gezahlt anstatt A13),[24] oder zwischen beamteten und angestellten Lehrkräften.

Auch die Gruppe der „sonstigen Lehrkräfte", die sehr spezielle Fächer oder bestimmte Gruppen von Schüler:innen unterrichtet, verdient mehr als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten: In Deutschland (1,21) wiederum etwas besser als in Europa insgesamt (1,14). Es gibt zwei Gruppen im Bildungssektor, die länderübergreifend kein überdurchschnittliches Einkommen erzielen. Das sind „Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness" mit 90,0 % und Kinder- und Lernbetreuer:innen, die mit nur 61,8 % des Durchschnittseinkommens ganz am unteren Ende der Verteilung liegen. Während der Einkommensnachteil in Deutschland im Bereich Sport und Fitness nicht ganz so groß ist, verdienen (vollzeitbeschäftigte) Kinder- und Lernbetreuer:innen hierzulande nur 45,7 % des Durchschnittseinkommens der Vollzeitbeschäftigten.

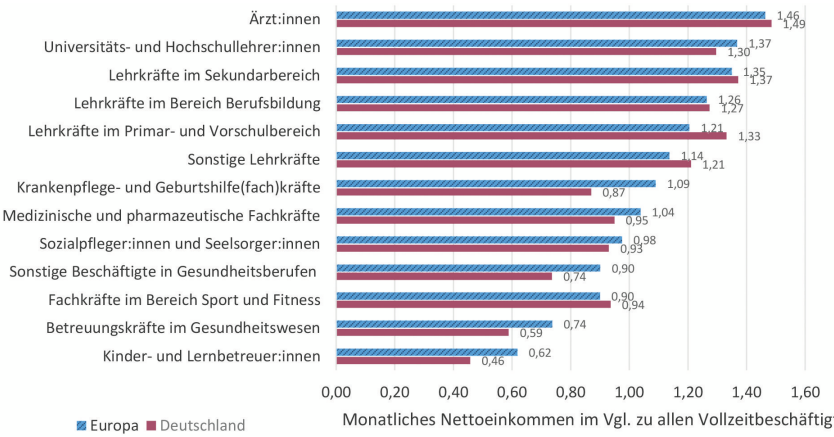
Betreuungskräfte im Gesundheitswesen sind die am zweitniedrigsten entlohnte Care-Berufsgruppe, mit 73,7 % der Vollzeitbeschäftigteneinkommen in Europa und sogar nur 58,8 % in Deutschland. Mit Blick auf die übrigen Berufsgruppen im Gesundheitsbereich fällt zudem auf, dass in Deutschland geringere Einkommen bezogen werden als in Europa insgesamt: Dies gilt für Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte (87,0 % des Durchschnittseinkommens in DE, 109,0 % in Europa), für medizinische und pharmazeutische Fachkräfte (94,9 % vs. 103,8 %) und für sonstige Beschäftigte in Gesundheitsberufen (73,6 vs. 90,1 %).

24 Besoldungstabellen siehe z. B. hier: https://www.nlbv.niedersachsen.de/bezuege_versorgung/besoldung/besoldungstabellen/besoldungstabellen-68435.html

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Deutschland erscheint also zusammengenommen als ein Land, in dem niedrigbezahlte Care-Berufe besonders niedrig bezahlt werden, während die Einkommen hochbezahlter Berufe (Ärzt:innen, Hochschullehrer:innen) noch einmal leicht über dem europäischen Durchschnitt liegen. Davon abgesehen wird in Deutschland Arbeit im Bildungsbereich eher über dem europäischen Durchschnitt entlohnt – Arbeit im Gesundheitsbereich (abgesehen von Ärzt:innen) eher unterhalb.[25]

Abbildung 2: Relative Einkommen von Care-Beschäftigten nach Berufsgruppe, 2016–2019 (%)



Anmerkung: Werte gewichtet, nur Vollzeitbeschäftigte; Europa: AT, BE, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PT, RO, SK, UK

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

Die Länderkontraste treten unter dem Aspekt noch stärker hervor, dass Deutschland in der Vergleichsgröße „Europa" selbst mit enthalten ist und diese als größtes europäisches Land auch entsprechend beeinflusst. Würde Deutschland herausgerechnet werden, fielen die Unterschiede noch stärker aus.[26]

25 Zudem herrscht im deutschen Gesundheitswesen eine größere Lohnspreizung zwischen niedrigst- und bestbezahlter Berufsgruppe als im Durchschnitt der Länder.

26 Der Zahlenwert für Europa wäre dann aber weniger repräsentativ.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.2.2 Zusammensetzung der Care-Berufsgruppen

Einkommensunterschiede zwischen Berufsgruppen können mit der Zusammensetzung der Beschäftigten in Verbindung stehen. Beschäftigte in Care-Berufen unterscheiden sich von anderen Berufsgruppen besonders in Bezug auf die Merkmale Bildungsniveau und Geschlecht.

Aus den untereren beiden Zeilen von Tabelle 2 geht hevor, dass Vollzeitbeschäftigte in Care-Berufen sehr häufig weiblich sind: Während der Gesamtanteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten in Europa 40,4 % beträgt, sind es unter den Care-Beschäftigten 75,5 % – also mehr als drei Viertel. In Deutschland liegen die Werte etwas niedriger, was daran liegt, dass hier Frauen besonders häufig in Teilzeit arbeiten, in der Tabelle also nicht enthalten sind.[27] Dennoch sind fast drei Viertel (73,5 %) der deutschen Care-Beschäftigten, die wir in unserer Analyse beobachten, weiblich.

Unter den einzelnen Berufsgruppen ist in Europa mit 92,8 % der mit Abstand höchste Frauenanteil bei den „Kinder- und Lernbetreuer:innen" zu verzeichnen (Tabelle 2). Ebenfalls überwiegend weiblich sind „Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich" mit 86,0 %, „Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte" mit 82,0 %, „Betreuungskräfte im Gesundheitswesen" mit 83,3 %, „Sonstige Beschäftigte in Gesundheitsberufen" mit 78,1 % und „Sozialpflegekräfte und Seelsorger:innen" mit 75,5 %. Dies gilt näherungsweise auch so für Deutschland. Nur in der Gruppe der Kinder- und Lernbetreuer:innen ist der Frauenanteil mit 76,8 % (anstatt 92,8 %) hierzulande geringer. Nahezu ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten in dieser Berufsgruppe sind in Deutschland Männer.

Unter den beobachteten 13 Berufsgruppen gibt es nur drei, in denen Männer in Europa in der Mehrheit sind: „Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung" (48,2 % Frauen), Universitäts- und Hochschullehrkräfte (40,3 % Frauen) und „Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness" (37,8 % Frauen). Deutschland verzeichnet in berufsbildenden Schulen etwas mehr als die Hälfte weibliche Beschäftigte (50,4 %). In den Hochschulen und Universitäten liegt der Anteil hingegen nur bei gut einem Drittel (34,4 %).

27 Es sei daran erinnert, dass wir ausschließlich abhängig Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 44 Stunden betrachten. Beschäftigte mit kürzeren oder längeren Arbeitszeiten oder Selbstständige können sich von der von uns beobachteten Population unterscheiden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 3: Geschlecht und Bildungsniveau der Care-Beschäftigten nach Berufsgruppe

Berufsgruppe	Weiblich (%)		Hochschulbildung (%)		Sekundarstufe I (%)	
	Europa	DE	Europa	DE	Europa	DE
Kinder- und Lernbetreuer:innen	92,8	76,8	22,5	18,6	17,8	27,4
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	86,0	86,7	87,5	98,2	0,5	0,2
Lehrkräfte im Sekundarbereich	62,9	59,3	97,9	97,9	0,1	0,2
Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	48,2	50,4	84,6	82,3	1,1	1,1
Universitäts- und Hochschullehrer:innen	40,3	34,4	98,3	97,4	0,1	0,2
Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	37,8	38,4	56,5	53,7	8,7	11,6
Sonstige Lehrkräfte	71,6	68,2	83,9	83,2	1,7	1,3
Ärzt:innen	52,2	46,9	97,9	97,4	0,1	0,2
Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte	82,0	78,3	53,2	6,4	4,6	11,3
Betreuungskräfte im Gesundheitswesen	83,3	72,3	13,0	7,1	21,8	30,4
Medizinische und pharmazeutische Fachkräfte	71,5	82,4	56,7	11,7	1,4	3,7
Sonstige Beschäftigte in Gesundheitsberufen	78,1	83,7	40,4	10,5	8,1	12,6
Sozialpfleger:innen und Seelsorger:innen	75,0	78,7	66,7	59,0	4,0	5,3
Alle Beschäftigte im Care-Bereich	75,5	73,5	59,2	40,7	6,8	8,5
Alle Beschäftigte	40,4	35,6	33,9	27,8	17,2	12,6

Anmerkung: gewichtete Werte, nur Vollzeitbeschäftigte

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 2 weist ebenfalls für jede Berufsgruppe die Beschäftigtenanteile mit tertiärer und mit unterer Sekundarstufenbildung aus. In Europa insgesamt ist der Anteil der Vollzeit-Care-Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss erstaunlich hoch: Es sind 59,2 % gegenüber nur 33,9 % bei allen Vollzeit-Beschäftigten. Nur 6,8 % der Care-Beschäftigten in Europa haben höchstens einen Abschluss der Sekundarstufe I, aber 17,2 % aller Beschäftigten. In Deutschland ist ebenfalls ein Bildungsvorsprung im Care-Bereich zu beobachten, doch ist er schwächer ausgeprägt: 40,7 % der Care-Beschäftigten haben einen Hochschulabschluss (und 27,8 % aller Beschäftigten). Dies hängt mit der in Deutschland starken Tradition beruflicher Bildung zusammen.

Für einige Berufe im Bildungsbereich ist in Deutschland wie auch in anderen Ländern so gut wie immer ein Hochschulabschluss nötig: Dazu zählen Lehrkräfte an weiterführenden Schulen und an Hochschulen bzw. Universitäten. Auch Lehrkräfte in der Berufsbildung und sonstige Lehrkräfte haben meist studiert. Ein Unterschied zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern ist bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich zu beobachten. Hier liegt der Anteil mit tertiären Abschlüssen in Deutschland höher, mit 98,2 vs. 87,5 %. Dies mag überraschen, gibt es in Deutschland doch erst seit etwa 20 Jahren die Möglichkeit, den Erzieherberuf zu studieren. Auch wenn der Akademikeranteil in deutschen Kindertagesstätten ansteigt, liegt er 2016 erst bei 5 % und 2020 bei 6 % (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021, S. 34). Die Erklärung für den hohen Wert von 98,2 % liegt in einer Anerkennung der Erzieherausbildung als gleichwertig zu einem Bachelorstudium.[28]

Dagegen gehören „Kinder- und Lernbetreuer:innen" und „Betreuungskräfte im Gesundheitswesen" zu den Gruppen mit den geringsten Anteilen an Hochschulabschlüssen unter den Care-Berufen (Europa: 22,5 bzw. 13,0 %). Außerdem haben 17,8 % der ersteren und 21,8 % der letzteren maximal einen Hauptschulabschluss. In Deutschland liegen die Akademikeranteile hier noch etwas niedriger, die Anteile an Beschäftigten mit maximal unterem Sekundärabschluss hingegen um einige Prozentpunkte höher. Auch bei weiteren Berufsgruppen sehen wir in Deutschland ein niedrigeres Qualifikationsprofil als im Durchschnitt der untersuchten europäischen Länder: Dies gilt für Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte, von

28 Laut der „Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011" werden an „Ausbildungsstätten/Schulen für Erzieher/innen" Qualifikationen erworben, die als „Bachelor- bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm" gelten, d. h. ISCED 6 (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2011).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

denen in Europa über die Hälfte (53,2 %), in Deutschland aber nur 6,4 % Akademiker:innen (oder äquivalent) sind.[29] Ähnlich sieht es bei „Medizinischen und pharmazeutischen Fachkräften" und bei „Sonstigen Beschäftigten in Gesundheitsberufen" aus. In diesen Berufen liegt der Anteil der Beschäftigten mit maximal Hauptschulabschluss in Deutschland hingegen höher als gemeinhin in europäischen Ländern (Tabelle 2).

3.2.3 Einkommen nach Bildungsniveau

Wir hatten oben bereits festgestellt, dass Beschäftigte im Care-Bereich in Europa insgesamt leicht überdurchschnittlich verdienen (Faktor 1,05), in Deutschland aber etwas unterdurchschnittlich (Faktor 0,96). Dies ist in Tabelle 3 in den Spalten „Gesamt" zu sehen. Durch die Unterscheidung anhand des Bildungsniveaus zeigt sich nun ergänzend, dass sowohl in Europa als auch speziell in Deutschland bei den weniger qualifizierten Beschäftigten Entgeltlücken zuungunsten der Care-Beschäftigten vorliegen, während die Care-Beschäftigten mit hohen Bildungsabschlüssen hiervon nicht oder zumindest weniger betroffen sind.

In Europa verdienen Beschäftigte mit tertiärem Abschluss im Care-Bereich und außerhalb des Care-Bereichs durchschnittlich gleich viel (Monatseinkommen von 21 % mehr als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten). Auf dem Qualifikationsniveau des oberen Sekundarabschlusses verdienen sie hingegen unterdurchschnittliche Einkommen, insbesondere auf Care-Arbeitsplätzen. Bei Beschäftigten mit maximal Hauptschulabschluss ist das Einkommensniveau noch einmal deutlich niedriger und der Abstand zwischen Care- und Nicht-Care-Stellen mit 20 P.p. noch einmal deutlicher ausgeprägter. Diese Zahlen deuten nicht darauf hin, dass Qualifikation im Care-Bereich in Europa schlechter bezahlt wird als in anderen Arbeitsmarktsegmenten. Eher legen sie nahe, dass eine hohe Qualifikation Care-Beschäftigte vor Einkommensnachteilen schützen kann.

Speziell in Deutschland verdienen Care-Beschäftigte mit unterem Sekundarabschluss nur 39 % der Einkommen durchschnittlicher Vollzeitbeschäftigter, während sie im Nicht-Care-Bereich immerhin auf 64 % kommen, also 25 P.p. mehr. Hochschulabsolvent:innen verdienen außerhalb des Care-Bereichs mehr als innerhalb – obwohl natürlich in beiden Fällen dennoch mehr als der Durchschnitt der Beschäftigten (Faktor 1,27 bzw. 1,22).

29 Die Ausbildung von Hebammen wurde in Deutschland, als einem der letzten Länder Europas, zum 01.01.2020 akademisiert.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zusammenfassend lässt sich sagen: In Deutschland sind Beschäftigte mit niedrigen Bildungsabschlüssen einkommensmäßig schlechter gestellt als in Europa insgesamt. Dies gilt besonders im Care-Bereich. Höher Gebildete haben in Deutschland stärkere Lohnvorteile als in Europa insgesamt, besonders im Nicht-Care-Bereich.

Tabelle 4: Relative Einkommen von Care- und Nicht-Care-Beschäftigten nach Bildungsniveau, 2016–2019

	Europa				**Deutschland**			
	Sek. I	**Sek. II**	**Tertiär**	**Gesamt**	**Sek. I**	**Sek. II**	**Tertiär**	**Gesamt**
Alle Stellen	0,77	0,94	1,21	1,00	0,62	0,95	1,27	1,00
Care-Stellen	0,58	0,85	1,21	1,05	0,39	0,85	1,22	0,96
Andere Stellen	0,78	0,94	1,21	0,99	0,64	0,96	1,28	1,00

Anmerkung: Werte gewichtet, nur Vollzeitbeschäftigte; Europa: AT, BE, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PT, RO, SK, UK

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

3.2.4 Einkommen nach Geschlecht

Im Folgenden behalten wir die wichtige Differenzierung nach Qualifikationsniveau bei, unterscheiden aber ergänzend zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten. Zunächst lässt sich feststellen, dass Männer im Arbeitsmarkt tendenziell höhere Einkommen erzielen als Frauen: In Europa liegt die Einkommenslücke der Vollzeitbeschäftigten auf Basis der hier angestellten Berechnungen durchschnittlich bei 12 P.p. (Männer: Faktor 1,05, Frauen: 0,93). In Deutschland ist sie mit 16 P.p. etwas größer (Männer: Faktor 1,06, Frauen: 0,90).

Eine geschlechtliche Einkommenslücke ist sowohl innerhalb als auch außerhalb des Care-Bereichs zu beobachten. Es mag zunächst überraschen, dass sie im Care-Bereich insgesamt etwas größer ist als im Nicht-Care-Bereich: In Europa liegt das Durchschnittseinkommen der Männer im Care-Bereich bei Faktor 1,18, von Frauen bei Faktor 1,01. Die Differenz liegt also bei 17 P.p. Außerhalb des Care-Bereichs liegt sie bei 14 P.p. Auch in Deutschland ist die Einkommenslücke innerhalb des Care-Bereichs zwischen Männern und Frauen größer als außerhalb (und in beiden Fällen ist sie etwas größer als in Europa insgesamt). Der Blick auf den Geschlechterunterschied der Einkommen auf jeder einzelnen Bildungsstufe zeigt jedoch ein anderes Bild: Das *gender pay gap* ist hier im Care-Bereich stets kleiner als außerhalb. Dies ist

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

durch eine ungleiche Verteilung von Frauen und Männern über die Bildungsstufen hinweg zu erklären. Im Care-Bereich sind Frauen in der Gruppe der Geringqualifizierten überrepräsentiert, Männer hingegen in der Gruppe der Hochqualifizierten. Letztlich sind die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern auf jedem Bildungsniveau im Nicht-Care-Bereich ausgeprägter als im Care-Bereich. Dies lässt sich durch die stärker auf Gleichheit ausgerichtete Lohnfindung im öffentlichen Dienst erklären, in der Care-Arbeitsplätze häufig angesiedelt sind.

In Deutschland fällt im Care-Bereich die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen auf höheren Qualifikationsstufen größer aus als auf niedrigeren. Bei Beschäftigten mit max. Hauptschulabschluss ist sie mit 2. P.p. eher marginal, bei jenen mit tertiärem Abschluss beträgt sie hingegen 17 P.p. Männer mit Hochschulabschluss scheinen also besonders gute Einkommen zu erzielen. Dies könnte daran liegen, dass sowohl die zumeist weibliche Gruppe der Erzieher:innen (Bestandteil der Systematikposition „Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich") als auch die überwiegend männliche Gruppe der Ärzt:innen (vgl. Tabelle 3) zur höchsten Ausbildungsstufe zählen, letztere aber im Vergleich deutlich mehr verdient.

Tabelle 5: Relative Einkommen von Männern und Frauen in Care- und Nicht-Care-Beschäftigung nach Bildungsniveau, 2016–2019

	Geschlecht	Europa				Deutschland			
		Sek. I	Sek. II	Tertiär	Gesamt	Sek. I	Sek. II	Tertiär	Gesamt
Alle Stellen	Männer	0,83	1,00	1,27	1,05	0,67	1,01	1,33	1,06
	Frauen	0,64	0,83	1,14	0,93	0,52	0,85	1,17	0,90
	Lücke (P.p.)	*0,19*	*0,17*	*0,13*	*0,12*	*0,16*	*0,17*	*0,17*	*0,16*
Care-Stellen	Männer	0,69	0,9 3	1,30	1,18	0,41	0,93	1,33	1,11
	Frauen	0,56	0,83	1,18	1,01	0,39	0,83	1,16	0,90
	Lücke (P.p.)	*0,13*	*0,10*	*0,1 2*	*0,17*	*0,02*	*0,10*	*0,18*	*0,21*
Andere Stellen	Männer	0,84	1,00	1,27	1,04	0,68	1,01	1,33	1,05
	Frauen	0,65	0,83	1,12	0,91	0,55	0,85	1,17	0,90
	Lücke (P.p.)	*0,19*	*0,17*	*0,14*	*0,14*	*0,13*	*0,16*	*0,17*	*0,16*

Anmerkung: Werte gewichtet, nur Vollzeitbeschäftigte; Europa: AT, BE, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PT, RO, SK, UK

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

Tabelle 4 erlaubt jenseits des Vergleichs der Einkommen zwischen Männern und Frauen in Care-Beschäftigung auch den Vergleich desselben Ge-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schlechts innerhalb und außerhalb des Care-Bereichs. Frauen verdienen in Europa auf Care-Arbeitsplätzen mehr als auf sonstigen Arbeitsplätzen (1,01 vs. 0,91). Das gleiche gilt für Männer (1,18 vs. 1,04). Dies kann wieder mit einem höheren Qualifikationsniveau im Care-Bereich zusammenhängen. Unterschieden nach Bildungsniveau, ist in der Gruppe mit tertiärem Bildungsabschluss in Europa immer noch ein leichter Lohnvorteil für Care-Beschäftigte zu finden (+3 P.p. bei Männern, +6 bei Frauen). Bei Männern mit einem Abschluss der Sekundarstufen I und II kann jedoch ein gewisser Lohnnachteil der Care- im Vergleich zu Nicht-Care-Beschäftigten beobachtet werden (-15 bzw. -7 P.p.). Bei den Frauen tritt ein Nachteil nur in der Gruppe mit Sekundarstufe I auf und er ist etwas kleiner (-9 P.p.).[30] Ähnlich wie Männer verdienen Frauen mit Hochschulabschlüssen (oder äquivalenten Abschlüssen) in Europa innerhalb des Care-Bereichs etwas besser als außerhalb.

Deutschland unterscheidet sich vom europäischen Durchschnitt hier wieder insofern, als das Niveau der Einkommen stärker als in Europa mit den Qualifikationsabschlüssen variiert (vgl. oben Tabelle 3). Tabelle 4 fügt dem noch hinzu, dass im untersten Qualifikationssegment von Care-Arbeit Männer zwar leicht besser verdienen als Frauen (Faktor 0,41 vs. 0,39), gegenüber Beschäftigten außerhalb des Care-Bereichs aber stärker lohnbenachteiligt sind. Männer mit maximal Hauptschulabschluss verdienen außerhalb des Care-Bereichs 68 % der durchschnittlichen Vollzeiteinkommen und damit 27 P.p. mehr als im Care-Bereich. Bei Frauen fällt dieser Unterschied mit 16 P.p. aufgrund der geringeren Einkommen der Nicht-Care-Beschäftigten schmaler aus.

Im folgenden Abschnitt wechseln wir von der deskriptiven zur multivariaten Betrachtung der Einkommen. Die tatsächlichen Einkommenspositionen der Beschäftigten gehen nur aus der deskriptiven Betrachtung hervor, über die Bedingungsfaktoren kann hingegen die multivariate besser Auskunft geben.

30 Wohlgemerkt heißt dies aber nur, dass auf Sekundarstufe II keine Benachteiligung *durch Care-Beschäftigung* vorliegt. Absolut gesehen verdienen Frauen mit diesen Bildungsabschlüssen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Care-Bereichs 83 % des Durchschnittseinkommens von Vollzeitbeschäftigten und damit deutlich weniger als Männer.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

4. Welche Faktoren wirken auf das Einkommen?

Im Unterschied zur deskriptiven Betrachtung bereinigen wir in diesem Abschnitt die Einkommensdifferenzen der beobachteten Beschäftigtengruppen von Strukturunterschieden. Damit werden der Einfluss, den der Beruf *an sich* auf das Einkommen nimmt, sowie die Einflüsse der anderen Faktoren deutlich gemacht. Wir nutzen hierfür lineare Regressionsmodelle, deren abhängige Variable stets die relative Einkommensposition der Beschäftigten ist. Unsere zentrale unabhängige Variable ist die Berufsgruppe (4.1). Kontrollvariablen sind verschiedene persönliche Merkmale der Beschäftigten und Eigenschaften der Arbeitsstelle (4.2).[31] Der Maßstab, auf den sich alle Koeffizienten beziehen, ist stets das Durchschnittseinkommen *aller* Vollzeitbeschäftigten.

4.1 Einkommenseffekte von Care-Berufen

Zunächst analysieren wir Berufseffekte in allen europäischen Ländern unseres Samples (4.1.1) und dann den Unterschied zwischen Deutschland und Europa (4.1.2).

4.1.1 Europa insgesamt

Wir betrachten im Folgenden stets den Einkommensunterschied der Care-Berufsgruppen in Bezug zu den Nicht-Care-Beschäftigten. Abbildung 3 stellt dies für den Zeitraum von 2016 bis 2019 quer über alle 24 europäischen Sample-Länder dar. Der durch blaue Balken dargestellte deskriptive Einkommensunterschied dient als Vergleichswert für unsere Modellschätzungen.[32] Das in gelben Balken dargestellte, volle Modell schätzt die residualen Einkommenseffekte von Berufsgruppen, wenn für den Einfluss der

31 Zudem wird in Modellen, die alle 24 beobachteten Länder enthalten, für Land und Beobachtungsjahr kontrolliert und in Modellen, die nur ein Land enthalten, nur für das Beobachtungsjahr.

32 Um als Vergleichswert für die Schätzkoeffizienten dienen zu können, muss die Kontrastgruppe die der Nicht-Care-Beschäftigten sein. Die Werte fallen somit etwas anders aus als in Abschnitt 3, wo mit *allen* Vollzeitbeschäftigten (inkl. Care-Bereich) verglichen wurde. Diese deskriptiven Angaben in Prozentpunkten beziehen sich hier auf die absolute Differenz zwischen Care- und Nicht-Care-Beschäftigten. Beispiel: Erstere liegen X % über dem Durchschnitt aller Beschäftigten, letztere Y % darunter,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

persönlichen und arbeitsstellenbezogenen Merkmale kontrolliert wurde, die wir mit den uns zur Verfügung stehenden Daten beobachten.

Dies bedeutet, dass auch für Bildungsniveau, Arbeitszeitgestaltung und Führungsverantwortung kontrolliert wird.[33] Es lässt sich einwenden, dass für diese letztgenannten Merkmale gilt, dass sie mit dem Beruf selbst in enger Verbindung stehen, also nicht ohne Weiteres von ihnen abstrahiert werden kann. Z. B. könnten Ärzt:innen nicht praktizieren, ohne über ein umfangreiches Wissen zu verfügen, das sie in einem langen Studium erworben haben. Mit ihrem Beruf geht ferner das Ausüben einer Leitungsposition und ein gelegentlicher oder häufiger Einsatz außerhalb von Büroarbeitszeiten einher.

Andere Eigenschaften der realen Gruppe der Ärzt:innen sind hingegen nicht untrennbar mit dem Beruf verbunden: So könnte im Prinzip die gesamte Berufsgruppe entweder nur weiblich oder nur männlich sein, entweder alle befristet oder alle unbefristet beschäftigt sein, alle in kleinen oder großen Organisationen arbeiten.[34] Ein zweites Regressionsmodell (fliederfarbener Balken in Abbildung 3) kontrolliert deshalb nur für solche „kontingente" Faktoren und belässt damit die Einflüsse der berufsverbundenen Merkmale (Bildungsniveau, Arbeitszeitgestaltung und Führungsverantwortung) beim Schätzkoeffizienten des Berufs. Da diese Merkmale aber auch für getätigte Investitionen bzw. Anstrengungen der Beschäftigten stehen, spiegeln die von diesem Modell geschätzten Einkommensdifferenzen der Berufsgruppen teilweise auch „verdiente" Einkommensvorteile bzw. -nachteile wider.[35]

In Abbildung 3 sind die Care-Berufsgruppen je nach der tatsächlichen, d. h. deskriptiv beobachtbaren relativen Einkommensposition absteigend sortiert. Die Mehrheit weist ein Durchschnittseinkommen auf, das sich deutlich von dem der Nicht-Care-Beschäftigten unterscheidet. Für fast alle Gruppen ergeben auch die beiden Schätzmodelle signifikante Einkommenseffekte der Care-Berufe (wo nicht signifikant, werden keine Balken abge-

somit ist der Abstand zwischen Care- und Nicht-Care-Beschäftigten, gemessen an diesem Maßstab, |X|+|Y| P.p.

33 Es wird diesen Faktoren dabei – vereinfachend – quer über alle Berufsgruppen dieselbe „Rendite" zugemessen.

34 Es wird hier nicht gesagt, dass dies überhaupt keinen Unterschied machen würde, sondern nur, dass die Berufsgruppe – so oder so – ihre Funktion grundsätzlich ausüben könnte.

35 Die Differenz zwischen den beiden Schätzkoeffizienten (fliederfarben minus Gelb) zeigt die Einkommensdifferenz an, die durch die genannten „berufsnotwendigen" Unterschiede der Investitionen durch die Beschäftigten erklärt werden kann.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bildet). Diese üben also offensichtlich einen Einfluss auf die Einkommen aus, der nicht allein auf die Zusammensetzung der Berufsgruppen zurückzuführen ist.

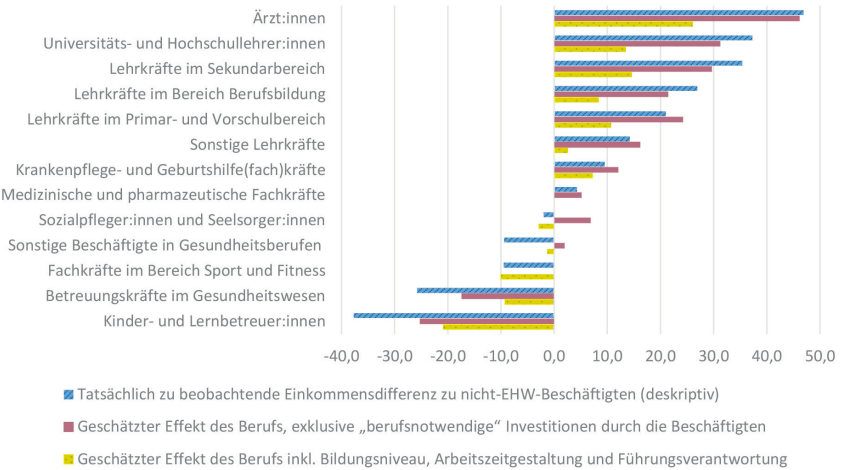
Das volle Schätzmodell, das auch die Wirkung von Bildungsniveau, Arbeitszeitgestaltung und Führungsverantwortung vom Berufs-Einkommenseffekt abtrennt, ergibt für Letzteren meist kleinere Koeffizienten als das Modell ohne Investitionen der Beschäftigten. Teile der Einkommensunterschiede zwischen Berufen sind also auf Investitionen durch die Beschäftigten zurückzuführen bzw. durch sie zu legitimieren. Dies zeigt sich einerseits bei Berufsgruppen mit besonders hohen Bildungsniveaus, für die im vollen Modell (gelbe Balken) ein geringerer Einkommensbonus des Berufs geschätzt wird als im partiellen (fliederfarbener Balken). Dies gilt aber auch für Kinder- und Lernbetreuer:innen sowie für Betreuungskräfte im Gesundheitswesen, die im Durchschnitt weniger formale Qualifikation und Führungsverantwortung haben und deren berufsbezogener Einkommensnachteil unter Berücksichtigung ebendieser Umstände geringer eingeschätzt wird. Es bleibt dennoch bei diesen letzteren Berufsgruppen, ebenso wie bei Fachkräften im Bereich Sport und Fitness,[36] nach Berücksichtigung aller Faktoren ein signifikanter Einkommensnachteil bestehen.

Dass bereits das partielle Schätzmodell für die niedrig-qualifizierten Betreuungsberufe einen geringeren Einkommensmalus ausgibt als deskriptiv beobachtbar, ist auf eine auch ansonsten „ungünstige" Zusammensetzung dieser Berufsgruppen zurückzuführen. D. h. ein Vorherrschen von Merkmalen, die im Arbeitsmarkt mit Einkommensnachteilen einhergehen. Wie wir weiter unten sehen werden, wird etwa dem Merkmal „weiblich" ein negativer Koeffizient attribuiert. Dieser Nachteil wird in beiden Schätzmodellen vom (negativen) Einkommenseffekt der frauendominierten Berufe abgezogen, so sich dieser Einkommenseffekt nun als weniger negativ darstellt.

36 Diese Berufsgruppe ist offensichtlich *gerade* vor dem Hintergrund der Investitionen der Beschäftigten niedrig bezahlt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 3: Einkommensdifferenz zwischen Care-Beschäftigten und anderen Beschäftigten nach Berufsgruppe, Europa[1], 2016–2019 (P.p.)



Anmerkung: gewichtete Schätzung mittels OLS; alle Schätzkoeffizienten signifikant unterschiedlich von 0 bei mindestens p=0,05; nur Vollzeitbeschäftigte; [1]berücksichtigte Länder: AT, BE, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PT, RO, SK, UK

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

Die einkommensstärksten Care-Berufsgruppen genießen auch nach Kontrolle für Struktureffekte und Investitionen der Beschäftigten einen Einkommensvorteil qua ihres Berufs. Wenn z. B. beim Beruf der Ärzt:innen die Aufwände nicht berücksichtigt werden, sondern nur die sonstigen persönlichen, beruflichen und kontextuellen Merkmale konstant gehalten werden, dann impliziert die Tatsache, Ärzt:in zu sein, ein Einkommen, das durchschnittlich um 46,1 P.p. über dem Einkommen von Nicht-Care-Beschäftigten liegt. Werden jedoch auch die meist tertiären Bildungsabschlüsse (Tabelle 2), die Wochenend- und Nachtarbeit sowie die Führungsverantwortung berücksichtigt, schrumpft der Einkommensbonus, der dem Arztberuf zugeschrieben wird, auf 26,1 P.p. Das Phänomen beruflicher Schließung (1.1.4), z. B. durch Lizensierung (Approbation) und eine starke Vertretung von Berufsinteressen, kommen hier als Erklärung infra-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ge.[37] Auch die nach Kontrolle verbleibenden Einkommensprämien von Universitäts- und Hochschullehrkräften und Lehrkräften im Sekundarbereich können etwa durch berufliche Schließung erklärt werden, sind diese Berufe doch – wenn auch nicht per Gesetz geschützt – nur Bewerber:innen mit entsprechenden Zertifikaten zugänglich.[38] Umgekehrt könnten sich die Einkommensnachteile der Assistenztätigkeiten in der Betreuung dadurch erklären, dass diese Arbeitsplätze im Prinzip für „jedermann" erreichbar sind. Bildlich gesprochen sind diese Einkommensnachteile wie ein kalter Luftzug durch eine stets offen stehende Tür zu diesen Berufen.

4.1.2 Deutschland im Vergleich zu Europa

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf das volle Schätzmodell und führen den Vergleich zwischen Deutschland und Europa weiter. Zunächst betrachten wir, wie sich residuale Berufseffekte auf das Einkommen unterscheiden.

Der Eindruck eines im internationalen Vergleich gut bezahlten Bildungspersonals in Deutschland bestätigt sich: Wir beobachten hierzulande stets einen besseren verbleibenden Einkommenseffekt nach Bereinigung für Kompositionseffekte. Besonders gilt dies im Primar- und Vorschulbereich: Im Durchschnitt europäischer Länder erhalten die Vollzeitbeschäftigten hier *ceteris paribus* um 10,7 P.p. höhere Monatseinkommen als Vollzeitbeschäftigte in Nicht-Care-Jobs, in Deutschland sogar 20,6 P.p. mehr. Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness sind in Deutschland zudem, im Gegensatz zu Europa insgesamt, kaum einkommensbenachteiligt. Im Bereich der Berufsbildung liegen die Einkommenseffekte in Deutschland gleichauf mit den europäischen – in beiden Fällen zeigt sich ein positiver Einkommenseffekt des Berufs. Anders verhält es sich bei Kinder- und Lernbetreuer:innen, für deren Beruf sowohl für Europa als auch speziell für Deutschland negative Einkommenseffekte geschätzt werden. In Deutschland ist der Betrag dieser negativen Effekte allerdings geringer.

37 Dies kann dann auch so interpretiert werden, dass Ärzt:innen höhere Renditen auf ihre Bildungsinvestitionen bekommen. Im Modell ist ein einheitlicher Einkommenseffekt für tertiäre Bildung quer über alle Beschäftigten angenommen. Abweichungen davon gehen in den geschätzten Koeffizienten des Berufs ein.

38 Je nach Land kann sich hier auch ein Beamtenstatus positiv niederschlagen. Dieser könnte auch erklären, warum Sekundarschullehrer:innen gleichauf mit oder sogar noch vor „Universitäts- und Hochschullehrer:innen" liegen. In letzterer Gruppe dürften der Anteil der Verbeamteten aufgrund der Vermischung von Professor:innen und Mittelbau niedriger liegen (Befristung und Dienstalter sind hingegen vom Modell berücksichtigt).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Betreuungskräfte im Gesundheitswesen erfahren in Deutschland (-13,2 P.p.) eine größere Lohnbenachteiligung als im europäischen Durchschnitt (-9,3 P.p.). Damit sind sie in Deutschland in etwa so einkommensbenachteiligt wie Kinder- und Lernbetreuer:innen, wenn in Bezug auf Kompositionseffekte kontrolliert wird. Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte haben in Deutschland allenfalls nur leichte Einkommensvorteile gegenüber Nicht-Care-Beschäftigten, verdienen in Europa jedoch hingegen 7,2 P.p. mehr. Das residuale Einkommensplus des Arztberufs fällt in Deutschland (30,4 P.p.) höher aus als in Europa insgesamt (26,1 P.p.).

Für einige weitere Care-Berufsgruppen zeigen sich in Deutschland und Europa zwar statistisch signifikante, aber vom Betrag her eher kleine Einkommenseffekte. Abstrahiert man von persönlichen und arbeitsstellenbezogenen Merkmalen, verdienen „Medizinische und pharmazeutische Fachkräfte", „Sozialpfleger:innen und Seelsorger:innen" und „Sonstige Beschäftigte in Gesundheitsberufen" in etwa so wie Vollzeitbeschäftigte in Nicht-Care-Berufen.

Tabelle 6: Multivariate Schätzung von Einkommensdeterminanten, volles Modell, 2016–2019 (Teil 1)

Determinanten		**Europa**[1]	**Deutschland**
Berufsgruppen (Ref.: alle anderen Beschäftigten)	Kinder- und Lernbetreuer:innen	-0,209***	-0,115***
	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	0,107***	0,206***
	Lehrkräfte im Sekundarbereich	0,146***	0,167***
	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	0,084***	0,082***
	Universitäts- und Hochschullehrer:innen	0,135***	0,146***
	Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	-0,100***	-0,035
	Sonstige Lehrkräfte	0,026***	0,069***
	Ärzt:innen	0,261***	0,304***
	Krankenpflege- und Geburtshilfe(fach)kräfte	0,072***	0,019***
	Betreuungskräfte im Gesundheitswesen	-0,093***	-0,132***
	Medizinische und pharmazeutische Fachkräfte	-0,004	0,024**
	Sonstige Beschäftigte in Gesundheitsberufen	-0,013***	-0,035***
	Sozialpfleger:innen und Seelsorger:innen	-0,029***	-0,022***
...		...	...

Anmerkung: gewichtete Schätzung mittels OLS; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001; nur Vollzeitbeschäftigte; [1] berücksichtigte Länder: AT, BE, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PT, RO, SK, UK; Tabelle wird weiter unten fortgesetzt

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

4.2 Weitere einkommensrelevante Faktoren

Betrachten wir im Folgenden, wie sich persönliche und arbeitsstellenbezogene Merkmale in Deutschland und Europa – ggf. unterschiedlich – auf die Nettoeinkommen der Vollzeitbeschäftigten auswirken. Wie oben bereits diskutiert, können etwa Implikationen des Geschlechts zwischen Ländern durchaus unterschiedlich sein. Somit erhalten Kontrollvariablen im Modell auch Koeffizienten, die in Deutschland und in Europa nicht unbedingt dieselben sind.[39]

Zunächst ist zu bemerken, dass sich alle persönlichen und stellenbezogenen Merkmale, die Teil der Regressionsmodelle sind, als statistisch hoch signifikant erweisen. Dies ist nicht allein auf ihre Relevanz für die Erklärung der Einkommen zurückzuführen, sondern auch auf die hohe Fallzahl im Sample. Wie die geschätzten Koeffizienten der Kontrollvariablen inhaltlich zu interpretieren sind, hängt von den Ausprägungen der Variablen ab. Werden verschiedene (nominale oder ordinale) Ausprägungen mit einer Referenzkategorie verglichen, so verhält es sich wie oben bei den Berufsgruppen: Der Koeffizient gibt den Unterschied in Bezug auf die abhängige Variable (Einkommensposition) an, wenn das Merkmal die betreffende Ausprägung und nicht die der Referenz hat. In allen anderen Fällen können Koeffizienten als Ausmaß der Änderung der relativen Einkommensposition bei einer Änderung der unabhängigen Variablen um eine Einheit interpretiert werden.[40]

4.2.1 Persönliche Merkmale

Was die *persönlichen Merkmale* anbelangt, so werden Bildungsniveau, Geschlecht, Alter und Migrationserfahrung in das Modell einbezogen. Das Modell bestätigt die bekannte Tatsache, dass das Einkommen in Deutschland relativ eng mit der formalen Qualifikation verknüpft ist: Ein tertiäres *Bildungsniveau* wirkt sich in Deutschland etwas positiver, eines von maximal Hauptschulabschluss stärker negativ auf das Einkommen aus als in Europa insgesamt (vgl. Eurofound, 2017, S. 53 und 56). Die ebenfalls bekannte Tatsache, dass Frauen für ihre Arbeit schlechter entlohnt werden als Männer,

39 Das bedeutet auch, dass die Einkommenseffekte der Berufe, die im vorangegangenen Abschnitt untersucht wurden, zwar für dieselben Faktoren kontrolliert wurden, diesen Faktoren aber ein unterschiedlicher Einfluss zugemessen wurde.

40 Ein Koeffizient von 0,100 für eine Dummy-Variable würde bspw. bedeuten, dass das Einkommen für Beobachtungen, die mit eins kodiert sind, um zehn Prozentpunkte höher liegt als für Beobachtungen, die mit null kodiert sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

spiegelt sich ihrerseits im Modell wider: Das Merkmal *weiblich* ist im Mittel der europäischen Sample-Länder mit einem um 13,3 P.p. niedrigeren Monatsnettoeinkommen (am Maßstab aller Vollzeitbeschäftigten) verbunden – in Deutschland sind es -12,2 P.p.[41] Das *Alter* steht grundsätzlich in einem positiven Zusammenhang mit dem Einkommen, der Effekt nimmt allerdings in höherem Alter ab. *Migrant:innen* erzielen tendenziell niedrigere Einkommen als Einheimische. Der Effekt variiert mit der bisherigen Dauer des Aufenthalts im Zielland: In Europa insgesamt haben gegenüber den Einheimischen insbesondere Migrant:innen mit einer mittleren bisherigen Aufenthaltsdauer einen Einkommensnachteil. Dies kann etwa mit nicht beobachteten Unterschieden zwischen den Migrationswellen oder Langfristeffekten des historischen Zeitpunkts der Einwanderung zusammenhängen. In Deutschland erscheint der Einkommensnachteil von Migrant:innen gegenüber Einheimischen insgesamt geringer und nimmt mit der Aufenthaltsdauer stetig ab. Für die am längsten Ansässigen verkehrt er sich sogar ins Gegenteil, wenn für alle anderen beobachteten Merkmale kontrolliert wird.

Tabelle 7: Multivariate Schätzung von Einkommensdeterminanten, volles Modell, 2016–2019 (Teil 2)

Zusätzliche Determinanten		**Europa[1]**	**Deutschland**
…		…	…
Persönliche Merkmale			
Bildungsabschluss (Ref.: obere Sekundarstufe)	Niedrig: untere Sekundarstufe	-0,130***	-0,162***
	Hoch: tertiär oder äquivalent	0,231***	0,244***
Geschlecht: weiblich (Ref.: männlich)		-0,133***	-0,123***
Alter	Jahre	0,030***	0,032***
	Jahre^2	-0,000***	-0,000***
Aufenthalt im Land seit? (Ref.: im Land geboren)	5 Jahre oder weniger	-0,046***	-0,044***
	6 bis 10 Jahre	-0,068***	-0,030***
	11 bis 24 Jahre	-0,074***	-0,017***
	25 Jahre oder länger	-0,018***	0,019***
…		…	…

Anmerkung: Die Tabelle wird weiter unten fortgesetzt.

41 Es sei darauf hingewiesen, dass die tendenziell unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern in dem Modell nur teilweise kontrolliert wird, da es nur EHW-Berufen erfasst.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

4.2.2 Arbeitsstellenbezogene Merkmale

Eine Reihe einkommensrelevanter Merkmale hat mit der Arbeitsstelle, d. h. der Jobbeschreibung oder dem Arbeitgeber zu tun. Eine *Leitungsposition* ist positiv mit dem Einkommen verbunden – sie führt zu einer um 14,0 P.p. (Europa) bzw. 13,0 P.p. (Deutschland) höheren Einkommensposition, gemessen am Einkommensdurchschnitt der Vollzeitbeschäftigten. *Nacht- oder Schichtarbeit* wirken sich ebenfalls positiv aus, allerdings in deutlich geringerem Maße. Wider die Erwartung verdienen Beschäftigte, die teilweise an *Wochenenden* arbeiten, weniger als solche, bei denen dies nicht vorkommt. Dies kann auf unbeobachtete berufliche Unterschiede zurückgeführt werden in dem Sinne, dass hochbezahlte Nicht-Care-Berufe (z. B. in der Verwaltung) tendenziell häufiger ohne Wochenendarbeit auskommen als niedrigbezahlte (z. B. Gastronomie) – von Schichtarbeit ganz zu schweigen. Akademiker:innen sind von solchen ungünstigen Arbeitszeitlagen eher selten betroffen. Eine längere *Betriebszugehörigkeit*, d. h. Dauer der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber, steht in einem positiven Zusammenhang mit dem Einkommen. Dieser Effekt ist im europäischen Durchschnitt etwas stärker ausgeprägt als in Deutschland. *Befristete Beschäftigung* wirkt deutlich negativ auf das Monatseinkommen, *Zeitarbeit* in etwas geringerem Maße ebenfalls. Letztere Effekte sind in Deutschland etwas stärker ausgeprägt als in Europa insgesamt.

In Bezug auf den Arbeitgeber zeigt das Modell, dass in größeren Unternehmen tendenziell mehr verdient wird. Im Vergleich zu kleinen Unternehmen (mit nicht mehr als zehn Beschäftigten) wird in Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten in Europa 13,8 P.p. (des Durchschnittseinkommens von Vollzeitbeschäftigten) mehr verdient. In Deutschland sogar 17,3 P.p.

In Großstädten liegen die Einkommen in der Regel zwar höher als in weniger dicht besiedelten Städten und Vorstädten, allerdings ist dieser Zusammenhang in Deutschland schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt der Länder Europas. In ländlichen Gebieten werden tendenziell die geringsten Einkommen verdient. (Die Lebenshaltungskosten sind allerdings auch niedriger.)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 8: Multivariate Schätzung von Einkommensdeterminanten, volles Modell, 2016–2019 (Teil 3)

Zusätzliche Determinanten		**Europa**[1]	**Deutschland**
…		…	…
Leitungsposition (Ref.: nein)		0,140***	0,130***
Nacht- oder Schichtarbeit (Ref.: nein)		0,013***	0,015***
Wochenendarbeit (Ref.: nein)		-0,054***	-0,045***
Dauer der Betriebszugehörigkeit bisher (Ref.: 0 bis 1 Jahr)	2 bis 4 Jahre	0,022***	0,012***
	5 bis 9 Jahre	0,065***	0,059***
	10 bis 19 Jahre	0,107***	0,093***
	20 Jahre oder länger	0,197***	0,175***
Befristete Beschäftigung (Ref.: nein)		-0,171***	-0,221***
Zeitarbeit (Ref.: nein)		-0,007*	-0,064***
Übliche Wochenarbeitszeit	Stunden	0,100***	-0,098***
	Stunden[2]	-0,001***	0,001***
Größe des Unternehmens (Ref.: 1 bis 10 Personen)	11 bis 19 Personen	0,051***	0,038***
	20 bis 49 Personen	0,075***	0,073***
	50 Personen und mehr	0,138***	0,173***
Urbanitätsgrad (Ref.: (Vor-)Städte: mittl. Grad)	Großstädte (dicht besiedelt)	0,024***	0,004***
	Ländlicher Raum (dünn besiedelt)	-0,028***	-0,036***
Konstante		-2,015***	1,962***
N		2 615 546	512 053
R^2		0,383	0,506

Anmerkung: Aus Platzgründen nicht dargestellt sind die Kontrollvariablen für das Erhebungsjahr und (im Modell für ganz Europa) das Land und Land*Jahr.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Dieser letzte Abschnitt fasst zunächst die empirischen Ergebnisse der Untersuchung zusammen. Dann werden einige Einschränkungen angesprochen, was deren Reichweite angeht. Insbesondere geben wir einen Überblick über Veränderungen, die seit Ende der Datenreihe, also ab 2020, die Einkommen der untersuchten Beschäftigtengruppen verändert haben können.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5.1 Große Einkommensheterogenität, teils aufgrund unterschiedlicher Investitionen der Beschäftigten

Die Untersuchung in diesem Kapitel gilt den monatlichen Nettoeinkommen abhängig Beschäftigter (einschließlich Beamter), die in Vollzeit (35 bis 44 Stunden pro Woche) im Care-Bereich arbeiten. Wir betrachten diese für Deutschland und 23 weitere europäische Länder in den Jahren 2016 bis 2019 auf Basis der Arbeitskräfteerhebung der EU (EU-LFS). Im Care-Bereich unterscheiden wir die Tätigkeitsbereiche Bildung, Gesundheit und Soziales und in diesen wiederum unterschiedliche Berufsgruppen (im Sinne der ISCO).

Zwar sind alle Care-Beschäftigten *per definitionem* mit Aufgaben betraut, die zur Erhaltung bzw. Entwicklung von Fähigkeiten der Dienstleistungsnehmenden beitragen jedoch arbeiten sie mit verschiedenen Kunden-, Klienten- bzw. Patientengruppen und üben im Rahmen der Arbeitsteilung, z. B. innerhalb eines Krankenhauses, unterschiedliche Aufgaben aus. Ebenso unterscheiden sich die persönlichen Merkmale der Berufsgruppen. So sind bspw. im Durchschnitt der 24 betrachteten Länder 92,8 % der vollzeitbeschäftigten (!) Kinder- und Lernbetreuer:innen weiblich (Deutschland: 76,8 %), aber nur 52,2 % der Ärzt:innen (DE: 46,9 %) und 40,3 % der Universitäts- und Hochschullehrkräfte (DE: 34,4 %). Der Anteil der Berufsgruppe mit Hochschulabschluss reicht von 98,3 % bei Universitäts- und Hochschullehrkräften (DE: 97,4 %) bis zu 13,0 % bei Betreuungskräften im Gesundheitswesen (DE: 7,1 %). Auch Merkmale der Arbeitsverträge und Eigenschaften der Arbeitgeber unterscheiden sich, etwa ob Leitungsfunktionen ausgeübt werden und ob vorrangig in großen Organisationen gearbeitet wird (beides z. B. häufig bei Ärzt:innen, aber selten bei Erzieher:innen der Fall).

Teilweise sind diese Unterschiede kausal mit dem Erwerbseinkommen verknüpft. Wir wählen deshalb zwei unterschiedliche Ansätze der Analyse: Einen deskriptiven, der Einkommensunterschiede so berichtet, wie sie tatsächlich sind, und einen multivariaten, der Einkommenseffekte der Berufe an sich isoliert von Einkommenseffekten anderer Eigenschaften betrachtet, die sich zwischen den beobachteten Personengruppen oder ihren Arbeitsstellen unterscheiden. Einkommen messen wir, indem wir das durchschnittliche Einkommen einer beobachteten Gruppe von Arbeitnehmer:innen ins Verhältnis zum mittleren Einkommen aller Beschäftigten im selben Land und Jahr setzen. Daraus ergibt sich ein Einkommensfaktor bzw. eine relative Einkommensposition größer oder kleiner als eins.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zunächst zu den deskriptiven Befunden: Care-Arbeit ist in Europa nicht generell schlecht bezahlt: Care-Vollzeitbeschäftigte als Gesamtgruppe verdienen im Durchschnitt der beobachteten Länder in den Jahren 2016 bis 2019 sogar etwa 5 % *mehr* als Vollzeitbeschäftigte insgesamt. In Deutschland sind es hingegen 4 % *weniger*. Zusammen mit Lettland, Finnland und der Schweiz gehört Deutschland somit zu den Ländern, in denen Care-Beschäftigte etwas weniger gute Einkommenspositionen innehaben. Die besten Care-Einkommen finden sich vorrangig in südosteuropäischen Ländern. Ursächlich für diese Länderunterschiede der *relativen* Einkommenspositionen muss jedoch nicht das Entlohnungsniveau der beruflichen Tätigkeiten an sich sein – auch strukturelle Gründe kommen infrage: Es könnten in starken Volkswirtschaften (wie eben in CH, DE, FI) besonders viele Personen in gut bezahlten sonstigen Berufsgruppen arbeiten und die Care-Beschäftigten sozusagen „überschichten" (während es in Ländern ohne starke Industrie-, Finanz- oder IT-Branchen umgekehrt ist).[42] Gleichwohl gilt natürlich, dass Care-Beschäftigte in ihrer jeweiligen Gesellschaft von ihren absoluten Einkommen leben (können müssen) und dass die Chance hierzu die Berufswahl und Berufstreue beeinflussen kann.

Ärzt:innen stehen eindeutig an der Spitze der Einkommenshierarchie der Care-Berufsgruppen. Sie beziehen aus ihrer Arbeit ein monatliches Nettoeinkommen, das mindestens um 46 % höher ist als das durchschnittliche Einkommen von Vollzeitbeschäftigten in den 24 beobachteten Ländern. In Deutschland liegt es mit +49 % noch einmal leicht höher als im Länderdurchschnitt.[43] Knapp hinter den Ärzt:innen folgen Universitäts- und Hochschuldozent:innen, ihrerseits gefolgt von Lehrkräften der Sekundar-

42 Eine alternative Analysestrategie, die alle Berufsgruppen unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder gleich gewichtet, ergibt Folgendes: Deutschland steht im Länderranking der Care-Arbeit-Entlohnung auch hier auf einem hinteren Platz. Allerdings wird die relative Einkommensposition der Care-Berufe (im Vergleich zu anderen Berufen) hier als leicht über dem Durchschnitt ermittelt (Lehweß-Litzmann, 2022, S. 43). Auch in den anderen untersuchten Ländern liegen die Einkommen der Care-Berufe in dieser Betrachtungsweise tendenziell besser als die der Care-Beschäftigten. Im vorliegenden Kapitel untersuchen wir aber, wo in der Einkommenshierarchie die Beschäftigten letztlich mit ihrem gewählten Beruf stehen, wir schauen also auf die Ebene der Personen.

43 Die Zahl basiert nicht auf genauen Beträgen, da die Ursprungsdaten Einkommensdezile sind. Da die Mehrheit der Ärzt:innen im obersten Einkommensdezil verdient (das nach oben offen ist), ist das wahre relative Einkommen wahrscheinlich noch höher als das von uns berechnete. Uns kommt es auf Basis dieser Daten weniger auf den exakten Vergleich zwischen Berufsgruppen, sondern mehr auf den berufsgruppeninternen Vergleich zwischen Ländern an.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

stufe, dann der Berufsschule und schließlich der Grundschule. In Deutschland sind Lehrkräfte tendenziell besser bezahlt als im Durchschnitt der berücksichtigten europäischen Länder. Dies gilt insbesondere im Grund- und Vorschulbereich (was die hierzulande sehr gut ausgebildeten Erzieher:innen einschließt).

Am unteren Ende der europäischen Einkommensverteilung befinden sich die Kinder- und Lernbetreuer:innen, die nur 62,0 % des Durchschnittseinkommens aller Vollzeitbeschäftigten verdienen. In Deutschland wird diese Gruppe mit 46 % noch einmal deutlich schlechter bezahlt. Auch Betreuungskräfte im Gesundheitswesen werden hierzulande mit nur 59 % der Einkommen noch einmal schlechter entlohnt als im Durchschnitt europäischer Länder (74 %). Diese beiden Berufsgruppen gehören zu den am wenigsten qualifizierten Care-Beschäftigten, wenn wir die formalen Abschlüsse berücksichtigen. Auch haben sie nur selten Leitungsfunktionen inne.

Zwar sind bestimmte Merkmale von Berufen und ihren Protagonist:innen untrennbar mit den Berufen verbunden (wie etwa die Wochenendarbeit im Pflegebereich), analytisch können wir aber dennoch von solchen Merkmalen abstrahieren, um die residualen (also nicht auf diese Weise legitimierten) Einkommenseffekte von Berufen zu isolieren.

Aus der multivariaten Betrachtung geht zunächst hervor, dass etwa die Hälfte der Einkommensunterschiede zwischen Care-Berufs*gruppen* auf Kompositionsunterschiede sowie unterschiedliche Bildungsinvestitionen der Beschäftigten und Beschwerlichkeiten ihrer Arbeit zurückzuführen ist. Die andere Hälfte kann aber – vorbehaltlich ggf. im Modell fehlender Variablen – als Einkommensvor- oder -nachteil der *Berufe* an sich gesehen werden. Einkommenseffekte von Care-*Berufen* sind also schwächer als die von Care-Berufs*gruppen* (die erstgenannte ja einschließen), aber dennoch statistisch signifikant. Einkommensvorteile einzelner Berufe können auf das Phänomen beruflicher Schließung zurückzuführen sein, d. h. insbesondere den Ausschluss von Konkurrenz im Arbeitsmarkt mittels Zertifikaten und Lizenzen (etwa bei Ärzt:innen und Psychotherapeut:innen mit Approbation). Auch aus je nach Tätigkeit sich unterscheidenden Finanzierungsstrukturen und Graden kollektiver Interessenvertretung können solche Einkommensunterschiede resultieren.

Es bestätigt sich aus der multivariaten Perspektive der Eindruck, dass Berufe im Bildungswesen in Deutschland relativ gut bezahlt sind – sowohl verglichen mit anderen Berufen im Inland als auch mit Bildungsberufen in

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

anderen europäischen Ländern. Die Ausnahme ist Bildung und Erziehung im Elementarbereich. Diese Berufe sind in Deutschland *ceteris paribus* zwar relativ besser bezahlt als in anderen Ländern, verglichen mit anderen Berufen im Inland besteht aber ein Einkommensnachteil. Bei Betreuungskräften im Gesundheitswesen liegt in Deutschland sogar eine größere *wage penalty* vor als im Durchschnitt der europäischen Länder. Der Arztberuf ist hierzulande hingegen etwas bessergestellt.[44]

Blicken wir noch einmal auf einige allgemeinere Befunde, die sich in unserer Untersuchung ergeben haben: Berufsgruppen unterscheiden sich in ihrer Zusammensetzung durch Merkmale, die eigene Einkommenseffekte haben können.

- Frauen verdienen weniger: Der statistische Effekt auf das Monatseinkommen, der vom Regressionsmodell für Frauen im Vergleich zu Männern geschätzt wird, ist mit -13,3 P.p. (Europa) bzw. -12,3 (Deutschland) P.p. eindeutig negativ.[45]
- Der Einfluss höherer Bildungsabschlüsse auf die Einkommensposition ist deutlich positiv. In Deutschland scheint das Einkommen noch einmal etwas stärker an den Bildungsabschluss gekoppelt zu sein als in Europa insgesamt.
- Migrant:innen haben geringere Einkommen. Der vom Modell geschätzte Einkommensnachteil gegenüber Einheimischen ist in Deutschland allerdings geringer als im Durchschnitt der europäischen Länder.
- Eigene positive Wirkungen auf das Einkommen haben weiterhin folgende Faktoren: *Führungsverantwortung*, *Nacht- bzw. Schichtarbeit*, die Dauer der *Betriebszugehörigkeit* und die *Unternehmensgröße* (besonders in Deutschland bietet eine Beschäftigung in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter:innen besondere Einkommensvorteile).
- Eine negative Einkommenswirkung hat Wochenendarbeit, was an ihrem häufigen Auftreten in schlecht zahlenden Branchen wie Gastgewerbe und in „Verkehr und Logistik" liegen könnte. Ferner üben befristete Beschäftigung und Zeitarbeit einen negativen Einfluss auf das Einkommen

44 Berufe im Bereich Soziales erfahren sowohl in Deutschland als auch in Europa einen leichten, doch statistisch signifikanten Einkommensnachteil.

45 Dieser Effekt ist unabhängig von allen anderen Faktoren des Modells, die mit dem Geschlecht ggf. korrelieren. Allerdings wird auf der Ebene der Berufe nur für Care-Berufe kontrolliert. Es kann in den Effekt des Geschlechts also noch ein versteckter Zusammenhang mit hoch- bzw. niedrig bezahlten Nicht-Care-Berufsgruppen einfließen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

aus. Hier sind die für Deutschland gemessenen Effekte stärker als im Durchschnitt der europäischen Länder.

Nicht vom Modell geprüft sind mögliche Interaktionseffekte, also z. B. die Frage, ob Qualifikation im Care-Bereich ggf. weniger gratifiziert wird als außerhalb. *Deskriptiv* zeigte sich, dass Arbeitskräfte mit tertiärem Bildungsabschluss in Care-Berufen in Europa ein ähnliches Einkommen verdienen wie in Nicht-Care-Bereichen. Bei Beschäftigten mit nur (oberer oder unterer) Sekundarschulbildung deutete sich jedoch ein mit Care-Arbeit verbundener Lohnnachteil an. In Deutschland verdienen Beschäftigte mit maximal Hauptschulabschluss besonders niedrige Einkommen und der Abstand zwischen Care-Beschäftigten und Nicht-Care-Beschäftigten ist – auf niedrigem Einkommensniveau – hier besonders ausgeprägt. Wird hier noch einmal nach Geschlecht unterschieden, verdienen Männer zwar stets mehr als Frauen, sie sind im Care-Bereich aber stärker lohnbenachteiligt, da insbesondere (niedrigqualifizierte) Männer außerhalb des Care-Bereichs höhere Löhne erzielen können als innerhalb. In etwas geringerem Maße verzichten aber auch niedrigqualifizierte Frauen auf Einkommen, wenn sie sich für einen Care-Beruf entscheiden. Dabei ist die Kategorie der formalen Qualifikation stets auch infrage zu stellen, insbesondere im Care-Bereich: Grundsätzlich gilt, dass die Arbeit mit abhängigen Klient:innen und Patient:innen immer ein hohes Maß an Verantwortung mit sich bringt und hohe soziale und emotionale Kompetenzen erfordert.

5.2 Aktuelle Entwicklungen, auch im Kontext der COVID-19-Pandemie

Um unsere Ergebnisse richtig einzuordnen, ist auf einige Einschränkungen unserer Studie hinzuweisen. Eine ist die Datenquelle selbst, die nur Einkommensdezile liefert, welche vom Netto-Monatseinkommen der Beschäftigten innerhalb jedes Landes abgeleitet sind. Die methodischen Implikationen wurden in Abschnitt 2 erläutert. Das Fehlen von Informationen über Stundenlöhne hat zur Folge, dass wir unsere Stichprobe auf eine Gruppe mit ähnlichen Arbeitszeiten beschränken mussten. Wir haben uns für eine Definition von Vollzeitbeschäftigten entschieden, die zwischen 35 und 44 Stunden pro Woche arbeiten. Teilzeitbeschäftigte, obwohl sie in manchen Care-Berufen eine wichtige Rolle spielen, sind nicht Teil unserer Untersuchung.

Eine Folge der mangelnden Exaktheit von Einkommensdezilen im Gegensatz zu monetären Beträgen ist, dass unsere Ergebnisse ebenfalls nicht

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

genau sein können. Insbesondere können die realen Abstände zwischen den Dezilen ungleich groß sein und das höchste Dezil kann sehr hohe und damit auch sehr heterogene Einkommen beinhalten. Entsprechendes gilt für das unterste Einkommensdezil. Nachfolgende Forschungsarbeiten könnten den Vorschlag von Stehrer und Ward (2012, unveröffentlicht) umsetzen, Einkommensdezile mit EU-SILC-Daten zu replizieren, dann das reale monetäre Einkommen pro Dezil zu berechnen und diese Information zu den Dezilen aus der EU-LFS hinzuzuspielen.

Eine weitere Einschränkung betrifft die Aktualität der Daten. Der Beobachtungszeitraum reicht bis zum Jahr 2019. Ab 2020 belastet die COVID-19-Pandemie die Beschäftigten im Care-Bereich besonders stark, aber führte auch zu größerer öffentlicher Beachtung ihrer Forderungen, etwa im Rahmen von Tarifverhandlungen. In Deutschland wurden in diesem Rahmen für eine Reihe von Care-Berufsgruppen Corona-Sonderzahlungen beschlossen, z. B. 4.500 € für Ärztinnen und Ärzte und zwischen 550 und 2.500 € für Pflegekräfte. Diese Sonderzahlungen drücken Anerkennung aus, bringen aber (per Definition) keine längerfristigen Einkommensverbesserungen.

Hingegen sind in zahlreichen Care-Berufen auch grundsätzliche Aufwärtstendenzen der Entlohnung zu erkennen: Für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst wurde im Jahr 2022 festgelegt, dass die Entgeltgruppen S2 bis S11a eine Zulage von 130 € erhalten. Ferner wurden die Stufenlaufzeiten verkürzt, somit gelangen Beschäftigte schneller in höhere Gehaltsgruppen. Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen in den Entgeltgruppen S11b, S12, S14 und S15 erhalten fortan 180 € monatliche Zulage. Auch für Lehrkräfte wurden in den letzten Jahren je nach Bundesland Stellenzulagen beschlossen, z. B. erhalten Grund-, Haupt- und Realschullehrkräfte in Niedersachsen seit August 2020 monatlich 97,27 € mehr. Hebammen, die nach Entgelttabelle in den Tarifgruppen P7 oder P8 (TVöD) bezahlt werden, haben durch die Akademisierung ihres Berufes in Zukunft Aussicht auf eine Eingruppierung in P9.[46]

Im Bereich Altenpflege wurden Pflegeheime und ambulante Pflegedienste mit Verabschiedung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Pflege und Betreuung ab dem 01.09.2022 nach (eigenem oder in

46 Allerdings sind viele Hebammen nicht angestellt, sondern Freiberufler:innen, sodass sich die Einkünfte nach den für Hebammen-Dienstleistungen festgelegten Sätzen bemessen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der Region anwendbarem) Tarif zu bezahlen. Für hiervon nicht erfasste Beschäftigte gelten Pflegemindestlöhne, die seit ihrer Einführung im Jahr 2010 schrittweise und derzeit recht deutlich angehoben werden. Nach jüngstem Beschluss der Pflegekommission werden ab dem 01.12.2023 14,15 € Bruttostundenlohn für ungelernte Hilfskräfte und 18,25 € für Fachkräfte gezahlt. Am 01.01.2020, also am Ende des Beobachtungszeitraums unserer Untersuchung, waren es noch 11,35 € (alte Bundesländer) bzw. 10,85 € (neue Bundesländer).

Im April 2023 einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf einen neuen Tarifvertrag, der einen für alle Entgeltgruppen gleichen Betrag von 3.000 € als Ausgleich für die (hohe) Inflation enthält, sowie eine prozentuale Erhöhung der Tabellenentgelte (5,5 %). Damit fallen die relativen Lohnsteigerungen in den unteren Entgeltgruppen zwar fast doppelt so hoch aus wie in den höchsten Entgeltgruppen, letztere verzeichnen dennoch deutlich höhere absolute Lohnsteigerungen (Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI), 2023).

5.3 Ausblick: Aufwertung und Angleichung im Care-Bereich

Unser Befund einer relativ schlechten Bezahlung formal weniger qualifizierter Care-Beschäftigter stimmt mit früheren Untersuchungen (Hipp & Kelle, 2016) überein. Wir haben den Haushaltskontext nicht in unsere Analyse einbezogen, aber es kann davon ausgegangen werden, dass ein guter Teil der meist weiblichen Betreuungskräfte in Doppelverdienerhaushalten lebt, in denen der (männliche) Partner ein höheres Einkommen hat. Mit anderen Worten: Das Einkommen des Partners ist entscheidend für die Aufrechterhaltung des gemeinsamen Lebensstandards. Vor dem Hintergrund der Individualisierung der Lebensweise und dem Streben der Frauen nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit wird dieses Modell in Zukunft wohl immer weniger akzeptiert werden. So könnte es sein, dass auch die geringer qualifizierten Care-Beschäftigten in Zukunft ihr Interesse an auskömmlicher Bezahlung stärker geltend machen – möglicherweise mit einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung, die zunehmend erfolgreicher agiert.

Welche Folgen hätte ein Szenario steigernder Löhne in den unteren Einkommenssegmenten des Care-Bereichs? Wer würde die Mehrkosten letztlich tragen? Arbeitgeber können sie nur bedingt an die Kund:innen von Care-Dienstleistungen weitergeben. Zu unterschiedlich ist deren wirtschaftliche Situation in einer Lebensphase, in der zumeist ja kein eigenes

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Einkommen generiert wird (daher das „Finanzierungsdreieck", vgl. Kapitel 3, Abschnitt 2.4 in diesem Band). Eine Lösung wäre, die öffentliche Finanzierung der Daseinsvorsorge noch einmal deutlich besser auszustatten (vgl. Baumol et al., 2012). Hierfür dürfte das fiskalische Potenzial dennoch begrenzt sein. Derzeit sind die öffentlichen Haushalte aufgrund verschiedenster Herausforderungen strapaziert (u. a. Bewältigung der COVID-19-Pandemie, Unterstützung der Ukraine, Steigerung militärischer Verteidigungskapazitäten, Rezession). Auch perspektivisch muss angesichts eines sinkenden Erwerbspersonenpotenzials und gleichzeitig sinkenden Produktivitätswachstums bei gleichzeitig wachsenden öffentlichen Aufgaben mit einer Knappheit öffentlicher Mittel gerechnet werden.

Der Befund unserer Untersuchung einer bedeutenden Einkommensheterogenität zwischen Care-Berufsgruppen deutet noch einen anderen Lösungsweg an. Angesichts stets begrenzter öffentlicher Mittel besteht ein Zusammenhang zwischen der knappen Bezahlung der einen und der auskömmlichen Bezahlung der andern. Wenn die durchschnittlichen Löhne in den Branchen „Erziehung und Unterricht", Gesundheitswesen und „Heime und Sozialwesen" in den kommenden beiden Jahrzehnten wieder sinken (vgl. Kapitel 3, Abschnitt 3 in diesem Band), dann können Verbesserungen der heute niedrigbezahlten Care-Berufsgruppen nur durch eine Schlechterstellung der heute gut organisierten und gut bezahlten Berufsgruppen erkauft werden. Kurz gesagt: Die in Deutschland besonders ausgeprägte Heterogenität der Einkommen im Care-Bereich wird womöglich (weiter) reduziert werden müssen.

6. Literatur

Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). *„Ich pflege wieder, wenn...": Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften*. Arbeitnehmerkammer Bremen. https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6121/1/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*. *The Quarterly Journal of Economics*, *118*(4), 1279–1333. https://doi.org/10.1162/003355303322552801

Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2021). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. https://doi.org/10.36189/wiff32021

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Barron, D. N., & West, E. (2013). The Financial Costs of Caring in the British Labour Market: Is There a Wage Penalty for Workers in Caring Occupations? *British Journal of Industrial Relations*, *51*(1), 104–123. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00884.x

Baumol, W. J., de Ferranti, D., Malach, M., Pablos-Méndez, A., Tabish, H., & Wu, L. G. (2012). *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't*. Yale University Press. https://doi.org/10.12987/9780300188486

Birke, P. (2017). Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. In I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, & W. Menz (Hrsg.), *Sorge-Kämpfe Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen* (S. 90–115). VSA Verlag.

Boll, C., Leppin, J. S., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU Countries*. Publication Office of the European Union. https://op.europa.eu/publication/doi/10.2838/273601

Borzaga, C., & Tortia, E. (2006). Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. https://doi.org/10.1177/0899764006287207

Budig, M. J., Hodges, M. J., & England, P. (2019). Wages of Nurturant and Reproductive Care Workers: Individual and Job Characteristics, Occupational Closure, and Wage-Equalizing Institutions. *Social Problems*, *66*(2), 294–319. https://doi.org/10.1093/socpro/spy007

Budig, M. J., & Misra, J. (2010). How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective. *International Labour Review*, *149*(4), 441–460. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00097.x

Bundesagentur für Arbeit. (2022). *Fachkräfteengpassanalyse 2021* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt). Abteilung Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/arbeitsmarktberichte/fachkraefte-engpassanalyse/fachkraefte-engpassanalyse-dl-0-202112-zip.zip?__blob=publicationFile&v=3

Bundesministerium des Innern und für Heimat. (2023). *Einigung in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen.* https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/tvoed/tarifverhandlungen/tarifverhandlungen-2023-node.html [12.09.2023]

Bundesministerium für Gesundheit. (2022). *Tarifliche Bezahlung in der Altenpflege verpflichtend. Pressemitteilung vom 01.09.2022.* https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/tarifliche-bezahlung-in-der-altenpflege-verpflichtend.html [09.12.2022]

Card, D., & DiNardo, J. E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, *20*(4), 733–783. https://doi.org/10.1086/342055

Carstensen, J., Seibert, H., & Wiethölter, D. (2022). *Entgelte von Pflegekräften 2021*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2021.pdf

Connelly, J. M. (2013). *The ways in which new public management ideas impact upon the administrative culture of „street-level" bureaucrats and professionals working within Irish social policy* (University College Cork). https://cora.ucc.ie/handle/10468/1423

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Destatis. (2020). *Verdienststrukturerhebung – Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet – Fachserie 16, Heft 2 – 2018*. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/verdienststrukturerhebung-heft-2-2162002189005.xlsx?__blob=publicationFile

Destatis. (2022). *Arbeitnehmerverdienste – Lange Reihen – 4. Vierteljahr 2021*. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/Publikationen/Downloads/arbeitnehmerverdienste-lange-reihe-pdf-2160240.pdf?__blob=publicationFile

Ebner, C., & Rohrbach-Schmidt, D. (2019). *Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010 Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse BIBB-Preprint*.

Ebner, C., & Rohrbach-Schmidt, D. (2021). Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, *50*(6), 349–372. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2021-0026

Ebner, C. & Rohrbach-Schmidt, D. (2022). Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 50, Heft 6, Dezember 2021, Online-Anhang. Tabelle A1. https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/zfsoz-2021-0026/downloadAsset/suppl/zfsoz-2021-0026_online.zip [14.12.2022]

England, P., Budig, M., & Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, *49*(4), 455–473. JSTOR. https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.4.455

Eurofound. (2017). *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*. Eurofound. https://op.europa.eu/publication/doi/10.2806/989106

Eurofound, & European Commission Joint Research Centre. (2021). *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*. European Jobs Monitor series. Publications Office of the European Union. https://op.europa.eu/publication/doi/10.2806/16416

Europäische Kommission. (2022). *Occupations. ESCO dataset v1.1.1.* https://esco.ec.europa.eu/de/classification/occupation_main, letzte Aktualisierung: 26.09.2022 [09.11.2022]

European Institute for Gender Equality. (2017). *Gender segregation in education, training and the labour market*. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf

Eurostat. (2018). *EU Labour Force Survey. Explanatory notes (to be applied from 2017Q1 onwards)*. European Commission.

Foundational Economy Collective. (2019). *Die Ökonomie des Alltagslebens: Für eine neue Infrastrukturpolitik* (Erste Auflage, S. 263). Suhrkamp.

Gabriel, K. (2021). Auf dem Weg in eine faire Dienstleistungswirtschaft. Die Mitverantwortung der kirchlichen Wohlfahrtsverbände. In B. Emunds, J. Degan, S. Habel, & J. Hagedorn (Hrsg.), *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung: Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Bd. 6, S. 267–286). Metropolis-Verlag.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gross, P. (1983). *Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft?* Westdt. Verl.

Hall, A., Rohrbach-Schmidt, D., Schnepf, T., & Ebner, C. (2021). *Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein?* Bundesinstitut für Berufsbildung. https://res.bibb.de/vet-repository_779012

Haupt, A., & Ebner, C. (2020). Occupations and Inequality: Theoretical Perspectives and Mechanisms. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, *72*(1), 19–40. https://doi.org/10.1007/s11577-020-00685-0

Hepp, G. (2013). *Verbände der im Bildungswesen Beschäftigten und Gewerkschaften*. bpb.de. https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/153937/verbaende-der-im-bildungswesen-beschaeftigten-und-gewerkschaften/

Hipp, L., & Kelle, N. (2016). Nur Luft und Liebe? Zur Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. *Zeitschrift für Sozialreform*, *62*(3), 237–269. https://doi.org/10.1515/zsr-2016-0012

Hirsch, B. T., & Manzella, J. (2015). Who Cares—And Does It Matter? Measuring Wage Penalties for Caring Work. *Research in Labor Economics*, *41*, 213–275. https://doi.org/10.1108/S0147-912120140000041014

Konrad-Adenauer-Stiftung, & Kantar. (2019). *Respekt verschiedener Berufsgruppen in der Gesellschaft. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage unter insgesamt 1.007 Wahlberechtigten in Deutschland*. https://www.kas.de/de/statische-inhalte-detail/-/content/respekt-verschiedener-berufsgruppen-in-der-gesellschaft

Landmesser, J. (2019). Differences in income distributions for men and women in the European Union countries. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, *14*(1), 1. https://doi.org/10.24136/eq.2019.004

Lehweß-Litzmann, R. (2022). *Frontline workers in education, health and welfare: How much do they earn in European countries? A comparative income analysis based on the EU-LFS* (SOFI Working Paper/SOFI Arbeitspapier Nr. 2022–28). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_2022.pdf

Lehweß-Litzmann, R., Krebs, B., Maier, T., Sonnenburg, A., Thobe, I., Vogel, B., & Wolter, M. I. (2020). *Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle und empirische Eingrenzung. Grundlagen des Projekts GenDis* (SOFI Working Paper). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Rene_Lehwess_Litzmann/Material/WP_2020-20.pdf

Lightman, N. (2021). Comparing Care Regimes: Worker Characteristics and Wage Penalties in the Global Care Chain. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *28*(4), 971–998. https://doi.org/10.1093/sp/jxaa008

Mack, A., Lengerer, A., & Dickhaut, T. (2016). Anonymized EU-LFS Microdata for Research. Background, Resources, and Introduction to Data Handling. GESIS Papers. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Mueller, T. (2018). *She works hard for the money: Tackling low pay in sectors dominated by women—Evidence from health and social care*. EPSU (European Public Service Union).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Murphy, E., & Oesch, D. (2015). The Feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces*, *94*. https://doi.org/10.1093/sf/sov099

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2011. *Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011.* https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Zuordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf [26.10.2022]

Schrenker, A., Samtleben, C., & Schrenker, M. (2021). Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, *71*(13–15), 12–18.

Schroeder, W. (2021). Interessenvertretung und Demokratie in der Dienstleistungsgesellschaft. Das Feld der Altenpflege. In B. Emunds, J. Degan, S. Habel, & J. Hagedorn (Hrsg.), *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung: Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Bd. 6, S. 311–340). Metropolis-Verlag.

Statistisches Bundesamt. (2021). *Tarifbindung in Deutschland 2018*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifbindung-5622103189004.pdf?__blob=publicationFile

Stehrer, R., & Ward, T. (2012). *Forecasting skill supply and demand in Europe to 2020: Employment and wages: Selected detailed accounts of structures and changes* (Technical Paper Nr. 12). Alphametrics.

Vicari, B. (2014). Degree of standardised certification of occupations: An indicator for measuring institutional characteristics of occupations (KldB 2010, KldB 1988). In *FDZ-Methodenreport* (201404 (en); FDZ-Methodenreport). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). https://ideas.repec.org/p/iab/iabfme/201404(en).html

Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, *108*(1), 55–101. JSTOR. https://doi.org/10.1086/344121

Wingerter, C. (2021). Arbeitsmarkt und Verdienste. In Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hrsg.), *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 149–201). Bundeszentrale für politische Bildung (bpb).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-95, am 21.03.2024, 15:43:55
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5 Was motiviert Beschäftigte für ihren Beruf? Ein qualitativer Vergleich von Polizist:innen, Hebammen, Notfallsanitäter:innen und Berufsschullehrer:innen

Marliese Weißmann, Malin Kauka, René Lehweß-Litzmann

Auf Basis von Interviews mit Polizist:innen, Hebammen, Notfallsanitäter:innen und Berufsschullehrer:innen wird in diesem Kapitel dargelegt, was diese Berufsgruppen für ihre Arbeit motiviert bzw. was an ihr demotiviert. Dreh- und Angelpunkt sind ideelle Faktoren des Verhältnisses zu Klient:innen und der Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme. Aber auch extrinsische Faktoren wie Anerkennung in der Gesellschaft und der Politik bei Notfallsanitäter:innen und Polizist:innen, oft in Verbindung mit Missachtungserfahrungen vonseiten der Klient:innen sind bedeutsam. Für die Berufstreue, die mit Ausnahme der Notfallsanitäter:innen hoch ist, spielen Entwicklungsmöglichkeiten (gerade bei hohen Belastungen) und/oder materielle (Ab-)Sicherung sowie Autonomie in der Gestaltung von Arbeit und Leben eine entscheidende Rolle.

Ein altruistisches Helfen-Wollen und eine Orientierung am Gemeinwohl werden häufig als typische Werthaltungen und Motivationen für Menschen betrachtet, die im öffentlichen Sektor bzw. in öffentlichen Humandienstleistungen arbeiten. Dies spiegelt sich auch im Stand der Forschung, etwa in dem prominenten Konzept der „Public-Service-Motivation" (PSM) von Perry und Wise (1990), das ideelle Motivation in den Vordergrund stellt. Doch ebenfalls andere Motive von Beschäftigten, die gesellschaftlich notwendige Dienstleistungsarbeit leisten, sind denkbar und wahrscheinlich: Welche Rolle spielen bspw. extrinsische Faktoren wie berufliche Sicherheit, insbesondere in Zeiten von Krisen oder die materielle und gesellschaftliche Anerkennung des Berufs bzw. der Arbeit? Wie mischen sich verschiedene Motivationslagen heute, in Deutschland, bei den von uns exemplarisch ausgewählten Berufsgruppen?

In diesem Kapitel begeben wir uns auf die ausgiebige Spurensuche nach der Motivation für den Beruf und die Arbeit bei vier Beschäftigtengruppen und rekonstruieren mit einem offenen-qualitativen Vorgehen ihre subjektiven Relevanzsetzungen und Deutungen aus qualitativen Interviews. Wir arbeiten heraus, welche Sinnstiftungsquellen die Beschäftigten für ihren jeweiligen Beruf motivieren bzw. was sie im Gegenteil demotiviert. Dafür

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

haben wir aus der Vielfalt an Berufen exemplarisch vier ausgewählt (vgl. Kapitel 2 in diesem Band). Es stehen vor allem Berufe im Vordergrund, die in der Forschung bislang vergleichsweise wenig Beachtung fanden. Das betrifft insbesondere Hebammen und Berufsschullehrer:innen. Die Berufe sind zudem z. T. durch starken Wandel geprägt: So wurde der Hebammenberuf in Deutschland im Jahr 2020 akademisiert und das Berufsbild Notfallsanitäter:in im Jahr 2014 geschaffen. Polizist:innen sind erst seit wenigen Jahren verstärkt im Aufmerksamkeitsfokus der Medien und ansatzweise der Forschung.[1]

Im Kapitel wird zunächst das Sample vorgestellt und es werden einige Erläuterungen zum Vorgehen gegeben. In einem kurzen, zweiten Teil werden drei theoretische Perspektiven für die Untersuchung von Motivation vorgestellt. Dann folgt der Hauptteil mit der ausführlichen Darstellung der aus der Analyse des qualitativen Interviewmaterials gebildeten neun Faktoren der (De-)Motivation. In einem vierten Teil werden die Ergebnisse zusammenfassend diskutiert. Dabei steht der Berufsgruppenvergleich im Vordergrund, d.h., welche Motivatoren sind für welche Gruppen hervorstechend und die Frage, welche Schlussfolgerungen sich daraus für die Berufstreue ziehen lassen.

1. Zur qualitativen Untersuchung

Im qualitativen Untersuchungsteil im Rahmen des *GenDis*-Projekts (vgl. Kapitel 1 in diesem Band) stehen, wie schon einleitend geschrieben, vier Berufsgruppen exemplarisch im Fokus. Mit Hebammen, Notfallsanitäter:innen, Polizist:innen und Berufsschullehrer:innen liegt uns ein Spektrum von helfenden zu disziplinierenden Berufen vor (Marrow, 2009). Im Folgenden wird zunächst die Datengrundlage vorgestellt und dann die Erhebung sowie die Auswertung des Datenmaterials erläutert.

1.1 Sample

Alle Interviews mit den vier Beschäftigtengruppen wurden im Zeitraum von Anfang 2021 bis Mitte 2022 durchgeführt. Insgesamt wurden 49 Einzelinterviews mit Beschäftigten und eine Gruppendiskussion realisiert. Außer-

1 Vgl. z. B. Zeit, 2023 und Deutsche Hochschule der Polizei, 2023.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

dem wurden 15 Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen aus Verbänden wie Gewerkschaften und Berufsvertretungen, Leiter:innen aus Bildungseinrichtungen sowie einer Politikerin (Regionalpolitik) und einem Zeitarbeitsunternehmer durchgeführt.[2] Diese boten wichtige Hintergrundinformationen und Einblicke für die Beschäftigteninterviews und die Auswertung, flossen jedoch nur am Rande in den Diskussionsteil des hiesigen Kapitels ein. Im Folgenden werden wir zu jeder der vier Beschäftigtengruppen das Sample in den wesentlichen Zügen beschreiben. Wesentliches haben wir hierzu in der Tabelle 1 zum Überblick zusammengetragen. Außerdem gehen wir kurz auf die Rekrutierung ein.

Tabelle 1: Untersuchte Berufsgruppen und deren Zusammensetzung

Berufsgruppen		**Hebammen**	**Berufsschullehrer:innen**	**Notfallsanitäter:innen**	**Polizist:innen**
Gesamtanzahl der Interviews		10 Gruppendiskussion mit 6 Hebammen-Studentinnen	11	13	15
Beschäftigungsstatus		10 Freiberuflerinnen (1 zusätzlich angestellt)	11 Beamte (1 Referendar als „Beamter auf Probe“)	13 Angestellte	15 Beamte
Geschlecht	Weiblich	10	6	1	5
	Männlich	0	5	12	10
Alter	Spanne	37–61 Jahre	34–63 Jahre	23–40 Jahre	25–67 Jahre
	Durchschnitt	50 Jahre	46 Jahre	27 Jahre	46 Jahre
Einsatzort	Region	Vorrangig Raum Göttingen	Vorrangig Raum Göttingen		
	Bundesland	Niedersachsen	Niedersachsen; 1 in Nordrhein-Westfalen	Über verschiedene alte Bundesländer verstreut; 1 in Berlin	Über verschiedene alte Bundesländer verstreut

Quelle: eigene Darstellung

2 Wir danken allen Interviewpartner:innen sehr herzlich für Ihre Bereitschaft, ein Interview mit uns zu führen und unsere Forschung zu unterstützen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.1.1 Hebammen

Mit Hebammen wurden insgesamt zehn Einzelinterviews realisiert, wovon alle Interviewpartner:innen Frauen waren. Die Befragten waren zwischen 37 und 61 Jahre alt, im Durchschnitt 50 Jahre. Alle Hebammen haben Kinder. Es wurden mehrheitlich Hebammen aus dem Raum Göttingen befragt.[3] Alle Befragten sind zum Interviewzeitpunkt Freiberuflerinnen, eine von ihnen hat zusätzlich eine Anstellung in einem Krankenhaus. Z. T. können die Befragten jedoch aus vorangegangenen Phasen als Angestellte berichten. Fünf von zehn befragten Hebammen sind in der Geburtshilfe tätig, während fünf zum Interviewzeitpunkt nur Vor- oder Nachsorge anbieten. Das heißt, diese machen z. B. Untersuchungen während der Schwangerschaft, Wochenbettbetreuung, individuelle Beratung, Informationsveranstaltungen oder spezialisierte Kurse wie etwa Yoga. Neben den zehn Einzelinterviews konnten wir außerdem eine Gruppendiskussion mit Studierenden der Hebammenwissenschaften, dem erst jüngst akademisierten Beruf, durchführen.

Der Feldzugang wurde zum einen über die Gesundheitsregion Göttingen und Südniedersachsen (GRGS) ermöglicht, die dem *GenDis*-Projekt als Praxispartner zur Verfügung stand. Zum anderen wurden Hebammen und Hebammenpraxen mittels Internetrecherchen ermittelt. Viele Hebammen sind Freiberuflerinnen, die von Kundinnen leicht gefunden werden *wollen*. Dies unterscheidet Hebammen von den anderen drei beforschten Berufsgruppen. Im Fall der Polizei dahingehend, dass sie tendenziell gar nicht gefunden werden *sollen*. Somit verlief der Feldzugang zu vielen Hebammen vergleichsweise sehr einfach.

Als schwierig erwies sich jedoch der Zugang zu angestellten Hebammen. Etwa 70 % der Hebammen sind ausschließlich freiberuflich tätig (Selow, 2015). Als selbstständige Hebammen können sie in Kliniken bzw. Krankenhäusern einen Belegvertrag mit der Klinik abschließen. Dabei gibt es zwei Belegsysteme der Begleitbeleghebammen und der Dienstbeleghebammen (vgl. Jahn-Zöhrens, 2021): Die Begleitbeleghebammen begleiten Frauen bereits in der Schwangerschaft und kommen zur Begleitung der

3 Dies aufgrund einer Kooperation mit dem Projekt HEDI (vgl. Kapitel 7 in diesem Band), dessen Empirie ebenfalls auf Interviewforschung basierte. Die meisten Hebammen-Interviews wurden gemeinsam von Maike Reinhold (HEDI) und René Lehweß-Litzmann (*GenDis*) durchgeführt und dann aus der Perspektive des jeweiligen Projekts ausgewertet. Die Interviews mit den drei anderen Berufsgruppen wurden von René Lehweß-Litzmann, Anja Sonnenburg und Ines Thobe durchgeführt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Geburt in die Klinik und Dienstbeleghebammen arbeiten im Bereitschaftsdienst mit festgelegten Anwesenheitszeiten.

Um Kontakt zu angestellten Hebammen aufzubauen, wurden leitende Hebammen öffentlicher und privater Krankenhäuser in der Region Südniedersachsen recherchiert und telefonisch kontaktiert. Auf von ihnen im Kreißsaal ausgehängte Interviewaufrufe meldete sich jedoch keine einzige angestellte Hebamme, insofern besteht hier eine Lücke im Sample, das sich daher auf die selbstständigen Hebammen konzentriert.

1.1.2 Berufsschullehrkräfte

Realisiert wurden elf Interviews mit Berufsschullehrkräften, davon sechs Frauen und fünf Männer. Die Befragten waren zwischen 34 und 63 Jahre alt, im Durchschnitt etwa 46 Jahre. Sechs lebten zum Zeitpunkt des Interviews in einer Stadt, fünf auf dem Land. Vier arbeiteten in Göttingen und Region, eine in einer nahegelegenen Kleinstadt, zwei in einer niedersächsischen Großstadt und drei weitere in Mittelstädten in Niedersachsen, angrenzend an Nordrhein-Westfalen und eine Person in einer Mittelstadt in Nordrhein-Westfalen. Die Felderschließung lief z. T. über Anfragen an berufsbildenden Schulen, z. T. über persönliche Kontakte.

Alle Befragten waren bis auf einen Referendar („Beamter auf Widerruf") zum Zeitpunkt des Interviews regulär verbeamtet. Eine von ihnen war Fachpraxislehrerin, zwei hatten Führungspositionen inne. In Anbetracht der fachlichen Spezialisierung waren sowohl aus sozialen bzw. sozialpflegerischen als auch aus wirtschaftlichen Bereichen[4] Personen vertreten. Alle Befragten nannten mehr als ein Fach, das sie unterrichteten. Diese reichten von allgemeinbildenden Fächern wie Sprachunterricht oder Ethik zu berufsspezifischen Fächern wie Marketing in der Ausbildung zum Kaufmann/-frau im Einzelhandel. In manchen Fällen übten die Interviewpersonen zusätzliche Funktionen an ihrer Schule aus, etwa im Personalrat. Zehn der Interviewten haben vor ihrer Tätigkeit im Lehramt einen anderen Beruf ausgeübt. Davon haben vier weder vor noch nach diesen Berufserfahrungen ein Studium auf Lehramt absolviert und sind damit Quereinsteiger:innen. Wie an berufsbildenden Schulen typisch, hatten die Befragten in

4 Aus Datenschutzgründen wurden die fachlichen Spezialisierungen, Fächer und Berufe in diesem Kapitel anonymisiert. Dies gilt auch für die Zitate, die ab dem dritten Abschnitt „Ergebnisse: (De-)Motivatoren von Hebammen, Polizist:innen, Notfallsanitäter:innen und Berufsschullehrer:innen im Vergleich" zu lesen sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der Vergangenheit eine berufliche Ausbildung durchlaufen, z. B. als Steuerfachangestellte, Friseurin oder als Ergotherapeutin; z. T. hatten sie mehrere Jahre in der „freien Wirtschaft" gearbeitet. Manche der Befragten haben erst nach mehreren Jahren Berufserfahrungen in ihrem Ausbildungsberuf ein Studium auf Lehramt absolviert und auf diesem Weg ihre Position an den beruflichen Schulen gefunden.

1.1.3 Notfallsanitäter:innen

Mit Nofallsanitäter:innen wurden 13 Interviews geführt, davon 12 mit männlichen und nur eines mit einer weiblichen Befragten.[5] Die Befragten waren zwischen 23 und 40 Jahre alt, im Durchschnitt 27 Jahre. Diese Zusammensetzung des Samples mit jungen Beschäftigten ist, wie sich auch weiter unten zeigen wird, charakteristisch für die Berufsgruppe der Notfallsanitäter:innen – ein Beruf, der in dieser Form und Bezeichnung erst im Jahr 2014 geschaffen wurde. Fünf arbeiteten zum Zeitpunkt des Interviews in einer Stadt, vier auf dem Land, der Rest in städtisch-ländlich gemischten Regionen. Die regionale Verteilung streut aufgrund der Art des Feldzugangs (s. u.) über mehrere Bundesländer (allerdings keines der Neuen Länder, abgesehen von einem Befragten in Berlin).

Alle Befragten arbeiteten als Angestellte im Rettungsdienst, bis auf einen, der nur noch ehrenamtlich als Notfallsanitäter tätig war und eine Anstellung im Bereich Rettungsdienst in der städtischen Verwaltung angenommen hatte. Ein Befragter arbeitete zusätzlich als Lehrkraft an einer Rettungsdienstschule. Vier befanden sich parallel zur beruflichen Tätigkeit in einem Studium (entweder Medizin oder Pädagogik im Rettungsdienst) oder strebten dies unmittelbar an.

Die Notfallsanitäter:innen hatten neben den Kerntätigkeiten ihres Berufs z. T. zusätzliche Aufgaben bzw. Spezialisierungen inne, genannt wurden Desinfektor:in, Lagerpflege sowie Zuständigkeit für Medizinprodukte.

Der Feldzugang zu Notfallsanitäter:innen gelang durch die Vermittlung der Deutschen Gesellschaft für Rettungswissenschaften (DGRe). Mit dieser Vereinigung war im Rahmen des Projekts auch in einer quantitativen Auswertung kooperiert worden (Lehweß-Litzmann & Hoffmann, 2022). Ein Interviewaufruf via E-Mail-Verteiler der DGRe erzielte große Resonanz. Die Zahl der Rückmeldungen von grundsätzlich Interviewbereiten über-

5 Etwa zwei Drittel der im Rettungsdienst Beschäftigten sind männlich (Stand 2021), vgl. Statistisches Bundesamt, 2023.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

stieg die von uns angestrebte Zahl an Interviews deutlich. Neben diesem Zugang wurden Rettungsdienst-Träger in der Region Südniedersachsen angesprochen, jedoch kamen hierüber keine Interviews zustande.

1.1.4 Polizist:innen

Letztlich konnten wir 15 Interviews mit Beschäftigten der Polizei durchführen, davon fünf Frauen und zehn Männer. Die Befragten waren zwischen 25 und etwa 67 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt lag bei knapp 46 Jahren. Die regionale Verteilung hatte aufgrund der Umstände des Feldzugangs ihren Schwerpunkt in Niedersachsen. Sieben der Befragten hatten ihren Arbeitsort in niedersächsischen Großstädten bzw. in deren Umgebung, der Rest im ländlichen Raum. Auch die Interviewpartner:innen in anderen Bundesländern kamen aus ländlichen Regionen, so die zwei Befragten aus Rheinland-Pfalz und je ein:e Befragte:r aus Nordrhein-Westfalen, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern.

Alle befragten Polizist:innen waren Beamtinnen und Beamte. Sie befanden sich auf sehr unterschiedlichen Karrierestufen, welche von Sachbearbeiter:innen über Hauptkommissar:innen (häufigster Fall) bis zum Ersten Polizeihauptkommissar reichten. Ein gutes Drittel der Befragten füllte eine Führungsposition aus. Die meisten Befragten waren bei der Schutzpolizei beschäftigt, einzelne bei der Bereitschaftspolizei bzw. der Kriminalpolizei. Einige der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung nur mit Aufgaben ohne Kundenkontakt betraut. Sie leisteten also keine personenbezogene Dienstleistungsarbeit – zumindest nicht mit Kund:innen außerhalb der Polizeiorganisation. Dies ist nicht ungewöhnlich, da die Mehrheit der Polizeibeamtinnen und -beamten im Innendienst tätig ist. Im Falle unseres Samples sind dies z. B. die Koordination von Großeinsätzen, Öffentlichkeitsarbeit und ein Projekt zur Neuausrichtung interner Strukturen. Aufgrund der häufigen Rotation innerhalb der Polizeiorganisation ist Interaktionsarbeit mit Bürger:innen allerdings allen Befragten aus erster Hand vertraut.

Der Feldzugang im Bereich der Polizei gestaltete sich anfänglich schwierig. Eine angefragte Unterstützung des Projekts durch das niedersächsische Innenministerium wurde abschlägig beantwortet. Auch Anfragen an Polizeidirektionen blieben ohne konkretes Ergebnis. Ein Grund hierfür mag darin gelegen haben, dass zeitgleich zum Versuch der Felderschließung im Frühjahr 2021 eine global geführte Diskussion um Rassismus in den Reihen der Polizei begonnen hatte. Diese war von Vorfällen von Polizeigewalt in den USA ausgelöst worden. Ein Zugang gelang letztlich über die Mithilfe

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zweier Polizeigewerkschaften, insbesondere der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG) in Niedersachsen.

1.2 Erhebung und Auswertung

Die Beschäftigten wurden in Einzelinterviews[6] leitfadengestützt[7] befragt. Maßgebend für die Interviewführung waren somit die festgesetzten Themen im Leitfaden, allerdings wurden ebenso den eigenen inhaltlichen Relevanzsetzungen der Beschäftigten Raum gegeben. An manchen Stellen wurden längere Narrationen, also freie Erzählungen der Befragten[8] z. B. zu ihrem Berufsweg angeregt, oder offen nach möglichen Erklärungen für bestimmte von den Teilnehmenden artikulierten Wahrnehmungen gefragt, z. B., warum sich ein Berufsbild in ihrer Wahrnehmung in einer bestimmten Weise geändert hätte. Weiterhin wurde ein kurzer sozialstatistischer Fragebogen eingesetzt (mit u. a. Fragen nach Kindern und zum Haushalt, Schulabschluss und dem Einkommen).

Der Einstieg in die Interviews erfolgte über die Frage: *„Stellen Sie sich vor, Ihr Neffe oder Ihre Nichte möchte einen Beruf wählen. Wie würden sie den Beruf des Notfallsanitäters / der Hebamme / der Polizistin / des Berufsschullehrers beschreiben?"* In manchen Interviews wurde auch mit der zweiten Frage nach dem beruflichen Werdegang begonnen. Die Interviewten wurden zu einer Erzählung der Ausbildung und beruflichen Stationen angeregt.

Als weitere thematische Komplexe stand die Arbeit der Befragten im Vordergrund: Es ging um die konkrete Arbeit, etwa Aufgaben und Tätigkeiten, aber auch um Zeitgestaltung und Bezahlung. Eine Frage bezog sich darauf, inwieweit die Befragten das in der Ausbildung und im bisherigen Berufsleben Erlernte in der aktuellen Arbeit anwenden könnten. Ein weiterer Komplex widmete sich dem Berufsbild. Welcher Fähigkeiten und Kompetenzen bedarf es für den Beruf? Wie hat sich die Arbeit in den letzten Jahren gewandelt?

Im Themenkomplex „Ansprüche an Arbeit" kam zum einen die für dieses Kapitel zentrale Frage zu wichtigen Motivationen für den Beruf, zum anderen wurde nach Belastungen und Schwierigkeiten im Arbeitsleben

6 Eine Ausnahme bildet die bereits erwähnte Gruppendiskussion mit Studierenden der Hebammenwissenschaft.

7 Zum Leitfadeninterview vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2013, S. 138–144.

8 Diese sind typisch für das narrative Interview (Schütze, 1983).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gefragt, ebenso nach Einschätzungen zum Ansehen des Berufs in der Gesellschaft. Die individuelle Verbleibswahrscheinlichkeit im Beruf wurde in einem weiteren Teil des Interviews ausgelotet. Eine Frage hierzu war u. a.: *„Denken Sie manchmal darüber nach, einen anderen Beruf zu ergreifen? Und wenn ja, in welchen Situationen?"*

Außerdem wurden die Daseinsvorsorge in der Region sowie mögliche Verbesserungsansätze angesprochen. Hier wurden Einschätzungen erfragt, ob es etwa genügend Polizist:innen / Notfallsanitäter:innen / Hebammen / Berufsschullehrkräfte gibt, um eine ausreichende Versorgung zu gewährleisten, oder ob besondere regionale Herausforderungen bestehen. Ebenso ging es darum, was sich ändern müsste, damit der Beruf (noch) attraktiver wird. Dabei wurde auch nach den Potenzialen von Digitalisierung gefragt.

Zum Abschluss ging es um die Zukunft des Berufs und die Frage, welche Lehren sich für den Beruf aus den Erfahrungen mit der (zum Zeitpunkt der Befragung anhaltenden) COVID-19-Krisensituation ziehen lassen. Schließlich hatten die Befragten die Möglichkeit, noch weitere für sie wichtige Punkte anzusprechen, die im Interview noch nicht thematisiert wurden.[9]

Aufgrund der räumlichen Entfernung und der COVID-19-Pandemie wurden die Interviews mit den Beschäftigten in den meisten Fällen *online* durchgeführt. Bei den Hebammen-Interviews führten aufgrund der Kooperation mit dem HEDI-Projekt (siehe Kapitel 7 in diesem Band) zwei Interviewer:innen das Gespräch. Die Interviewdauer reichte von ca. 60 bis zu 120 Minuten. Alle Interviews wurden vollständig transkribiert und in ein spezielles Softwareprogramm (MAXQDA) für die Arbeit mit qualitativen Daten importiert.

Für die Auswertung der Interviews wurde ein Codesystem entwickelt, das sich primär an den Leitfadenthemen orientierte, aber vereinzelt auch Codes enthält, die („induktiv") aus dem Material heraus entwickelt wurden. Codiert wurde im erwähnten Programm. Beispiele für Codes sind etwa das Verhältnis zu Dienstleistungsnehmenden, Autonomie, Selbstwirksamkeit, Belastungen, Berufsstatus, die Tätigkeit an sich und die Ansprüche an den Beruf.

9 Bei der Gruppendiskussion waren die Themenfelder vergleichbar zum Einzelinterview, allerdings reduzierter in der Anzahl. Sie bezogen sich auf die gesellschaftliche Bedeutung und Anerkennung des Berufs, die Attraktivität des Berufs und die Möglichkeiten, diesen attraktiver zu machen, die Belastungen sowie die berufliche Zukunft der Studierenden. Auch wurde nach Generationenvergleichen gefragt (Selbstverständnis, Arbeitsweise).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Für die hier im Kapitel zentrale Frage nach der Motivation der vier Beschäftigtengruppen ist es wichtig festzuhalten, dass Motivation bzw. Demotivation an vielen Stellen in den Interviews deutlich wird – nicht allein in den Antworten auf die direkte Frage hiernach. Zum Beispiel sind die Erzählungen zur eigenen Berufsbiografie, zur Wahl des Berufs oder die Beschreibungen des Arbeitsalltags aufschlussreich. Dort kommen wiederholt bestimmte Motive zum Ausdruck, etwa der Wunsch, anderen zu helfen oder die Freude daran, mit Menschen zu arbeiten. Dementsprechend wurde für den vorliegenden Beitrag in der Datenanalyse zum einen auf die entsprechend codierten Interviewstellen zurückgegriffen und zum anderen wurden in einem weiteren, verdichtenden Auswertungsschritt in Anlehnung an die Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1967) neun zentrale Kategorien der (De-)Motivation gebildet, die im nächsten Kapitel eingehend in ihren Ausprägungen und je für die verschiedenen Berufsgruppen im Vergleich dargestellt werden.

Leitend für die Auswertung war die Rekonstruktion wesentlicher Sinnquellen im und für den Beruf (in den einzelnen Berufsgruppen sowie im Vergleich), wie bspw. das Arbeiten im Team oder die Autonomie in der Arbeit bzw. in der Vermittlung von Arbeit und Leben. Ebenso wichtig war die Analyse von Interviewstellen, in denen Sinnerfüllung und -krisen in der Arbeit und im Beruf thematisiert wurden (vgl. zu Sinnquellen und Sinnkrisen die dritte theoretische Perspektive zur Sinnhaftigkeit der Arbeit im folgenden Abschnitt). Sinnkrisen lassen sich etwa im Fall der Notfallsanitäter:innen erkennen, wenn sie von für sie frustrierenden Bagatelleinsätzen berichten und bei Polizist:innen, wenn sie eine Nicht-Anerkennung ihrer Arbeit vonseiten der Justiz oder die Beförderungspraxis in der Organisation Polizei problematisieren.[10]

2. *Theoretische Perspektiven für Motivation*

Bevor wir die Ergebnisse vorstellen, möchten wir drei theoretische Perspektiven vorstellen, die für die Betrachtung der Motivation für den Beruf allgemein und die Berufsmotivation im Besonderen für Beschäftigte im

10 Das reichhaltige Interviewmaterial hätte auch in Bezug auf andere Fragen als die der Motivationsfaktoren hin ausgewertet werden können. Interessante weitere Themen wären z. B. die individuellen Wege in den Beruf, die Wahrnehmung vom Wandel des Berufsbildes oder auch die Wahrnehmung von berufsspezifischen Organisationsstrukturen (Governance).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

öffentlichen Dienstleistungsbereich in der Forschung diskutiert werden. Diese bieten fruchtbare Perspektiven für die Interpretation unseres Datenmaterials. Um einen Überblick zu diesen Theoriebrillen zu bekommen, haben wir tabellarisch deren wesentliche Charakteristika dargestellt.

Tabelle 2: Überblick der theoretischen Perspektiven zur beruflichen Motivation

Perspektive 1	**Perspektive 2**	**Perspektive 3**
Public Service Motivation PSM (Perry & Wise, 1990)	Zwei-Faktorentheorie (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959)	Sinnvolle Arbeit (in Anlehnung an Hardering, 2015)
Intrinsische Dimensionen 1) Rational: Interesse an Politik, politische Mitgestaltung 2) Normativ: Gemeinwohlorientierung, loyal zum Staat 3) Normativ: individueller Drang des Helfens („compassion") 4) Affektiv-altruistisch	**Intrinsische Dimensionen** Motive in der Person selbst begründet (z. B. Freude an der Arbeit, Autonomieempfinden, Normorientierung, vgl. Frey & Osterloh, 2000) **Extrinsische Dimensionen** Instrumentelle Bedürfnisbefriedigung (z. B. materielle Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, vgl. Frey & Osterloh, 2000)	1) Arbeitsgestaltung: Arbeitsbedingungen 2) Gesellschaftlicher Nutzen 3) Sinnvolle Arbeit aus der Subjektperspektive

Quelle: eigene Darstellung

Erstens handelt es sich um das bereits einleitend erwähnte Konzept der Public Service Motivation (PSM), das von James L. Perry und Lois R. Wise (Perry & Wise 1990) im US-amerikanischen Raum in den 1990ern speziell für öffentliche Dienstleistungsberufe entwickelt wurde. Dieses Konzept wurde vielfach rezipiert und konzeptuell angepasst, etwa an andere kulturelle Kontexte, aber kam bislang wenig in der deutschsprachigen Forschung zur Anwendung (vgl. Hammerschmid, Meyer & Egger-Peitler, 2009). PSM kennzeichnet ein Bündel an Motivationen, das als spezifisch für Beschäftigte des öffentlichen Sektors angenommen wird und umfasst vier Dimensionen, die in Anlehnung an Knoke und Wright-Isak (1982) rationale, normative und affektive Aspekte von Motivation einfangen (Perry, 1996, 1997).

Die erste der vier Dimensionen des PSM-Konzepts ist das Interesse an Politik sowie politischer Mitgestaltung. Diese zählen Perry und Wise zu den rational eigennützigen Motiven. Die zweite und dritte Dimension zielen auf

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die normative Komponente der PSM. So richtet sich die zweite Dimension auf die Orientierung am Gemeinwohl und die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Eine loyale Haltung zum Staat sowie dem öffentlichen Interesse zu dienen, gehören ebenso zu dieser zweiten normenbasierten Motivdimension. Im Unterschied zur zweiten steht bei der dritten weniger der gesellschaftliche Bezug als vielmehr der individuelle Drang im Vordergrund, konkret anderen Menschen zu helfen („compassion", also soziales Mitgefühl). Als vierte Dimension geht es um affektiv-altruistische Motive, sich auch unabhängig von eigenen Interessen für andere Menschen einzusetzen.[11]

Beim PSM-Konzept wird Motivation als Aufsummierung verschiedener Dimensionen für den Bereich öffentlicher Dienstleistungen konzipiert. Jedoch stellt sich die Frage, wie die Dimensionen zueinanderstehen und was sich hinter den einzelnen Dimensionen insbesondere mit Blick auf verschiedenen Berufe verbirgt und wie bedeutsam sie jeweils sind (vgl. die Kritik von Hammerschmid et al., 2009, oder die Diskussion zum Konzept von Kehrer & Rölle, 2018). Welche typischen Ausprägungen können bspw. für bestimmte Berufe differenziert werden? Auch liegt der Fokus der Motivation stark auf prosozialen Motiven (vgl. Ritz, Neumann & Schott, 2016, S. 230), das heißt, dem Helfen anderer Menschen und der Gesellschaft insgesamt. Perry selbst stellt das in späteren Publikationen als Kern des Konzepts heraus: „The meaning of public service motivation varies across disciplines and fields, but its definition has a common focus on motives and action in the public domain that are intended to do good for others and shape the wellbeing of society" (Perry & Hondeghem, 2008a, S. 3). Angesichts dieser Konzentration auf prosoziale Motive kommen weitere mögliche Motive, wie z. B. materielle Sicherheit im Staatsdienst, nicht in den Blick (vgl. Jopp & Rölle, 2021, S. 108).

Eine Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation ist Gegenstand der zweiten theoretischen Perspektive, die hier kurz dargelegt werden soll. Sie geht auf Frederick Herzberg et al. (1959) und die von ihnen entwickelte Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitszufriedenheit zurück und wurde in der Forschung zu Arbeitszufriedenheit weit rezipiert.

11 Die dritte und vierte Dimension hängen konzeptionell eng miteinander zusammen, und in empirischen Tests zeigen sich ebenso hohe Korrelationen. Allerdings hält Perry einerseits aus theoretischen Gründen, andererseits vor dem Hintergrund weiterer Ergebnisse der statistischen Modellberechnungen an dem Vier-Dimensionen-Modell fest (vgl. Perry, 1996, S. 19 f.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Intrinsische Motivation bezieht sich auf Motive, die in den Menschen selbst begründet liegen, mit dem „Ziel eine[r] unmittelbare[n] Bedürfnisbefriedigung" (Frey & Osterloh, 2000, S. 24). Beispiele hierfür sind die Freude an der Arbeit, Autonomie oder die Orientierung an für die Arbeitenden wichtigen Normen (vgl. ebd., S. 25). Beim PSM-Konzept ist „Gutes tun" der Kern der intrinsischen Motivation, die vor allem für Beschäftigte in öffentlichen Dienstleistungsberufen als zentral angenommen wird. Extrinsische Motivation hingegen „dient einer mittelbaren oder instrumentellen Bedürfnisbefriedigung" (ebd., S. 24), womit etwa materielle Entlohnung, Anerkennung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder Arbeitsbedingungen erfasst werden. In Weiterentwicklungen dieses theoretischen Konzepts wurde als dritter Faktor Altruismus hinzugefügt, der umfassen soll, inwieweit die Arbeit als gesellschaftlich nützlich betrachtet wird (vgl. Hammerschmid et al., 2009, S. 82 f.).[12]

Ein in unserem Zusammenhang wichtiger Punkt ist die Frage nach dem Verhältnis und der relativen Bedeutung von extrinsischer und intrinsischer Motivation. Herzberg et al. konzipieren die intrinsischen Motive als entscheidende Motivatoren, während die extrinsischen lediglich „Hygienefaktoren" seien, die Unzufriedenheit verhindern würden. Dies wurde bereits früh in der Forschung in Frage gestellt (z. B. House & Wigdor, 1967 oder in jüngerer Zeit Kam & Meyer, 2015). Weiterhin sind intrinsische und extrinsische Motive empirisch z. T. schwer zu trennen bzw. miteinander verwoben (vgl. Frey & Osterloh, 2000, S. 25). Klient:innen zu helfen bzw. ihnen Gutes zu tun ist intrinsisch motiviert, kann aber bspw. zugleich eng mit der Anerkennung durch die Klient:innen für die geleistete Hilfe verbunden sein.

Ein dritter theoretischer Zugang zu Motivation erschließt sich über den Sinn, den Subjekte in ihrer Arbeit finden.[13] Friedericke Hardering (2015) schlägt eine Heuristik zur Untersuchung von sinnvoller Arbeit in der Arbeitssoziologie vor, die für uns zwar nicht bis in jede Verästelung der Systematik relevant, aber vom Grundgedanken her anregend ist. Grundlegend unterscheidet sie zunächst die drei Ebenen „der Arbeitsgestaltung, des wahrgenommenen Nutzens und der subjektiven Sinnerzeugungsprozesse" (ebd., S. 404).

12 Die Erweiterung erinnert dabei an das PSM-Konzept von Perry (siehe dazu Perry und Hondeghem, 2008b).

13 In empirischen Studien ist die Sinnhaftigkeit sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor als ein zentraler Motivator herausgestellt (Houston, 2000).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die *Arbeitsgestaltung* (1) umfasst die Arbeitsbedingungen, d. h. die strukturellen Rahmungen von Arbeit, die Sinn stiften oder positive Sinnbezüge mindern bzw. gar verhindern können und die Menschen belasten können (Hardering, 2015, S. 404 f.). Der *gesellschaftliche Nutzen der Arbeit* (2) zielt auf den wahrgenommenen Wert der Arbeit auf einer gesellschaftlichen Ebene. Beide Ebenen, ob und inwieweit Arbeitsbedingungen Sinn stiften können, sowie die gesellschaftliche Anerkennung des Nutzens der Arbeit, lassen sich neben Faktoren wie etwa Arbeitszeit oder materielle Anerkennung (auch) über die Deutungen der Subjekte selbst ableiten.[14] Die *Subjektebene* (3) macht Hardering dann als dritte Ebene zur zentralen Analyseebene für die Erforschung sinnvoller Arbeit. Denn „[e]ntscheidende VermittlerInnen des eigenen Sinnerlebens" seien „immer die Subjekte selbst" (Hardering, 2015, S. 405) – so auch für die ersten beiden Ebenen. Wie nehmen Subjekte die Bedingungen ihrer Arbeit und die Anerkennung des Nutzens ihrer Arbeit selbst wahr bzw. verarbeiten diese? Etwa die Bezahlung oder die öffentliche Anerkennung des Berufs? Es geht ihr hier um die subjektiven Deutungsprozesse, wie die Subjekte selbst Sinn in und mit ihrer Arbeit erleben, was für sie zentrale Quellen von Sinnstiftung sind, aber auch, welche Probleme sie wahrnehmen – eine Perspektive, die auch in unserer hiesigen Analyse der Motivation der vier Berufsgruppen leitend ist.

Um die subjektive Ebene zu vertiefen, schlägt Hardering (erneut drei) verschiedene Blickrichtungen vor (Hardering, 2015, S. 405 f.). Erstens interessiert: Inwieweit erleben die Subjekte ihre Arbeit als erfüllend und die Arbeitssituation in Übereinstimmung zu den eigenen Wertansprüchen? Die Ansprüche an Arbeit[15] und die erlebte Arbeitsrealität können stark konvergieren bis voneinander abweichen – und damit einerseits motivieren, indem die eigenen Ansprüche in der erlebten Arbeit erfüllt werden, oder aber andererseits bei Abweichung Sinnkrisen (bzw. Anspruchsverletzungen) bei den Subjekten hervorrufen und diese demotivieren. Ein Beispiel ist der Anspruch, Klient:innen zu helfen und parallel die geringen Möglichkeiten in der Berufspraxis, diesen Anspruch zu erfüllen. Das können mangelnde Ressourcen sein oder andere schlechte Arbeitsbedingungen wie die Arbeitsausstattung, aber auch – wie im Falle der Notfallsanitäter:innen – zu viele

14 „Sowohl die Arbeitsgestaltung als auch der gesellschaftlich wahrgenommene Nutzen der Arbeit bilden zentrale Bezugspunkte subjektiver Bedeutungszuschreibungen und lassen sich zugleich als Rahmenbedingungen subjektiv sinnvoller Arbeit begreifen" (Hardering, 2015, S. 405).

15 Ansprüche verweisen auf Normen wie Leistung oder Verantwortung (Hürtgen & Voswinkel, 2012, S. 5).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bagatelleinsätze im Verhältnis zu „echten" Noteinsätzen, wie weiter unten in den Auswertungen deutlich wird.

Mit dem Fokus auf das *Ausmaß von Sinn*, den Subjekte im Verhältnis von Wertansprüchen und konkreter Arbeitsrealität erleben, können verschiedene – intrinsische wie extrinsische – Motivatoren für den Beruf und ihr Verhältnis untereinander in den Blick kommen, z. B. Verantwortung oder die Interaktion mit Teamkolleg:innen im Vergleich zu Entwicklungsmöglichkeiten oder materieller Vergütung. Ebenso spielt die Vermittlung von Arbeit und Leben eine Rolle, das heißt inwieweit Ansprüche, wie eine Person ihr Leben führen möchte, mit der Arbeit möglich werden oder vereinbar sind.[16] Ein Beispiel ist etwa die Flexibilität von Arbeitszeiten und die damit verbundene Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Zweitens rekonstruiert Hardering die *Sinnquellen* der Subjekte für ihre und in ihrer Arbeit. Wie wird der Arbeit durch sie selbst Bedeutung zugeschrieben? „[S]ubjektive Sinn-Ressourcen" (Hardering, 2015, S. 406) können ganz unterschiedlicher Art sein: Sie können sich bspw. auf die erlebte Gemeinschaft in der Arbeit, das Arbeitsumfeld oder die persönliche Entwicklung beziehen. Die Sinnzuschreibungen können sich weiterhin in Umdeutungen oder spezifischen Umbewertungen von Arbeitsanteilen ausdrücken. Ein Beispiel für eine Umdeutung ist etwa, wenn Individuen weniger geschätzte Arbeitsinhalte ausblenden und sich aktiv auf von ihnen geschätzte Anteile der Arbeit stützen oder ihre Arbeit weg vom Tagesgeschäft auf einen „höheren" Nutzen ihrer Tätigkeit heben. Starke Arbeitsbelastung durch Dokumentation oder Arbeitsverdichtung kann z. B. im Vergleich zu positiven Erfahrungen im Berufsalltag im Kontakt mit den Klient:innen, oder des Teamzusammenhalts geringer gewichtet werden. Hier kann somit in den Blick kommen, wie Subjekte demotivierendes Erleben mit motivierenden Aspekten der Arbeit für sich übereinbringen oder kompensieren, und ebenso, welche Sinnressourcen z. B. für spezifische Berufsgruppen typischerweise von Bedeutung sind. Bei Hebammen ist etwa beobachtbar, wie sie eine positive Beziehung zu den Frauen und Familien herausstreichen und fehlende materielle Anerkennung im Vergleich dazu zumeist stark in den Hintergrund rücken.

Als Drittes betrachtet Hardering die *Praktiken* der subjektiven Arbeitsgestaltung. Was tun Individuen, um ihre eigenen Wertansprüche in der Arbeit umzusetzen? Wie gestalten sie ihre Arbeit, um sie als sinnerfüllend

16 Die Vermittlung von Arbeit und Leben ist bei Hardering kaum ein Thema. Der Fokus liegt auf Arbeit.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zu erleben? Hebammen nehmen sich z. B. im Wochenbett für die einzelnen Besuche – sofern in ihren Augen erforderlich – mehr Zeit, als sie pauschal von der Krankenkasse bezahlt bekommen. Sie nehmen damit gewissermaßen unbezahlte Arbeit in Kauf, um ihren Ansprüchen in der Betreuung von Frau, Kind bzw. Familie zu genügen. An diesem Beispiel wird sichtbar, wie die Praktiken und Wertansprüche ineinandergreifen und ebenso, welche Sinnressourcen (der helfende Kontakt mit den Menschen) relevant sind.

3. *Ergebnisse: (De-)Motivatoren von Hebammen, Polizistinnen, Notfallsanitäter:innen und Berufsschullehrer:innen im Vergleich*

In dem dritten Teil stehen nun die Auswertungsergebnisse im Vordergrund. Es werden neun Faktoren der (De-)Motivation vorgestellt, die sich in der Auswertung als relevant für die Beschäftigten gezeigt haben (vgl. Abschnitt 1.1 des Kapitels) und die eine berufsgruppenvergleichende Betrachtung ermöglichen: Zunächst sind es solche, die sich als intrinsische Motive einordnen lassen: (1) *Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden*, (2) *Verantwortung und Helfen* und (3) *Autonomie*. Dann folgen die extrinsischen (De-)Motivatoren (4) *Abwechslung*, (5) *Belastungen*, (6) *soziale Interaktion unter Kolleg:innen*, (7) *Wertschätzung (Gesellschaft, Politik, andere Berufsgruppen),* (8) *materielle (Ab-)Sicherung* und schließlich (9) *Entwicklung*.

Bei jedem Faktor wird auf die einzelnen Berufsgruppen und die jeweilige Relevanz des Faktors eingegangen und es werden vor allem spezifische Ausprägungen bzw. Dimensionen für jede Berufsgruppe herausgearbeitet. Die Bedeutung der einzelnen Faktoren für die Motivation oder Demotivation und die Ausprägungen variieren dabei mehr oder weniger stark je nach Berufsgruppe und natürlich ebenso individuell bei den Beschäftigten. Weiterhin hängen die Kategorien in der Empirie, bei den einzelnen Subjekten und Berufsgruppen, mehr oder weniger stark miteinander zusammen. Es handelt sich um eine analytische Trennung. Auf Überschneidungen wird in Form von Verweisen auf Abschnitte zu den entsprechenden anderen Kategorien hingewiesen.

3.1 Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden

Das Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden ist ein bedeutsamer Faktor der (De-)Motivation. Das Erleben der sozialen Beziehung, die erfahrene

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Wertschätzung und Interaktion, sind zuvorderst für Hebammen und dann bei Berufsschullehrer:innen wichtige Sinnquellen. Sie arbeiten i. d. R. längerfristig mit ihren Klient:innen zusammen – im Unterschied zu Notfallsanitäter:innen und Polizist:innen. Letztere Gruppen motiviert zwar ebenso die Wertschätzung von Klient:innen, allerdings erfahren sie nicht selten auch geringe Wertschätzung, manchmal sogar Gewalt.

3.1.1 Hebammen (Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden)

Betrachten wir die einzelnen Gruppen, ist zunächst bei den von uns interviewten Hebammen ein positives Verhältnis zu ihren Klient:innen eine zentrale Sinnquelle für ihren Beruf. Dies ist zugleich eng mit der empfundenen Verantwortung in ihrem Beruf verbunden. Was Verantwortung als ein weiterer wichtiger Faktor der Motivation im Einzelnen heißt, behandeln wir tiefergehend im nächsten Abschnitt „Verantwortung und Helfen".

Ein großer Reiz des Berufs liegt für viele der von uns interviewten Hebammen grundlegend darin, mit Menschen zu arbeiten, und dabei vor allem auf ein breites Spektrum an Menschen sowie familiärer und sozialer Kontexte zu treffen (vgl. dazu den Abschnitt 3.4 „Abwechslung"). Die Arbeit bietet soziale Interaktion, die, wie im folgenden Zitat deutlich wird, besonders nach der COVID-19-Krisenerfahrung viel bedeutet:

> *„Dadurch, dass man mit Menschen arbeitet, ist es immer wieder so individuell, so anders. Und das ist schön. Also ich, ich könnte nie den ganzen Tag vor dem Computer sitzen (lacht). Ne und auch dieses Rausgehen, gerade jetzt bin ich so dankbar, dass ich diesen Kontakt habe, dass ich mich unterhalten kann."* (H3)[17]

Auf die Individualität der Klient:innen und ihre spezifischen Eigenheiten und Bedarfe (Krankheiten, Ängste, Familienkonstellationen) empathisch und flexibel – auch in *„Extremsituationen"* (H10) – einzugehen und somit auf variierende Arbeitsanforderungen in der Arbeit zu stoßen, erscheint in

17 Die Zitate sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit z. T. sprachlich geglättet worden. Zum Schutz der Interviewten wurden die Daten weiterhin anonymisiert (das betrifft z. B. berufliche Fachrichtungen, wie bereits weiter oben in Fußnote 4 vermerkt). Die Verweise hinter den Zitaten geben Auskunft darüber, aus welchem Interview das Zitat stammt. H6 meint etwa das sechste Hebammeninterview. N steht für Notfallsanitäter:in, B für Berufsschullehrer:in und P für Polizist:in. GD H steht für die Gruppendiskussion der Hebammen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ihren Erzählungen als bereichernde Arbeits- oder sogar Lebenserfahrung, wie es exemplarisch das folgende Zitat veranschaulicht:

> *„Ich habe ja mit unterschiedlichsten Menschen zu tun, wo der eine ist ja so vom Charakter, der nächste so. Aktuell betreue ich auch eine Frau, die wohnt in einem Haus, also einem Mutter-Kind-Haus. Also da steht halt im Raum, dass das Kind von ihr weggenommen werden könnte. Und ich betreue sie da jetzt halt gerade und das sind ja unterschiedlichste Charaktere und unterschiedliche Formen von sozialen Schichten. Und das reizt mich total, immer wieder auf die Menschen eingehen zu können und eigentlich zu müssen. Und sie da abzuholen, wo sie stehen. Das macht einfach unglaublich viel Spaß und bereichert einfach irgendwo auch das Leben, wenn man auch mal über den Tellerrand guckt und sieht: ‚Okay, das geht auch mal anders.'"* (H6)

Des Weiteren spielt für die Motivation der Hebammen das Vertrauensverhältnis, das sich zwischen Klientin und Hebamme entwickelt, eine große Rolle. Gerade die längerfristige Begleitung von Schwangerschaft oder Nachsorge, *„einen längeren Verlauf mitbegleiten zu dürfen"* (H9) bietet die Möglichkeit, eine vertrauensvolle Beziehung mit Frauen, aber ebenso darüber hinaus mit Paaren oder mit Familien aufzubauen, in der die Hebammen ihre Klient:innen kennenlernen können. Hebammen erhalten Einblicke, *„wie sie als Paar so ticken, vielleicht als Familie ticken"* (H9), und werden zu Rate gezogen:

> *„Na man arbeitet ja sehr eng mit den Paaren zusammen und auch in einem sehr intimen Bereich und ja es entwickelt sich so im Laufe der Schwangerschaft so ein Vertrauensverhältnis. […] Also die rufen ja mich zum Beispiel häufig auch an, wenn sie vom Frauenarzt kommen und der hat dann irgendwie gesagt: ‚Ja, das Kind ist zu klein.' Oder sonst irgendwie, ne? Was die halt sonst so feststellen vielleicht. ‚Wie siehst du das denn? Kannst du nochmal kommen und gucken, ob du das auch irgendwie zu klein findest?' und solche Sachen. Und das gibt einfach viel zurück und das schätze ich auch."* (H1)

Hebammen erfahren in der Beziehung mit den Klient:innen, dass ihnen Vertrauen entgegengebracht und ihre fachliche Einschätzung gebraucht und wertgeschätzt wird.[18] In einigen Interviews zeigt sich, dass sich Hebam-

18 Dies erleben Hebammen nicht nur in Beziehungen zu Frauen und Familien, sondern auch in zufälligen Begegnungen. In den Interviews schildern Hebammen, wie sie von

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

men in ihrem Berufsverständnis als Komplement oder gar Gegengewicht zu Ärzt:innen wahrnehmen, deren Fokus medizinisch sei und weniger auf der Stärkung der Gesundheit und der Person liege (vgl. den Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen").

Wie im letzten Zitat taucht in den Erzählungen außerdem häufig der Vergleich der eigenen Berufsrolle mit der Rolle als vertrauter „*Freundin*" auf,[19] mit der sich manche Hebammen identifizieren, gegen die andere sich jedoch stark abgrenzen.[20] Für eine Hausgeburtshebamme mache bspw. das freundschaftliche Verhältnis eine hohe Qualität der Arbeit aus: „*Als Hebamme ist man gute Freundin auf Zeit, die aber klare Ansagen macht. […] jemand der sehr straighte, klare Wege geht, der ist jemand, der gut begleiten kann. Ohne Angst zu machen und aber auch ohne Dinge verschweigen zu müssen zum Beispiel*" (H10). Manche der Interviewten empfinden die soziale Nähe sogar so stark, dass sie sich selbst als „*Teil dann von dieser Familie*" (H7) empfinden, also gewissermaßen mit den Klient:innen zu einer sozialen Einheit verschmelzen, – selbst wenn es nur für einen begrenzten, jedoch „*besonderen Lebensabschnitt*" (H7) sei.

Das vertrauensvolle, intime Verhältnis ist ebenso in der vergleichsweise kurzfristigen Interaktion bei der Geburt im Krankenhaus bedeutsam, wobei dort die Bildung von Vertrauen herausfordernder ist, weil Hebammen gleichsam beim „*Blinddate*" (H10) auf unbekannte Klient:innen treffen, auf die sie sehr schnell eingehen müssen: „*Da muss man ja wirklich auch sofort mit der Frau versuchen, so intim sein zu können, dass die einem vertraut, wenn die gebärend in den Kreißsaal kommt. […] Sie [die Kreißsaalhebamme, Anm. der Autor:innen] hat keine Zeit, eine Frau gut kennenzulernen.*" (H4)[21]

---

fremden Personen sehr schnell intime Geschichten zu Geburtserlebnissen erzählt bekommen, wenn diese erfahren, dass sie mit einer Hebamme zu tun haben (etwa im Urlaub). Die Hebamme wird hier – ob gewollt oder ungewollt – zur intimen Vertrauten.

19 Eine Hebamme mit jahrzehntelanger Berufserfahrung verweist darauf, dass mit dem Alter der Hebamme das Beziehungsverhältnis zu den Klient:innen variiere: „*Erst ist man jünger als die Frauen, die Kinder kriegen, dann ist man gleich alt wie die Frauen, dann gibt es eher so eine freundschaftliche Ebene, da muss man auch ein bisschen lernen sich abzugrenzen. Und inzwischen bin ich deutlich älter.*" (H9)

20 Sie wollen sich nicht auf diese Rolle, die manchmal belächelt werde oder eine rein freudvolle Tätigkeit suggeriere, reduzieren lassen (vgl. den Abschnitt 3.7 „Wertschätzung").

21 Ausnahme hiervon und Lösung für dieses Problem sind Begleitbeleghebammen, die werdende Mütter schon vor der Geburt betreuen und zur Geburt mit ins Kranken-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Das gemeinsame Erleben der Geburt eines Kindes und das Teilen dieses Moments kann eine besondere Bindung zwischen Hebamme und Frau hervorbringen, die von Hebammen wertgeschätzt wird. Diese Bindung drückt sich in einem wechselseitigen Verstehen und gemeinsamen ko-produktiven Arbeiten aus, so sagt eine Hebamme: *„Also in der Hausgeburtshilfe ist diese Verbindung da zwischen Frau und Hebamme. Man arbeitet richtig miteinander, ne? Ohne Worte oft."* (H2)

Neben der besonderen Qualität eines vertrauensvollen Verhältnisses zwischen Hebamme und Klientin motiviert außerdem die Langfristigkeit der sozialen Beziehungen. Wenn eine Hebamme bspw. für die Betreuung von Geschwisterkindern erneut angefragt wird und sie auf diesem Weg *„mit der Familie weiterwächst"* (H9): *„Und es ist auch schön ne, man kommt dann in die Familie, man kennt alle. Die Oma freut sich, dass die einen wiedersieht."* (H7)

Bei älteren Hebammen geht die Betreuung sogar z. T. über verschiedene Generationen von Müttern. Durch das wiederholte Engagement fühlen sich Hebammen anerkannt und machen Selbstwirksamkeits- bzw. Erfolgserfahrungen in der Arbeit, die sie anspornen: *„Und das beflügelt mich natürlich auch, wenn sich Familien immer wieder melden, weil sie ein Kind kriegen, weil das bestätigt einen ja, dass sie zufrieden sind und dass alles gut geklappt hat."* (H7)

Wie es bereits in den obigen Zitaten aufschien, motiviert Hebammen ebenso der Betreuungsprozess an sich: Die Begleitung von Schwangerschaft, Geburt und Familienzuwachs (vgl. Sayn-Wittgenstein, 2007). Der Betreuungsprozess, *„Frauen und Paare auf die Geburt vorzubereiten, macht sehr viel Spaß"* (H9), mit der Familie generell *„zusammenzuarbeiten"* (H2) oder *„zusammen zu lachen"* (H2), bringe Freude an der Arbeit.

Selbstständige Hebammen beschreiben sich selbst als *„Lebensbegleiterin"* (H9) oder *„Lotsin"* (H5), die Frauen durch eine Zeit voller Fragen, aber auch Ängste und Sorgen navigieren und für Stabilität und Wohlbefinden sorgen. Die Begleitung ermöglicht die Teilnahme bei fundamentalen familiären Veränderungsprozessen. Für die hohe Bedeutung der Begleitung steht exemplarisch das folgende Zitat einer freiberuflichen Hebamme, die Geburtshilfe anbietet und die auf die direkte Frage nach ihrer Motivation für den Beruf antwortet:

haus kommen. Dies erfordert aufgrund der zeitlichen Unwägbarkeit des Geburtstermins ständige Einsatzbereitschaft und bringt dementsprechend Kosten mit sich.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„Also wirklich dieses Menschliche, dieses begleiten der Menschen in wichtigen Lebenswegen auch vornehmlich beim Werden einer Familie, oder auch, wenn die Familie wächst oder leider auch, ich hatte gestern leider auch einen Fall, wo die Familie halt leider nicht weitergewachsen ist, sprich das Kind ist eine Fehlgeburt gewesen in der 12. Woche. Auch diese Trauerbegleitung, also wirklich Menschen auf ihrem Lebensweg begleiten, also ich würde mich als Lebensbegleiterin oder Lebenswegbegleiterin, Lebensabschnittsbegleiterin (lacht), wenn das nicht so diesen Touch hätte von als Partnerin, würde ich mich bezeichnen sozusagen. Ich finde es einfach schön, Familien zu begleiten, wie sie wachsen.*“ (H9)

Auch im Krankenhauskontext können Hebammen in ihrer Wahrnehmung als Lotsen für Frauen nützlich sein und als deren Ansprechpartnerin neben dem Krankenpflegepersonal fungieren.

Demotivierend wirkt hingegen im Verhältnis zu den Klient:innen bei manchen Hebammen eine große Unsicherheit, die gerade bei jungen Frauen wahrgenommen wird.[22] Die Klient:innen seien *„schwieriger geworden“* (H8) und die Arbeit *„anstrengender“* (H8). Man müsse *„immer wieder bei Adam und Eva anfangen“* (H5), da grundlegendes Gesundheitswissen (z. B. über die Geburt oder Babys) und ebenso ein Körpergefühl und Selbstbewusstsein verloren gegangen seien. Zur Unsicherheit der Klient:innen trägt auch das Internet bei, in dem sich schwangere Frauen und ihre Partner:innen informieren und in dem viel *„Schwachsinn“* (H5) stehe. Trotz vielfältiger Informationslage und gestiegener Möglichkeiten für Schwangerschaften und Geburten im historischen Vergleich würde es an *„gesunde[m] Menschenverstand“* (H8) manchmal mangeln und abstruse Fragen aufkommen. So sagt bspw. eine Hebamme: *„Aber was manche Leute da für Fragen stellen, da bin ich doch manchmal echt erschrocken, weil ich denke oder ich finde, ein Baby ist ein kleines Kind. Das ist kein Wesen vom anderen Stern.*“ (H8) Aus der Unsicherheit bei Klient:innen erwächst jedoch bei den Hebammen auch eine höhere Verantwortung in der Betreuung der Frauen und Familien, *„eine Grundsicherheit im Leben zu schaffen, mit welchen Füßen man in der Welt steht“* (H5) (vgl. den kommenden Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen“).

Schließlich sind die verbalen und non-verbalen wertschätzenden Rückmeldungen der Frauen und Familien zur Arbeit motivierend. Hebammen

22 Bei unserem Sample sind das vor allem diejenigen, die schon auf viel Berufserfahrung zurückschauen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bekommen in Interaktionen gespiegelt, dass sie gut gearbeitet und erfolgreich Hilfe geleistet haben: „*Dann kriegt man oft auch so ein positives Feedback: ‚Ja, das war toll, dass du so regelmäßig da warst und du hast uns bei den und den Problemen gut geholfen. Das hat uns sicherer gemacht im Umgang mit dem Kind oder hat uns auch Sorgen genommen oder so. Das ist klasse.‘*“ (H1) Eine andere Hebamme äußert: „*Das ist für mich manchmal mehr als jede Bezahlung, überhaupt einfach irgendjemandes Strahlen zu sehen.*“ (H9)[23]

Sinnstiftend ist die Arbeit mit den Frauen sogar nach anfänglich schwierigen Betreuungssituationen, wenn Klient:innen etwa unsympathisch seien, denn es gäbe „*immer hinterher Sachen, wo man merkt, das war jetzt schön. Also ich finde, dass man da auch unheimlich viel auch wiederbekommt. Weil durch die Betreuung, weil man einfach, ja, es ist halt ein schönes Erlebnis, an dem man immer wieder teilnimmt.*“ (H5)

Die Teilnahme am „*schöne[n] Erlebnis*“ verweist auf einen weiteren wichtigen motivierenden Punkt im Verhältnis zu den Frauen und Familien. In einigen Beschreibungen von Hebammen wird die Betreuungsarbeit als Hebamme zu einem besonderen Privileg, insofern die Schwangerschaft und das Familie-Werden eine „*besondere Zeit für die Familie*“ sei, an der sie unterstützend teilhaben dürften: „*Und ich freue mich immer wieder, hautnah dabei sein zu dürfen, weil ich einfach ja Freude daran habe, denen zeigen zu können und auch denen Anleitungen geben zu können und auch individuell für sie da sein zu können.*“ (H6) Die Entstehung neuen Lebens übt Faszination aus[24] (H6) und die Teilhabe an dem Prozess und der Geburt schafft große Befriedigung in der Arbeit:

> „*Wenn man eine schöne Geburt betreut und nachher so richtig das Oxytocin-High hat und eigentlich nur strahlend nach Hause geht, weil die Frau das so cool gemacht hat … und einfach gemerkt hast, dass das für sie ein*

23 Als Beispiel nennt die zitierte Hebamme Frauen, denen nach einer ersten Kaiserschnittgeburt bei der zweiten Geburt eine positive Geburtserfahrung möglich wird.

24 In diesem Zusammenhang ist es erwähnenswert, dass als Vorzug des Berufs z. T. auch herausgestellt wird, im Unterschied zu anderen Bereichen im Gesundheitssystem mit i. d. R. gesunden Klient:innen arbeiten zu können. In Bezug auf den Kreissaal äußert sich eine Hebammenstudierende in der Gruppendiskussion wie folgt: „*Wir ruhig noch mal betonen, was das für ein Privileg und für eine tolle Ressource ist, dass wir mit gesunden Frauen arbeiten, die ähm einfach total / ich weiß gar nicht, was ich dazu noch sagen soll. Das wir uns einfach auf dieses Riesenthema Gesundheit konzentrieren können. Das ist so was Wertvolles in dem medizinischen Bereich, weil das ist ja sonst nirgendwo.*“ (GD H)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

positives und sehr bestärkendes Ereignis war. […] Und das ist ja der Start eines neuen Lebens. Und das ist dieses Privileg, dabei zu sein, das einen einfach immer positiv bestärkt." (GD H)

3.1.2 Berufsschullehrer:innen (Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden)

Für die Motivation von Berufsschullehrer:innen ist ebenso wie bei den Hebammen das Verhältnis zu den Schüler:innen wichtig. Zunächst erzählen einige unser Interviewten, dass sie gerne mit (i. d. R. jungen) Menschen arbeiten und dabei eine Spannbreite bei ihrem Klientel (z. B. Leistungsstärke, Motivationslagen) erleben, die herausfordernd ist und die Arbeit spannend macht. Jeder Unterricht sei anders. Je nach Bildungsgang (z. B. Friseur:in vs. Steuerfachangestellte:r) und auch Berufsschultyp treffen die Befragten auf sehr unterschiedliche Charaktere – auch im Vergleich zur allgemeinbildenden Schule – und halten in manchen Fällen sogar über die Schulzeit hinaus den Kontakt: „*Also was man da für Menschen kennenlernt, das ist super. Und es gibt mir auch ganz viel. Und ja auch Kontakte gibt es zum Teil danach noch irgendwie. Also das finde ich, also auf jeden Fall attraktiv.*" (B10)

Berufsschulehrer:innen ziehen einen Großteil ihrer Motivation aus dem persönlichen Kontakt, der „*Beziehungsarbeit mit den Schüler:innen*" (B6), dem Austausch und der „*Dynamik*" (B6) zwischen Schüler:innen und Lehrkraft im Unterricht: „*Auch die Arbeit mit den Jugendlichen, voranzukommen und mit denen darüber zu reden. […] Diese Zusammenarbeit mit den Jugendlichen ist schon super.*" (B9) Eine gelungene Kommunikation – („*miteinander reden und wirklich gut arbeiten zu können*" (B7)) bereichere beide Seiten – besonders, wenn die Konstellation der Klasse gut zusammenpasst. Eine Berufsschullehrerin, die schon längere Zeit im Berufsleben steht, beschreibt dieses wechselseitige Profitieren in der Beziehung bspw. folgendermaßen:

„Wir können uns gegenseitig was geben. Ja die zeigen mir, wie deren Welt so aussieht und ich verstehe dadurch mehr, weil ich ja anders geprägt bin. Und ich erzähle ihnen, wie ich geprägt bin. Und dann versuchen wir so irgendwie auf ein Level zu kommen. Das finde ich spannend. Also, wenn ich jetzt nochmal ganz privat das bewerten soll, dann würde ich sagen, das ist das, was mich jung hält. Es motiviert mich ganz doll, deren Welt zu verstehen." (B4)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Während der Kontakt zu Schüler:innen „*bereichernd*" (B2) sein kann, wenn der Unterricht gut verläuft und die Schüler:innen motiviert sind, kann er ebenso belastend werden, wenn z. B. Schüler:innen bewusst den Unterricht stören (*„Wenn unmotivierte Schüler das mühsam vorbereitete Material kaputt machen mit ihrer Unlust"* (B3)) oder gesundheitliche oder soziale Probleme mitbringen, insb. in „*Brennpunktschulen*" oder bei Berufseinstiegsklassen. Eine Berufsschullehrerin erzählt z. B., dass mindestens einmal in der Woche der Rettungsdienst etwa wegen Drogenkonsum oder Angststörungen kommen muss und sie es sich in jüngeren Jahren nicht zugetraut hatte, in brenzligen Situationen für die Schüler:innen dann *„vorne [zu] stehen wie ein Fels in der Brandung."* (B4) In diesem letzteren Fall führen die belastenden Situationen dazu, das Gefühl der hohen Verantwortung für das Klientel zu verstärken (vgl. den folgenden Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen").

Im Verhältnis zu den Schüler:innen ist weiterhin die Vermittlung von Fachwissen und Spaß an Inhalten zu wecken eine wichtige Sinnquelle für den Beruf (vgl. den folgenden Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen"). Doch die gute Beziehung zu den Schüler:innen steht für einige im Vordergrund, ist z. T. sogar explizit prioritär im Vergleich zum fachlich guten Unterricht. In einigen Fällen streichen Berufsschullehrer:innen eine Wechselwirkung zwischen der Qualität der Interaktionen mit den Schüler:innen und der Unterrichtsqualität heraus. Demnach erhöht eine positive Interaktion die Qualität des Unterrichts und eine „*Beziehung auf Augenhöhe*" (B9) wird zu einer entscheidenden Voraussetzung für eine gute Atmosphäre des gemeinsamen Lernens und damit für den möglichen Lernerfolg der Schüler:innen. Zu dieser „*Beziehung auf Augenhöhe*" gehört nach Einschätzung der Lehrer:innen besonders eine offene Kommunikation. Eine Lehrerin erzählt z. B., wie sie nach einer kurzfristigen, nächtlichen Umstellung des geplanten Unterrichts vor der Klasse steht:

> *„Ich sage: ‚Ich bin ein bisschen müde. Ich habe mir heute das so und so überlegt. Sagen Sie, wenn Sie nicht mehr mitkommen.' Und dann nehme ich sie auch mit ins Boot, dass sie sich aktiv beteiligen müssen. Und ich glaube, für sie war das viel wichtiger, die Botschaft, dass ich mir Mühe mache, zu gucken, wie können sie ihr Ziel erreichen. Es war nicht so wichtig, ob ich es jetzt erreicht habe. Aber die Motivation war, da ist jemand, der nimmt uns ernst. Wir nehmen das mit. Und wenn man das schafft, so eine Ebene zu machen, dann läuft das auch. Und das ist auch so, dass sie dann*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

auch durch die Prüfung gut kommen, weil sie sich einfach mitgenommen fühlen." (B5)

Die Langfristigkeit der Begleitung und die Möglichkeit, Veränderungen bei den Schüler:innen im kleinen oder großen Ausmaß miterleben zu können, sie *„wachsen*" (B6) sehen zu können, ist – ähnlich wie bei den Hebammen – eine weitere Motivationsquelle: *„Was mich total motiviert, ist, von dieser Metaebene eben, also diese Entwicklung zu betrachten. Ja, wenn die kommen, selbst wenn sie nur die zehn Monate da sind, was in diesen zehn Monaten passiert, es können ja nur diese kleinen Schritte sein. Aber das zu beobachten, motiviert mich.*" (B6)

Schließlich ist das Vertrauensverhältnis und das anerkennende Feedback der Schüler:innen eine wichtige Sinnquelle. Berufsschullehrer:innen genießen die Wertschätzung, wenn sie von Schüler:innen bspw. freudig auf dem Flur gegrüßt werden oder zu bestimmten Themen angesprochen werden, die sie privat bzw. persönlich beschäftigen. Eine Berufsschullehrerin erzählt etwa, wie im Rahmen ihres Unterrichtsfachs Sozialkunde der Raum für vertrauensvolle Kommunikation und Auseinandersetzung mit z. B. gesellschaftlichen Themen eröffnet wird:

„Und ja Sozialkunde ist natürlich auch noch mal ein besonderes Fach. Dass ich teilweise schon Schüler hatte, die sich einem dann auch anvertrauen. Und sagen so: ‚Ey, irgendwie da ist gerade bei mir irgendwer gestorben und ich weiß gar nicht, wie ich damit umgehen soll.'. Das ist natürlich in dem Fall, ja ist natürlich eine doofe Situation. Aber es zeigt ja auch, dass ein gewisses Vertrauen zu Schülern aufgebaut ist, wenn ein Schüler da gleich kommt und einen fragt. Oder Schüler dann, wie ich das gerade meinte ‚Können wir vielleicht bei Ihnen im Unterricht mal darüber reden? Das, wie ist das mit Impfungen? Sollte ich mich impfen lassen? Was sagen die anderen?'. Dass sie das schon als Forum wahrnehmen, wo man über Sachen reden kann." (B1)

Sehr motivierend sind positive Feedbacks von Schüler:innen zu ihrer geleisteten Arbeit – dass sie gerne im Unterricht waren, dieser große Freude gemacht hätte und sie mit der Leistung der Lehrkraft insgesamt zufrieden sind. Ein Lehrer betont, dass es besonders motiviert, wenn die Schüler:innen aus sich selbst heraus dieses Feedback geben: *„Und das ist dann natürlich so das größte Lob, was man als Lehrer bekommen kann, wenn man eine eigenständige Rückmeldung von Schülern bekommt, die der Schüler eigentlich gar nicht hätte tätigen müssen.*" (B1)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Z. T. wird das entgegengebrachte Vertrauen der Schüler:innen jedoch zur Belastung (vgl. den Abschnitt 3.5 „Belastungen"), wenn bspw. Schüleranfragen zu später Stunde digital erfolgen oder persönliche Gespräche Pausen im Arbeitsalltag erschweren bzw. verunmöglichen:

> *„Wenn die Schüler einen wertschätzen, dann bitten sie immer nochmal um ein Gespräch. Und die finden meistens in den Pausen statt. Und ja dann hat man das Gespräch geführt. Das ist eine hohe Kunst. Zuzuhören, worum es geht, ein Gespräch auch wieder zu beenden und Zuversicht zu geben, um dann gleich in die nächste Stunde zu gehen. Und das ist das, was Kraft kostet. Und wo man immer entscheiden muss, muss ich jetzt Pause, kann ich jetzt Pause machen oder muss das Gespräch geführt werden? Manchmal ist das dann so (lacht) – gerade bei den schwächeren Schülern muss ich lachen – nicht, dann sagst: ‚Ich muss jetzt mal zur Toilette gehen', also es hilft nichts. ‚Jaja, gehen Sie mal', aber dann steht der auch vor der Toilette und wartet, bis ich wieder fertig bin (lacht). Also um Ihnen nur mal deutlich zu machen, wie wichtig ihm das ist. Auch mit uns, unseren Rat einzuholen."* (B5)

3.1.3 Notfallsanitäter:innen (Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden)

Wie bei den vorangegangenen beiden Berufsgruppen ist der Kontakt zu den Dienstleistungsnehmer:innen eine Motivationsquelle für Notfallsanitäter:innen. Sie erfahren einerseits motivierende Dankbarkeit und Anerkennung, andererseits aber auch (zunehmend) demotivierende Geringschätzung bis Aggression.

Positive und negative Erfahrungen mit den Dienstleistungsnehmenden mischen sich in vielen Interviews: „*Das macht den Beruf ja auch aus, es kann alles mal sein*" (N9). Allerdings stechen oftmals die negativen Erfahrungen der Nicht-Wertschätzung hervor. Diese hängen vor allem im Zusammenhang damit, dass Notfallsanitäter:innen von Menschen gerufen werden, ohne dass ein tatsächlicher Notfall vorliegt.[25]

Motivierende Wertschätzung erleben Notfallsanitäter:innen z. B. in Zusammenhang mit dem Vertrauen in ihre Arbeit, die ihnen Angehörige von Patient:innen am Einsatzort entgegenbringen:

25 In der Öffentlichkeit wurde dieses Thema im ersten Halbjahr 2023 bei der Debatte um die sog. Notfallgebühr virulent, die die kassenärztliche Bundesvereinigung angesichts eines Missbrauchs des Notdienstes forderte (vgl. Mäurer, 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„Und was für mich halt immer motivierend ist, wenn die Arbeit von uns wertgeschätzt wird oder wenn wir den Patienten aus dem Haus bringen und die Angehörigen sagen: ‚Ja, jetzt mach dir keine Sorgen, du bist ja jetzt in guten Händen.' […] Denn ist es auch schon schwierig, glaub ich, jemandem sein Kind oder den Vater oder die Mutter anzuvertrauen. Ich mein, wir kommen in die Wohnungen rein und man kennt uns nicht. Wir müssen halt innerhalb kürzester Zeit ein Vertrauensverhältnis aufbauen mit den Leuten und wenn das gelingt, dann ist das schon sehr motivierend."* (N5)

Natürlich ist auch die Dankbarkeit der Patient:innen selbst – wenn sie auch nur *„ab und zu"* (N4) erfahren wird – ein bedeutsames Moment der Motivation:

> *„Die Patienten, die sich hinterher auch oft bei mir bedanken, dass ich da war, dass ich mit ihnen gesprochen habe, ihnen vor allem auch die Angst genommen habe, vor dem was jetzt kommt, so ein bisschen Ausblick gegeben habe: ‚Wir fahren jetzt ins Krankenhaus. Da sind jetzt Ärzte und Pfleger und da wird das und jenes passieren' und damit sie sich darauf einstellen können, also diese ja, doch auch Dankbarkeit, die da rüberkommt."* (N12)

In diesem Zitat erinnern die Erfahrungen der Notfallsanitäter:innen an die der Hebammen, die ebenso die erlebte Dankbarkeit in der Begleitung motiviert. Diese kann sich wie im folgenden Beispiel mit dem sinnstiftenden Erfolgserlebnis der eigenen Arbeit verbinden:

> *„Vor kurzem hatte ich einen Patient, der danach quasi mir fußläufig entgegenkam und gesagt hat: ‚Danke, Sie haben mir das Leben gerettet.' Und der Mensch war einfach top fit. Und das ist dann schon wieder eine Motivation, die hält eine Weile an, weil man sagt: ‚Ja, diesem Menschen habe ich einfach sprichwörtlich das Leben gerettet.' Ja. Das sind zwar Einzelfälle und selten, aber das motiviert dann, ja."* (N4)

Neben der Dankbarkeit, die sich auch in dem Wunsch der Patient:innen äußern kann, *„Trinkgeld geben [zu] wollen"* (N3) oder kleine Geschenke wie Pralinen, thematisieren die Notfallsanitäter:innen die Nicht-Wertschätzung der Dienstleistungsgebenden und allgemein der Dienstleistung an sich. Vergleichbar zu den Beschäftigten der Polizei (siehe weiter unten) äußert sich die Nicht-Wertschätzung bei den Notfallsanitäter:innen in einer Respektlosigkeit:

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„Also ich erleb einen Großteil unserer Gesellschaft, der sehr sehr dankbar ist, wenn wir kommen. Das ist schon so. Es gibt aber auch den geringen Anteil, das hatte ich in meinem letzten Ausbildungsjahr im dritten Lehrjahr einen Einsatz gehabt, der war massiv alkoholisiert und hatte auch noch andere Dinge mit zu sich genommen, aber da bin ich wirklich im Einsatz das erste Mal angespuckt worden. Und das war auch so ein Einsatz, der ist auch im Kopf hängen geblieben und seitdem habe ich auch für mich gemerkt, wenn man einfach Einsätze hat, wo Patienten sehr renitent sind oder einem gegenüber aggressiv sind oder die Hand erheben, bin ich sehr, sehr, sehr schnell dabei, mir die Polizei dazu zu holen, weil ich einfach sage ‚Das ist nicht meine Aufgabe'".* (N1)

Wie in diesem Fall zu sehen, können diese Negativerfahrungen lange nachwirken. Z. T. lässt sich beobachten, dass diese Aggressionen auch als selbstverständlicher Teil der Arbeit angesehen und insofern normalisiert werden (z. B. das Aggressionspotenzial bei Alkoholisierten oder psychisch Kranken, Drogenabhängigen). Die Einsätze seien immer unwägbar: *„Das ist halt auch nicht sicher und das weiß ich halt vorher nie. Also kann sein, dass es ein ganz normaler Einsatz ist, dann ist er halt im Garten gestürzt und alles ist in Ordnung, kann halt aber auch sein, dass die Frau mittendrin völlig durchdreht und auf einen losgeht.*" (N2)

Jenseits direkter Aggression[26] wird die Nicht-Wertschätzung an einer bestimmten Haltung von Patient:innen festgemacht, die von den Notfallsanitäter:innen als Missachtung ihrer beruflichen Kompetenzen erfahren wird:

> *„Also das, was in der Zeitung steht, ein schwerer Unfall hier und da, das sind ja tatsächlich nicht Alltagsszenarien. Das heißt diese ganzen Kleinigkeiten, Lappalien, das hat mich dann schon überrascht, wie viel in Anführungszeichen ‚Blödsinn' man einfach fährt. Also weil man einfach zu faul ist, selber ins Krankenhaus zu gehen oder weil man sagt ‚Mit Ihnen komm ich ja schneller dran' oder weil man sagt ‚Ich bin privat versichert, also fahren Sie mich. Sie sind doch Taxifahrer'."* (N4)

Der häufig gewählte Vergleich der eigenen Rolle mit der eines Taxifahrdiensts spiegelt die Degradierungserfahrung wider, dass *„der Rettungsdienst mittlerweile im Volksmund zum Taxi geworden [ist]"* (N3). Eine Unwissen-

26 Ein möglicher Grund hierfür: *„So, manche Leute differenzieren auch gar nicht mehr zwischen Polizei und zwischen Rettern oder Feuerwehrleuten, sondern die sehen, da ist ein Uniformierter."* (N1)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

heit über den Beruf und die Zuständigkeiten des Rettungsdienstes schaffen weitere Frustration, z. B. wenn der Rettungsdienst als mobile Ärzteschaft auf Rädern wahrgenommen wird, um sich den Weg ins Krankenhaus oder zum Hausarzt bzw. der Hausärztin zu sparen (vgl. den Abschnitt 3.7 „Wertschätzung"):

> *„Und demotivierend sind halt ganz einfach diese, ja, Standardeinsätze mit Stammkundschaft, wo man merkt, okay, der hat wieder keine Ahnung, was ich eigentlich hier überhaupt machen kann. Also die Leute haben halt auch diese falsche Erwartungshaltung von uns – das ist dann immer so ein bisschen demotivierend. Ja, wenn es dann heißt: ‚Ich dachte Sie geben mir nur eine Spritze und fahren dann wieder', da sag ich: ‚Ne, das ist nicht so ganz mein Aufgabenbereich.'"* (N3)

Z. T. werden Unterschiede in der Haltung der Patient:innen zwischen Stadt und Land thematisiert, insofern vor allem Menschen in der Stadt den Rettungsdienst rufen würden:

> *„Also die Wertschätzung ist: Je städtischer das Klientel wird, desto weniger ist die Wertschätzung da. Oma Hilde auf einem Einsiedlerhof ganz weit draußen, die wird nie den Rettungsdienst rufen, selbst wenn sie vom Baum runterfliegt. Da ist man wirklich noch ganz ganz anders erzogen. Aber wenn man jetzt in eine Klein- Großstadt geht, da ist es wirklich nur noch Sozialarbeiter, Streetworker mit Blaulicht auf dem Dach."* (N4)

Wie im Zitat exemplarisch und zugespitzt sichtbar wird, fühlen sich manche außerdem in andere Berufsrollen, wie mobile Sozialarbeiter:innen, gedrängt (vgl. den Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen"). Manche Interviewten interpretieren die sogenannten Bagatelleinsätze jedoch weniger oder zumindest nicht nur als bewussten Missbrauch des Rettungsdiensts und ein Problem *„der gestiegenen Ansprüche einer Servicegesellschaft"* (N9), sondern sehen andere Gründe, weshalb Menschen vermehrt den Rettungsdienst rufen. Dazu gehört bspw. die weiter oben erwähnte Unwissenheit über den Beruf und das System, aber ebenso Überforderung durch mangelnde Sprachkompetenz oder in bestimmten Lebenssituationen, die mit fehlendem Wissen und Gesundheitskompetenzen zusammenhängen (vgl. dazu die Ausführungen zu den Hebammen in Abschnitt 3.1.1). Es bestehe eine *„Sozialnot"* (N11) und manchmal würde der *„gesunde Menschenverstand"* (N13) fehlen: *„Meine Frau ist auch Notfallsanitäter, die war mal bei einem Elternpaar, die einfach nicht damit umgehen konnten, dass ihr Kind*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nachts in Tränen schreit. Dann haben die den Rettungsdienst gerufen: ‚Das Kind schreit'." (N7)

Weiterhin wird die Verfügbarkeit der Leistung rund um die Uhr im Vergleich zu anderen ärztlichen Diensten als Ursache gesehen sowie systemische Probleme des Gesundheitswesens, das heißt bspw. die „*Probleme in der Erreichbarkeit von anderen sozialen Leistungen oder sozialen Bereichen oder halt auch die hausärztliche Versorgung oder fachärztlichen Versorgungen.*" (N9)

Einige Wenige berichten von einer Herabsetzung im Vergleich zur Ärzteschaft, da ihr Status und Kompetenzbereich als „*unstudierte Notfallsanitäter*" (N6) als niedriger eingestuft wird:

> „*Ich hatte einmal den Fall, da sind wir in so eine bessere Wohngegend gekommen und dann hat uns da die Angehörige die Tür geöffnet und hat dann gesagt ‚Ja, sind Sie Arzt?' und da hab ich gemeint ‚Nein, ich bin Rettungsassistent, aber Sie können mir gerne schildern, was mit Ihrer Angehörigen ist'. ‚Ja ne, ich will nur mit einem Arzt reden.' Also sowas ist auch schon vorgekommen. Und dann hab ich mir dann deswegen einen Notarzt nachgefordert, dann war der auch wieder gebunden. Also das Ende vom Lied war dann, der Arzt ist dann irgendwann wieder gefahren, weil es war halt einfach nichts zu machen für ihn und das ist halt einfach die mangelnde Wertschätzung, die ist schon stellenweise ein bisschen hart.*" (N5)

3.1.4 Polizist:innen (Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden)

Das Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden ist bei den Polizist:innen davon geprägt, dass sie qua ihrer Berufsrolle nicht nur helfend, sondern auch disziplinierend-kontrollierend bis hin zu repressiv auftreten. Wie bei den anderen Berufsgruppen reizt es sie zwar am Polizeiberuf, mit Menschen zu arbeiten, in vielen Fällen ist dieser Kontakt jedoch nicht positiv:

> „*Das Problem als Polizei ist ja immer, dass man oftmals mit Menschen zu tun hat, die nicht selbst uns angerufen haben, die gar nicht wollen, dass wir da sind, wenn sich jemand gestritten hat zum Beispiel. Ähm, sodass man in der Regel eher negatives Feedback von BürgerInnen erfährt und da ist tatsächlich die Respektlosigkeit auf jeden Fall deutlich, hat zugenommen, dass man sehr schnell beleidigt wird, dass man sich abfällig äußert, dass man sich auch einfach mal beschwert. […] Dass Leute sagen, ich hab zwar*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *was falsch gemacht, aber der Polizist hat auf jeden Fall auch was falsch gemacht.*" (P11)

Quer durch fast alle Interviews sind die gestiegene Respektlosigkeit, die Polizist:innen in ihrer Arbeit mit Menschen begegnen, sowie die Wahrnehmung eines höheren Gewalt- und Aggressionspotenzials bedeutsame, in unterschiedlichem Maße demotivierende Erfahrungen. Von manchen wird Respektlosigkeit besonders bei einem bestimmten Klientel beobachtet, z. B. bei Clanfamilienmitgliedern oder „*ausländischen Personen*" (P9), so eine Polizistin, die an einem sozialen Brennpunkt arbeitet. Bei Personen, die „*null Respekt vor der Polizei haben*" (P9) werde die Polizei ignoriert: „*es ist egal, dass wir da sind*" (P9). Manche sehen auch gesellschaftsschichtübergreifend Respektlosigkeit um sich greifen. Ein oft geschildertes, typisches Beispiel ist die Kontrolle von Fahrradfahrer:innen. Aufforderungen von der Polizei werden demnach heutzutage ignoriert, während die Polizei in der Vergangenheit weniger Durchsetzungsprobleme hatte: „*Also, wenn Sie da jemanden gesagt haben, ‚Dein Licht am Fahrrad ist kaputt. Absteigen, Schieben!', dann wurde das umgesetzt.*" (P4)

Beim Beispiel der Kontrolle von Radfahrer:innen bleibend, zeigt sich, dass das Infragestellen der Legitimität polizeilichen Handelns bis hin zu Unterstellung böser Absichten reichen kann: „*Es gibt ein bestimmtes Klientel, weiß gar nicht wie ich das beschreiben soll, es gibt quer durch alle Gesellschaftsschichten und Altersgruppen, gibt es Menschen, die die polizeiliche Arbeit erstmal schon mal in Frage stellt. Also die Kontrolle eines Fahrradfahrers auf einem Radweg bedeutet ja, willst du wieder Bürger fangen, musst das jetzt hier an dieser Stelle machen. Das hätte ja früher keiner gefragt.*" (P6)

So sehen sich die Polizist:innen in ihrer Rolle stärker mit Bürger:innen konfrontiert, die die polizeilichen Reaktionen für ihren Fall nicht für gerechtfertigt halten und auf ihren Rechten pochen:

> „*Alle kennen sie ihre Rechte, aber kaum einer kennt noch seine Pflichten. Wenn man dann jemanden trifft, der in irgendeiner Art und Weise gegen das Recht verstoßen hat, dann kennt er trotzdem noch seine Rechte und dann ist es, muss man sich eben um die richtigen Verbrecher kümmern, weil das ja nicht so schlimm ist. Gerade im Bereich der Verkehrsdelikte ist das häufig so.*" (P5)

Die Dynamiken und Schwierigkeiten im Arbeitshandeln, die der Rechtfertigungsdruck mit sich bringt, zeigt sich prägnant in den exemplarischen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Schilderungen eines Einsatzes an einem öffentlichen Ort, als ein Krimineller gefangen werden soll:

> *„250 Menschen mit Kamera und es war gerade diese Black-Lives-Matter-Diskussion nach George Floyd, die haben alle die Kameras angemacht und von oben runter gebrüllt: ‚Polizeigewalt! Black Lives Matter! Lasst ihn los! Was macht ihr mit dem?'. Also das war der Räuber, den wir festgenommen haben, auf der Flucht natürlich, alles dynamisch, hinterherlaufen, hinterherspringen, zu Boden bringen, fixieren. Dann kommen drei Typen dazu, auch junge Leute, die sich die ganze Zeit dahinstellen, also nicht weggehen, weil ne polizeiliche Maßnahme da läuft, sondern immer näher rangehen und sagen und den befreien wollen. Was ja schon mal per se verrückt ist. Daraufhin mussten polizeiliche Maßnahmen gegen die wieder getroffen werden. Alles von oben, aus dem praktischen Rondell, von oben alles aufgenommen, gefilmt und gebrüllt. Da mussten sechs Polizeibeamten da unten verlässlich und rechtskonform agieren und haben das Gefühl, sie werden möglicherweise von oben noch beworfen. Und das sind so, das hat's früher natürlich alles nicht gegeben."* (P6)

Einige Befragte weisen auf die möglichen Folgen negativer Interaktion mit Klient:innen hin, dass Polizist:innen gesundheitliche Probleme bekommen sowie den Bezug zur Gesellschaft und Demokratie verlieren könnten. Durch die negativen Erfahrungen bestehe so das Risiko politisch abzudriften:

> *„Man muss auf die Polizei ganz gewaltig aufpassen, weil es halt auch nachvollziehbarerweise so ist, dass wenn man den ganzen Tag nur bespuckt, bepöbelt, angegriffen bis an die Burnout-Grenze getrieben wird, dass man da so anfängt, sich komische Meinungen anzueignen oder sich in komische Bubbles zu bewegen. Soll so nicht sein, kann ich auch nicht nachvollziehen, habe ich aber in gewisser Weise Verständnis für, wenn man in einem Brennpunktrevier, wo der Ausländeranteil mindestens mal bei 80 % liegt, dass es da Kollegen gibt, die da krude Ansichten entwickeln."* (P14)

Ein Polizist sieht die Entwicklung, dass Polizist:innen nach einigen Jahren der Berufstätigkeit durch ihre Negativerfahrungen zu der Einstellung *„Ich hasse Menschen"* (P4) kämen und von ursprünglich *„altruistischen Zielen"* (P4) abrücken. Seine Deutung steht im Zusammenhang von gesunkenen Wirksamkeitserfahrungen als Polizist, auch bedingt durch das Handeln der Justiz (vgl. die Abschnitte 3.2 „Verantwortung und Helfen" sowie 3.7

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

„Wertschätzung"). Er sieht, wie auch manch weitere interviewte Person, dass einige Menschen heutzutage eine *„Vollkasko-Mentalität"* (P11) hätten und wegen Lappalien – erinnern wir uns an die Notfallsanitäter:innen – die Polizei rufen würden, da sie überfordert seien.

Im Unterschied zu den negativen Interaktionen sind die Anerkennung der Arbeit (vgl. den Abschnitt 3.7 „Wertschätzung") und Dankbarkeit von den Klient:innen wichtig für die Motivation, wenngleich sie im Vergleich seltener erlebt werden:

> *„Also am meisten motiviert mich tatsächlich das zugegebenermaßen seltene Feedback. […] Ich hatte das sehr schöne Erlebnis bei einem Einsatz auf dem Land, dass wir zu einem Unfall kamen, das war jetzt nichts Schlimmes. Und dann stand jemand vor mir, wir hatten 40 Minuten Anfahrtszeit. Der sagt: ‚Das ist aber schön, dass Sie so schnell da waren." und der Mensch hat das absolut ernst gemeint, weil er dachte, es dauert noch viel länger. […] Ja, so was sind einfach schöne Momente, die im Gedächtnis bleiben."* (P11)

Wie auch bei den Notfallsanitäter:innen weiter oben zu beobachten war, wirken die motivierenden, selten erlebten Erfahrungen nach. Eine Polizistin beschreibt das für ihre Zeit im Streifendienst in folgender Weise, in der sie sich an Situationen erinnert, die sie *„weiterhin in dem Job bestärkt haben"* (P12):

> *„Trotzdem gab es die seltenen Fälle und wenn es nur bei einer Verkehrsunfallaufnahme war oder sowas, dass die Leute einen gerade nochmal auf der Straße angehalten haben und gesagt haben: ‚Wow, danke für deinen Job'. Und das löst in mir unfassbar viel aus, aber leider viel zu selten, so. Aber an den Situationen halte ich mich tatsächlich fest so, weil dass die Situationen sind, wegen denen ich meinen Job gewählt habe, tatsächlich, ja."* (P12)

3.2 Verantwortung und Helfen

In der Arbeit Verantwortung zu tragen und zu helfen ist eine wichtige motivierende Werthaltung bei allen vier Berufsgruppen. Es geht um die Verantwortung gegenüber Klient:innen, die vor allem für Hebammen, Berufsschullehrer:innen und Notfallsanitäter:innen eine wichtige Rolle spielt, sowie um Verantwortung für die Gesellschaft und den Staat, die insbesondere für Polizist:innen relevant ist. Von Notfallsanitäter:innen wird ein

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Mangel an Möglichkeiten, im Arbeitsalltag tatsächlich Verantwortung zu übernehmen, in den Interviews häufig als stark demotivierende Erfahrung benannt, die mit Sinnkrisen im Beruf verbunden ist.

3.2.1 Hebammen (Verantwortung und Helfen)

Alle von uns interviewten Hebammen motiviert am stärksten die Verantwortung für die Frauen, Kinder und Familien. Eine Hebamme sagt bspw. mit Blick auf ihre Berufsbiografie, dass sie den Beruf Hebamme gelernt habe, um mehr Verantwortung zu übernehmen, als sie bis dato als Arzthelferin hatte. Eine weitere Hebamme, die sich neben befriedigenden Erfolgserlebnissen in der Betreuungsarbeit gleichzeitig stark belastet fühlt, sieht sich in der Pflicht, im Beruf zu bleiben, weil sie viel Kompetenz aufgebaut hat: *„Ich bin jetzt nach so vielen Jahren ja richtig gut in meinem Beruf. Ich würde viel Erfahrung und viel Wissen gar nicht mehr weitergeben können"* (H2).

Das Wohlergehen der Klient:innen steht für Hebammen in ihrer Arbeit im Zentrum. Hebammen wollen *„Gutes"* (H9) tun und *„etwas bewegen"* (H8). In vielen Äußerungen zeigt sich ihre Berufung, so wie bei dieser Hebamme, die sich stetig verbessern will: *„[W]enn ich morgens rausgehe und mitten in meiner Arbeit bin, dann habe ich meine Mission und meine Berufung und das spüre ich total und ich bin hundertprozentig bei meinem Job und bei der Frau und bei dem Problem."* (H4)

Das Helfen bezieht sich allgemein auf den Anspruch einer Stärkung ihrer Klient:innen in der Zeit der Betreuung und für die Zukunft: *„Ich versuche, immer alle zu stärken"* (H8). Dabei geht es darum, körperliche und psychische Gesundheit wiederherzustellen oder zu erhalten,[27] Zufriedenheit und Glück[28] zu ermöglichen, aber auch darum, Stabilität, Vertrauen und Selbstbewusstsein in einer Lebensphase der familiären Veränderung zu geben:

> *„Ich möchte den Familien also so ein Stück Selbstbewusstsein mitgeben für diese Zeit. Denen einfach in dieser Gesellschaft, wo wir alle so isoliert und weit weg von unseren eigenen Familien wohnen, oder wo man vielleicht*

27 Auf die Frage, was eine gute Arbeit einer Hebamme ausmache, antwortet eine Hebamme z. B.: *„Zufriedenheit der Familien steht an erster Stelle. Dass alle wirklich heil und gesund und nicht nur an Körper, sondern auch an Seele durch so eine Begleitung bleiben."* (H9)

28 Exemplarische Zitate hierzu: *„Mir ist wichtig, dass die Frau glücklich ist."* (H7); *„Also eine glückliche Familie ist für mich der Erfolg."* (H7)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *auch gar nicht seiner Familie so nah sein möchte, irgendwie in dieser besonderen Zeit, denen dort eine Stütze zu geben, zu helfen. Der Frau, dem Baby und der Familie auch einfach. Dieses Familie-Finden. Das ist schön.*" (H3)

Hebammen sehen sich selbst in der Rolle der Lotsinnen, um ein Bild aufzugreifen, das wir schon bei der Kategorie „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden" kennengelernt haben. Zahlreiche ihrer Formulierungen, wie bspw. „*Anleitungen*" (H9) zu geben, „*Wege*" (H7) zu zeigen, Frauen „*motivieren zu können*" (H6), „*Ängste*" (H7, H8) zu nehmen, und „*Hilfestellung zu geben, wie man mit Geburtswehen umgeht*" (H1), zeugen von diesem Selbstverständnis der Geleithilfe in herausfordernden Zeiten und von der zentralen Sinnstiftung des Helfens.

Es motiviert, im gemeinsamen Arbeiten mit den Frauen und Familien, positive Veränderungen zu erzeugen und Lösungen für z. B. Stillprobleme zu finden, die zu (sichtbarem) Wohlbefinden der Klient:innen führen: „*Probieren wir das mal aus und dann den Erfolg so sieht. Das haben wir jetzt so hingekriegt.*" (H7) Hebammen ziehen immaterielle Belohnungen aus der erfolgreich geleisteten Hilfe während und am Ende ihrer Betreuung[29]: „*Also mich befriedigt so eine Familie wieder zufrieden und glücklich gemacht zu haben. Das ist so ein befriedigendes Gefühl, so das haben wir gut geschafft und die sind zufrieden.*" (H7) Selbst, wenn die Betreuungsarbeit als mühsam erlebt wird und es stockt, „*es immer wieder Rückschritte gibt oder dass man zum 195. Mal ein- und dasselbe erzählt*" (H8),[30] erzählt eine andere Hebamme, bleibe sie im Betreuungsprozess „*trotzdem motiviert, das irgendwie voranzubringen*" und fühle sich berufen, zu helfen. Von Bedeutung ist hierbei, auf individuelle Bedarfe der Frauen und Familien einzugehen und dem einzelnen Fall gerecht zu werden, das heißt bspw., fallspezifische Lösungen flexibel und empathisch zu erarbeiten: „*Und man muss jedem Einzelnen den Weg zeigen, wie er es am besten hinkriegt. Das ist vielleicht bei der einen Frau so und bei der anderen so.*" (H7)

Die Unterstützung in der Begleitung von Geburt, Schwangerschaft oder der Zeit danach zielt auch darauf, den Frauen und Familien in solcher Weise zu helfen, dass sie selbst in der Lage sind, ein gutes Leben autonom zu führen: „*Mein Ziel ist immer, dass die so aus dieser Zeit rausgehen und*

29 Es dominieren positive Erfolgserzählungen, vom Abbruch der Betreuung erzählt z. B. nur eine Hebamme.

30 Es geht hier nicht nur, aber auch um Familien mit sozialen Problemlagen, die sie als Familienhebamme betreut.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Intuition entwickelt haben oder sie entdeckt haben und selbstbewusst und selbstbestimmt daraus gehen aus dieser – vor allem beim ersten Kind – aus dieser aufregenden Zeit." (H3)

Die Verantwortung gegenüber Frauen bezieht sich bei manchen Hebammen weiterhin auf die Art und Weise, wie Geburt und Schwangerschaft ermöglicht werden sollte, so sagt bspw. eine Hebamme: „*Und für mich ist einfach so die Passion, ja dass nicht alles so Medizin ist, […] also, dass man versucht, eher das Natürliche zu fördern. Also Gesundheit zu erhalten und zu fördern und nicht da einzugreifen. Und nur einzugreifen, wenn das notwendig ist.*" (H4). Jede Frau hätte den Anspruch auf eine interventionsfreie bzw. -arme Geburt,[31] so führt die gerade zitierte Hebamme bspw. etwas später im Gespräch fort: „*Hey, so lange alles gut ist, lassen wir das so. Und lassen es natürlich laufen. Und bestärken die Familien auch darin, dass das gut so ist. Und nur wenn irgendetwas wirklich von alleine aus dem Ruder läuft, können wir da eingreifen und wissen genau wie es geht.*" (H4)

Zur Verantwortung der „Natürlichkeit" gehört auch, das Vertrauen der Frauen in ihren eigenen Körper und seine Möglichkeiten zu stärken: „*Das ist praktisch mein Standardsatz. Wir als Frauen sind einfach auf Schwangerschaft, Geburt und auch Stillen eingerichtet, einfach von der Anatomie her und in den allermeisten Fällen klappt es auch super.*" (H8) „*Wir sind geboren, um zu gebären. Wir brauchen einfach nur eine gute Begleitung dahin.*" (H10) Für die Hausgeburtshebamme aus dem Sample ist es „*ein großer Anreiz, den Frauen dieses Gefühl für sich, den Körper und ihrem Baby mitzugeben*" (H10) und gibt dafür etwa das Beispiel, dass Frauen selbst auf ihr eigenes Gefühl vertrauen sollten, ob es dem Kind gut gehen würde und sich nicht von Ultraschalluntersuchungen abhängig machen sollten.[32]

Einige Hebammen betrachten den universellen Anspruch von Frauen auf Hebammen-Dienstleistungen als Teil ihrer Verantwortung. Wichtig sei es, „*für alle Gesellschaftsschichten offen zu sein. Also kein Schubladendenken zu haben.*" (H3) und in der Betreuung keine Unterschiede zu machen, denn keine Frau dürfe ausgeschlossen werden. Dies wird in der kommenden zitierten Textstelle deutlich, in der sich eine Hebamme für diese Position

31 Ein Kaiserschnitt ohne medizinische Notwendigkeit und auch das generelle Angebot an alle Frauen, per Kaiserschnitt zu gebären, wie es in anderen Ländern Praxis sei, oder das Anlegen der Braunüle im Krankenhaus bei Aufnahme zur Geburt, stehen in diesem Zusammenhang z. B. in der Kritik.

32 Sie kritisiert hier indirekt die Praxis von Gynäkolog:innen, bei jeder Vorsorge einen Ultraschall durchzuführen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ausspricht und sich von einer Hebamme abgrenzt, die nur privat versicherte Frauen betreuen würde:

> *„Ich finde, man muss alle Familien besuchen können. Also zum Beispiel: Ich habe auch schon mal eine Hebamme gehabt, die hat bei mir angerufen und gesagt: ‚Hier, ich habe da so eine Frau' – damals habe ich noch geraucht, ich selber –, die raucht. Damit komme ich gar nicht klar. Kannst du die nicht betreuen.' Habe ich gesagt: ‚Ja, kann ich machen.' Aber letztendlich habe ich so überlegt, also ich muss zu allen Frauen gehen, ne. Ich kann da jetzt keine Unterschiede machen. Ich kann nicht sagen ‚Ach Sie rauchen? Ne, dann betreue ich Sie nicht'. Gerade die Frau braucht mich ja, ne? Damit ihr vielleicht nochmal klar mache, warum Rauchen nicht gut ist oder ihr vielleicht zeige, wie sie vielleicht weniger raucht, oder, ne? Ich kann sie jetzt nicht zum Aufhören zwingen – das muss sie von sich aus machen, aber gerade diese Frau braucht ja Betreuung, ne? Braucht ja vielleicht mehr Betreuung als bei einer Frau, wo alles gut läuft. Und also ich mache da keine Unterschiede. Ich gehe auch gerne zu Migranten und zu Hartz-IV-Empfängern. Die sind manchmal dankbarer als gut situierte Familien."* (H7)

Gerade Familien mit sozialen Problemen benötigten Hilfe, wobei gerade dort auch eine Verantwortung darin liege, auf das Kindeswohl zu achten und ggf. eine Kindeswohlgefährdung zu melden. Die Verantwortung wird ebenso für das Kind getragen (erst in der Schwangerschaft und dann nach der Geburt). Problematisiert wird eine wachsende soziale Ungleichheit zwischen Frauen, von denen die einen die Dienstleistung von Hebammen sehr stark auszuschöpfen wüssten, und anderen, denen dies nicht gelinge und die nicht einmal mehr eine Hebamme fänden, jedoch einen ganz besonders großen Bedarf an Hilfe hätten.

Ein weiteres Beispiel der universellen Verantwortung, die Dienstleistung zu erbringen, ist, dass manche Begleitbeleghebammen (vgl. den Abschnitt 1.1.2) z. B. die Möglichkeit zur Stundung von Rufbereitschaftspauschalen (im Sinne von Verschiebung der Bezahlung) geben, die aus privaten Mitteln bezahlt werden,[33] um so ebenfalls Familien mit geringen finanziellen Mitteln den Zugang zu ihren Dienstleistungen offen zu halten. Der Gleichbehandlungsanspruch wird außerdem für Kontexte wie Geburtsvorbereitungskurse thematisiert, in denen unabhängig vom berufli-

33 Manche Kassen übernehmen Kosten in unterschiedlicher Höhe als Zusatzleistung.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

chen Hintergrund, sozialem Status, *„Jeder […] eine werdende Mutter oder ein werdender Vater"* (H9) sei und als Mensch im Vordergrund stehe.

3.2.2 Berufsschullehrer:innen (Verantwortung und Helfen)

Bei den Berufsschullehrer:innen lassen sich zunächst zwei wichtige Pole der Verantwortung gegenüber der Schüler:innen festmachen: Es geht einerseits um die Verantwortung der Wissensvermittlung, auch zur Sicherung der fachlichen Qualität der Arbeit, die die Schüler:innen später an der Gesellschaft leisten werden. Andererseits geht es um die Förderung der Schüler:innen als Personen und ihre generelle Vorbereitung auf das Leben. Worauf die Berufsschullehrer:innen besonders Wert legen, hängt dabei stark davon ab, in welchem Berufsschultyp, beruflichen Ausbildungsgängen und mit welchen Schüler:innen sie zu tun haben (z. B. Unterrichten von Berufseinstiegsklassen vs. Unterrichten im beruflichen Gymnasium). Im Unterschied zum allgemeinbildenden Gymnasium, das in den Erzählungen oftmals als wichtiger Vergleichspunkt bzw. zur Abgrenzung herangezogen wird, ist die Schülerschaft in berufsbildenden Schulen den Aussagen zufolge sehr heterogen und der Bildungsauftrag unterscheidet sich daher je nach Leistungsstärke der Schüler:innen. Ein Berufsschullehrer beschreibt das wie folgt: „[Es] *kann eben sein, dass ich in einer Berufsfachschule mit Schülern bin, wo der Erziehungsauftrag der größere ist neben dem Lehrauftrag. Das ist etwas anderes als am Gymnasium oder bei Industriekaufmännern, wo natürlich das Wissensvermitteln deutlich im Vordergrund steht vor dem Erziehen.*" (B10)

Wenngleich dieser Berufsschullehrer beide Aufträge sieht, steht er exemplarisch für jene, die den Fokus auf die Wissensvermittlung legen:

> *„Mein Ziel ist es, die Schüler auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Und das heißt Stoff, Stoff, Stoff. Ich muss wirklich reinknallen und oftmals sagen ‚Sorry, habt ihr nicht verstanden? Guckt es euch nochmal an, nächstes Thema jetzt'. Also da geht es wirklich einfach nur, das ist so Verwertungsgedanke, ne? Input, Input, Input. Dann ist die Prüfung und ihr müsst das und das wissen, damit ich euch da durch kriege. […] Also nein, in der Berufsschule sehe ich mich nicht als Lernberater. Da sehe ich mich als Partner der Schüler auf jeden Fall oder als Helfer, dass ihr es schafft, auf jeden Fall die Prüfung zu bestehen."* (B10)

Im Selbstverständnis zählt die Verantwortung, *„vernünftig auf die Prüfungen vorzubereiten"* (B7). Dafür ist ein Unterricht wichtig, in dem die Schü-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ler:innen gut lernen können und dabei das produktive gemeinsame Arbeiten motivierend wirkt (vgl. den letzten Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden"). Eine hohe persönliche Begeisterung für das Unterrichtsfach oder für bestimmte Themen erhöhen dabei die Motivation, zu unterrichten und Inhalte nahe zu bringen: *„Ich liebe meine Fächer, die ich unterrichte. Ich mach total gerne Sprachunterricht. […] Ich versuche sie dazu zu bringen, zu lesen. […] Es liest keiner. […] Aber ich versuche das mit Enthusiasmus tatsächlich ihnen zu zeigen, das kann cool sein."* (B10)

Die Unterrichtsqualität und der Lernerfolg der Schüler:innen wird häufig mit der eigenen Kompetenz als Lehrer:in in Verbindung gebracht. Es wird eine Verantwortung deutlich, fachlich kompetent zu agieren:

> *„Wenn ich fachlich nicht korrekt arbeite oder unsicher bin, dann übertrage ich das auf die Schülerinnen. Die nehmen das dann mit in den Alltag und arbeiten am Patienten halt falsch von den Abläufen. Da kommen falsche Messwerte raus und das kann halt ausschlaggebend für die Therapie nachher sein. […] Wenn ich fachlich schlecht bin, dann kann der Unterricht noch so schön sein und die Zeit in der Schule, aber dann sind die auch nicht nachher für die Abschlussprüfung gut vorbereitet."* (B9)

Die Verantwortung bezieht sich auch auf die Notenvergabe und den Anspruch, gerechte Noten zu erteilen:

> *„Wenn ich vier Stunden mein eines Fach habe, dann habe ich vier Klassen, das sind hundert Schüler alleine. Und die müssen Sie bewerten innerhalb von einem halben Jahr. Und dann muss so viel unterrichtet werden und so viel an Zensuren vorliegen, dass Sie auch den Schülern gegenüber beweisen können, dass sie eine Drei oder eine Vier haben oder eine Fünf haben. Und setzt mich manchmal unter Druck. Und jetzt nicht nur wegen Rechtsgrundlagen, sondern ich finde auch, wenn ich den Schülern das persönlich sage, muss ich dazu stehen können."* (B7)

Der Verantwortung der gerechten Notenvergabe kann zu Konflikten führen, wenn bestimmte Quoten und Kennzahlen zu erfüllen sind, wie uns in einem Fall erzählt wird:

> *„Dann habe ich so Kennzahlen, die ich im Blick haben muss. Ja aber mit Durchschnittsnoten. Eigentlich muss ich ja, also ich kann ihm ja nicht eine bessere Note geben, nur weil ich denke, ich muss meine Quote da erfüllen. Ich kann ja nur das bewerten, was ich da habe. Und wenn es eine Vier ist, ist es eine Vier und keine Zwei."* (B10)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Eine Berufsschullehrerin erzählt, wie sie sich nachts manchmal Gedanken zu Noten macht, aber sie auch generell die Qualität ihres beruflichen Handelns und der Verantwortung gegenüber den Schüler:innen umtreibt (vgl. den Abschnitt 3.5 „Belastungen"): *„Habe ich das richtig gemacht? […] Kann ich den Schülern das mitgeben, was sie jetzt brauchen? Habe ich jeden erreicht von den Schülern? War das wirklich gerecht, was ich da zensiert habe? Habe ich mich doch von meiner Sympathie leiten lassen?"* (B7)

Die Stärkung der Schüler:innen in ihrer sozialen Kompetenz, im Selbstbewusstsein oder in der Vorbereitung aufs Leben ist der zweite Pol der Verantwortung. Diese Verantwortung zeigt sich prägnant bei sozial schwächeren Schüler:innen:

> *„Sie müssen sich ja vorstellen, diese Schüler haben ganz schlimme häusliche Umstände, Drogen oder so […]. Da habe ich gemerkt, wenn ich wirklich jemandem hilfreich sein möchte, dann muss ich möglichst schnell mit denen in eine Beziehung kommen. Also dass es gar nicht darum geht, ob die nun endlich Mathe lernen, oder, ne? Wie auch immer, sondern dass ich in eine Beziehung komme, um mit ihnen so zu arbeiten, dass sie trotz ihrer Umstände, die sie haben, irgendwie Wege finden ins Berufsleben oder weiteres Schulleben oder wie auch immer."* (B4)

Der Kontakt mit den Schüler:innen ist also zentral. Es kommt darauf an, *„immer dranzubleiben"* (z. B., wenn jemand unentschuldigt fehlt, schnell zu reagieren)[34] und auf die individuelle Situation einzugehen. Dies spiegelt sich in den Erzählungen einer Berufsschullehrerin zur Arbeitssituation unter der COVID-19-Pandemie wider, als ihr ihre Schüler:innen aus sozial prekären Lagen entglitten und sie der Verantwortung nicht nachkommen konnte. Als Beispiel nennt sie eine schwangere Schülerin, die sie aufgrund des Distanzunterrichts nicht mehr erreichen konnte und nicht wusste, *„inwieweit sie zurechtkommt"* (B9). Vergleichbar zu den Hebammen liegt der Fokus der Verantwortung im Beruf auf dem *„Enabling"* der Schüler:innen, dem Ermöglichen von Bedingungen, um ein eigenständiges Leben führen zu können. Das Erlangen eines Bildungsabschlusses ist ein Teil davon, weil es eine wichtige Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt ist.

> *„Da sind Leute, die wollen im weitesten Sinne was lernen. Vielleicht wissen sie es noch nicht, aber man kann sie dahin bringen, dass sie was lernen wollen. Und dann kann man ihnen auf ihrem individuellen Weg was*

34 *„Und wenn wir Schüler verlieren, dann haben wir sie meistens auch für immer verloren".* (B4)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *mitgeben, was sie – und wenn es nur zur Zertifikatserlangung ist, also um irgendeinen Abschluss zu haben –, um dann ein richtiges Leben zu führen. […] Wenn man die Leute da [in der Schule] so halbwegs gesund durchführt und ihnen so ein bisschen was beibringt, was sie vielleicht später brauchen können oder zumindest für den Abschluss, das ist doch super, dass sie dann ein schönes Leben führen können. Oder zumindest eine Startbedingung für ein tolles Leben haben.*" (B11)

Der zitierte Berufsschullehrer rahmt die Verantwortung für die Schüler:innen auch in einen größeren gesellschaftlichen Kontext. So geht es darum, auch für solche Schüler:innen zu sorgen und Perspektiven zu finden, die nicht wie andere Kinder in einem Regelschulsystem zurechtkämen und „*aussortiert*" werden würden. Dabei wird er zum Advokat dieser Schüler:innen und betont deren Kompetenzen, die aber vom Bildungssystem nicht in Wert gesetzt würden[35]:

> *„Was ich wahrnehme, ist, dass wir glaub ich 30 % Leute haben, die eine Dyslexie haben oder eine Dyskalkulie. Und das sind alles Leute, die aus den Regelschulen aussortiert worden und landen bei uns. Und das ist halt, das ist für mich absolut, das ist schlimm. Weil die genauso klug sind wie alle anderen, nur die funktionieren in so einem Regelschulsystem nicht.*" (B11)

Eine andere Berufsschullehrerin weist mit folgenden Worten auf die hohe gesellschaftliche Relevanz der berufsbildenden Schulen und die Verantwortung der gesellschaftlichen Integration der Schüler:innen hin (vgl. den Abschnitt 3.7 „Wertschätzung"): „*Also wir sind das Auffangbecken. Alle, die aus dem allgemeinbildenden System gefallen sind, wir fangen die auf und versuchen die noch innerhalb von zehn Monaten wieder in das System zu bekommen.*" (B4)

Dieser personenbezogene Aspekt von Verantwortung ist jedoch nicht für alle interviewten Berufsschullehrer:innen motivierend. Manche schildern den hohen Aufwand für die Vorbereitungen ihres Unterrichts und vor allem die Schwierigkeiten, die Schüler:innen dann erst nach mehreren Stunden „*ins Arbeiten*" (B6) zu bekommen. Diese „*ganz andere Arbeit als Sozialarbeiter*" (B6) empfinden sie als wenig sinnstiftend im Vergleich etwa

35 Vgl. dazu den Abschnitt 3.2.1 „Verantwortung und Helfen" bei Hebammen für eine anders gelagerte, aber doch strukturähnliche Deutung der Gleichheit der Frauen als Mütter.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zum fachlichen Unterricht in höheren Klassen. Für sie ist es motivierend, Lernerfolge und eine Weiterentwicklung der Schüler:innen zu beobachten – ihr Wachsen, selbst wenn es nur *„kleine Schritte sind"* (B4).[36]

3.2.3 Notfallsanitäter:innen (Verantwortung und Helfen)

Das Helfen ist eine zentrale Sinnquelle für Notfallsanitäter:innen. Auf die Frage, wie die Motivation für den Beruf aufrechterhalten wird, antwortet einer z. B.: „W*eil ich unglaublich gerne Menschen helfe*" (N12). Die helfende Rolle bedeutet, gebraucht zu werden: *„Also man fühlt sich auch schon irgendwie gut, so als Retter in der Not."* (N6)[37]

Selbst diejenigen, die die aktuellen Bedingungen im Beruf kritisieren, hält das Helfen im Beruf: *„Ich mache meinen Job nach wie vor gerne, weil ich den Menschen einfach helfen kann. Auch wenn die Bedingungen im Moment nicht so toll sind, aber auch das wird irgendwann wieder besser werden."* (N2)

Die Hilfe wird auch über die medizinische Komponente hinaus von manchen Notfallsanitäter:innen in einem weiteren Sinne als ein Dienst verstanden, den man für die Gesellschaft leistet: *„Meine Aufgabe ist, da den Menschen in der Gesellschaft was zurückzugeben"* (N12). Z. T. geht es den Interviewten ganz allgemein darum, die Gesellschaft mittels einer angemessenen Betreuung und Qualität der Dienstleistung zum Guten zu gestalten. Einen Notfallsanitäter treibt bspw. der *„Wunsch [an], man geht zum Dienst, man macht die Welt irgendwo so ein kleines bisschen besser."* (N1). Dieser Wunsch ist stark mit den Ansprüchen an die Fürsorgepflicht und Verantwortung gegenüber den Patient:innen sowie dem respektvollen Umgang *„auf Augenhöhe"* (N5) verwoben:

> *„Es ist ein Beruf, der nah an Menschen ist, der uns vielerlei, ja ich sag jetzt mal privilegierte Einblicke auch in die Gesellschaft ermöglicht. Also wir dürfen ja auch da arbeiten, wo nicht jeder ran darf und nicht jeder rankommt. […] Manchmal hat man schöne, manchmal eher nicht so schöne Einblicke, keine Frage. Aber das persönlich sehe ich irgendwo schon als ja schon gewissen Privileg, aber halt auch als eine Verantwortung, weil ich finde, wir haben mit diesem Beruf […] beziehungsweise mit unserem*

36 Vgl. die Ausführungen im Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden" weiter oben.

37 Dabei ist auch die Uniform als Statussymbol motivierend: *„das macht immer irgendwas her, eine Uniform anzuhaben"* (N6).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *Ablegen des Staatsexamens haben wir auch, finde ich, gegenüber unseren Patienten eine gewisse Fürsorgepflicht und das ist auf jeden Fall mein Motto, dass das für mich auch immer wieder der Ansporn am Patienten, halt gründlich sauber und vernünftig zu arbeiten und mir da auch immer wieder den Artikel eins unseres Grundgesetzes also ‚die Würde des Menschen ist unantastbar' vor Auge zu führen und zu sagen: ‚Ja, auch wenn das jetzt ein alkoholisierter Mitbürger ist' trotzdem zu sagen: ‚Ja, der gehört trotzdem vernünftig untersucht' […]. Man guckt noch mal differenzialdiagnostisch, was könnte das noch sein, was könnten noch für Möglichkeiten hinter dieser, ich sag mal neurologischen Auffälligkeit, die ja Alkohol manchmal auch macht, stecken. Mal einfach die Leute auch nicht so schnell in eine Schublade reinzudrücken.*" (N1)

Der Anspruch an gute Versorgung verbindet sich vereinzelt in Interviews mit einer Kritik am Gesundheitssystem. Im folgenden exemplarischen Zitat steht die Ökonomisierung des Gesundheitswesens in der Kritik, die sich mit dem Anspruch auf eine gute öffentliche Dienstleistung und zugleich gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbindet:

> *„Gesundheitswesen ist kein Unternehmen, das Umsatz bringt. Und da ist immer noch der falsche Ansatz da, zu sagen: ‚Das Unternehmen muss Geld verdienen.' Nein, wir sind ein Gesundheitswesen. Also ich bin nicht öffentlich-rechtlicher Dienst, aber wir sind für die Bevölkerung da. Wir sind nicht dazu da, um Profit zu machen. Darum geht es im Gesundheitswesen nicht. […] Dass alle gleich und gut versorgt werden, das hat nichts mit Profit zu tun. Das ist glaub ich das größte Problem in dem ganzen System, dass man immer noch versucht, das Gesundheitswesen profitabel zu machen. Das wird aber nie wirklich funktionieren – zumindest nicht so, dass es nicht auf Kosten der Patienten geht, oder auf Kosten des Personals eigentlich geht, ja.*" (N2)

Vor dem Hintergrund einer großen Bereitschaft der interviewten Notfallsanitäter:innen, Verantwortung zu übernehmen und ihre Kenntnisse auch in schwierigen Notsituationen helfend einzusetzen, wird als schwerwiegende Quelle von Demotivation und Frustration die hohe Inzidenz der bereits angesprochenen Bagatelleinsätze offenbar. Während Notfallsanitäter:innen mit Stolz auf ihre Ausbildung und die dort erhaltenen medizinischen Kenntnisse verweisen, hat diese gute Ausbildung mitunter auch Erwartungen geweckt, die der beruflichen Realität nicht entsprechen, was Sinnkrisen bei den Beschäftigten auslöst. Ein Notfallsanitäter spitzt zu: „*Man wird drei*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Jahre zum Obergott in Rot herangezüchtet, dass man quasi Schwerverletzte reanimieren, ganz kritische Patienten behandeln kann, die aber allerdings im Alltag wirklich nur 10 % ausmachen. Also 90 % ist mehr Sozialarbeit." (N4)

Die notwendigen Kompetenzen, „*wie man mit sozialen Problemen umgeht, Sozialfällen, mit Leuten, die einfach einsam sind und deswegen jeden Tag anrufen*" (N4), würde man in der Ausbildung jedoch nicht oder zu wenig lernen. Dies kann dazu führen, sich „*fehl am Platz*" (N9) und ebenso „*überfordert*" (N9) zu fühlen. Einige sehen sich auch aufgrund der Verfügbarkeit der Dienstleistung Rettungsdienst rund um die Uhr in der Rolle, sozialarbeiterische Verantwortung zu übernehmen, die im Widerspruch zu ihrem Berufsverständnis steht:

> „*Und das macht dann bei mir so den Eindruck, dass wir als Rettungsdienst mitunter so der Katastrophenschutz des Gesundheits- und Sozialwesens sind. Weil wir werden halt in Bereiche reingesteckt, da sind auch soziale Probleme mit überforderten Eltern oder überforderten Angehörigen oder Menschen, die irgendwie aus der Gesellschaft rausgefallen sind wegen Abhängigkeiten, wegen Erkrankungen und so. Zu denen werden wir hingeschickt, unsere Nummer kennt man, uns kann man anrufen und dann schickt uns die Leitstelle hin, weil die ja angerufen und man muss ja gucken nicht, ob es ein medizinischer Notfall ist. Und dann sollen wir, die Notfallmedizin erlernt haben, dort entscheiden, was wir damit machen*". (N9)

Stehen die tatsächlichen Arbeitsanforderungen im starken Kontrast zu den in der Ausbildung erlernten Kompetenzen, führt dies zu Frustration und Resignation, bis hin zu beruflichen Sinnkrisen: „*Ja, da habe ich dann einfach keine mehr Lust mehr drauf, wenn ich für solche Lappalien aus dem Schlaf gerissen werde und die ganze Nacht jetzt hier durchfahre*" (N8). Darüber hinaus kann das Übergewicht an Bagatelleinsätzen die Qualität der Dienstleistung in wirklichen Notfällen negativ beeinflussen, da die dann erforderlichen Maßnahmen nur selten angewendet und die entsprechenden Kenntnisse im Berufsalltag nicht wachgehalten werden.

Während fehlende medizinische Verantwortung im Berufsalltag demotiviert, kompensieren wiederum Einsätze, in denen erfolgreich medizinische Hilfe geleistet werden kann:

> „*Es gibt Tage, da hat man mit kranken Menschen zu tun, dann macht es richtig Spaß den Beruf zu machen, weil man hat das Gefühl einen Unterschied zu machen und man hat das Gefühl tatsächlich jemandem*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *jetzt gerade richtig geholfen zu haben. Und das entschädigt auch gerne für die verbliebenden Tage an denen irgendwie nicht so richtig Spannendes los war.*" (N9)

Besonders herausfordernde Einsätze oder solche, in denen der Notarzt oder die Notärztin z. B. den Notfallsanitäter:innen Raum für Verantwortung überlässt, motivieren sehr, selbst wenn offen bleibt, was später mit den Patient:innen weiter geschieht.[38] Dafür steht exemplarisch das Zitat eines Notfallsanitäters, der auf die direkte Frage nach seiner Motivation antwortet: „*Das Wissen, Patienten geholfen zu haben. [...] Oder den Glauben, Patienten geholfen zu haben, wir wissen ja meistens den Ausgang von dem Ganzen nicht.*" (N7)

3.2.4 Polizist:innen (Verantwortung und Helfen)

Ähnlich wie bei den Hebammen und Notfallsanitäter:innen ist auch bei Polizist:innen das Helfen eine wichtige Motivationsquelle, den Beruf zu ergreifen und weiter auszuüben:

> „*Ich bin auch eher der Typ, dass ich mich über die Einsätze freue, wo ich einem helfen kann. Oder mehr freue, als über Einsätze, wo ich dann wirklich repressiv tätig werde, Maßnahmen treffen muss, wo die dann auch unmittelbar betroffen sind. Dieser Helfergedanke macht mir mehr Spaß und das war auch der Grund, weshalb ich damals zur Polizei gegangen bin. Anderen Menschen irgendwie in meinen beschränkten Möglichkeiten zu helfen.*" (P1)

Helfen zu können und bspw. einen Dieb stellen zu können, ist eine große Befriedigung in der Arbeit. Bei manchen stand der Wunsch nach einem helfenden Beruf schon lange fest,[39] manche engagierten sich als Jugendliche – und teilweise kontinuierlich bis heute – etwa für die freiwillige Feuerwehr. Zahlreiche Statements in den Interviews, wie mit der Polizeiarbeit „*etwas Gutes tun*" (z. B. P15, P4), „*für die Menschen und die Gesellschaft zu arbeiten*" (P12) und mit dem Bewusstsein zu arbeiten, „*dass man doch*

38 Nur in einem Fall sieht es ein Notfallsanitäter als großes Manko, dass bei bestimmten Einsätzen unklar bleibt, ob die Einschätzungen und die ergriffenen Maßnahmen hilfreich waren, da das „*Feedback zu Patientenverläufen*" (N12) fehle, wenn Patient:innen an das Krankenhaus übergeben werden. Dies rahmt er als Kritik an fehlender Vernetzung der einzelnen beteiligten Personen im Gesundheitssystem.

39 „*Ich wollte schon immer irgendwas machen, wo ich Menschen mit helfen kann.*" (P8)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

irgendwie Leuten hilft, auch wenn man das vielleicht unmittelbar jetzt nicht sofort miterlebt" (P14) zeugen von diesem wichtigen inneren Antrieb, der von einigen selbst als Berufung gerahmt wird: „*Der Beruf ist Berufung*" (P9) und wird von vielen als wichtige Voraussetzung für die Berufsausübung gesehen: „*Der Beruf soll Berufung sein*" (P6), was auch in der Ausbildung vermittelt werde und weiterhin vermittelt werden solle.

Weiterhin ist das berufliche Selbstverständnis als Hüter des Rechts eine zentrale Verantwortung, die in den Interviews mit den Polizist:innen als stark verinnerlicht deutlich wird. Das Recht durchzusetzen und „*neutral und demokratisch zu bleiben*" (P10) ist Pflicht und gehören zum Beruf. Das macht etwa folgendes Statement eines Polizisten auf die Frage, ob er den Polizeiberuf empfehlen würde, deutlich:

> „*Also dass es natürlich auch diese unschönen Momente gibt, wo man irgendwie Maßnahmen gegen Menschen treffen muss, die das nicht wollen, wo man vielleicht selbst auch gar nicht davon überzeugt ist, dass das richtig ist in dem konkreten Fall. Aber es einfach eine gesetzliche Regelung gibt und wir deswegen zum Beispiel Abschiebungen durchführen müssen, das ist ja was, wo man oftmals sich fragt, muss das jetzt sein oder nicht. Aber das hat dann ein Gericht entschieden und dann müssen wir das im Zweifelsfall auch umsetzen.*" (P11)

Die Gesetze geben die Regeln vor und Diskrepanzen zum Gesetz in der persönlichen Einstellung oder in der gesellschaftlichen Wahrnehmung sind auszuhalten, wenn bspw. eine gewisse gesellschaftliche Akzeptanz für strafbare Handlungen vorhanden ist (z. B. Joints rauchen[40]), oder im Gegensatz dazu ein härteres Vorgehen, „*martialische Maßnahmen*" (P10) gefordert werden. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Gleichheit sind zu wahren: „*Wir haben ne Staatsgewalt aufgrund von Gesetz und Recht. Deswegen müssen wir natürlich jeden gleichermaßen behandeln. Also wenn ich nur an Gleichheitsgrundsätze, Verhältnismäßigkeit und so was denke.*" (P15)

Die Polizei „*als wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Systems*" (P3) hat im Rahmen der Gewaltenteilung die Verantwortung, die Demokratie und den Bürger zu schützen:

> „*Die Leute sollen nicht Angst haben, die sollen Respekt haben. […] Ich möchte ein Gesetzeswerk haben, das ist nicht unsere Entscheidung. Das müssen Politiker entscheiden, was zu Gesetz werden soll und was nicht.*

40 Die Gesetzeslage zum Cannabisanbau bzw. -konsum hat sich mittlerweile geändert (vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *Und ich werde mit meiner Überzeugung dazu beitragen, dass das auch umgesetzt wird, weil ich eben davon überzeugt bin, dass Demokratie eben auch das Handeln von jedem demokratisch denkenden Menschen benötigt. Jetzt von mir privat, aber auch eben als jetzt zuvorderst eben als Polizeibeamter. Und dass es eben wichtig ist, eben diese Funktion für den Bürger einfach zu sichern. Das ist für mich immer wichtig gewesen.*" (P10)

Manche betonen im Interview auch den Anspruch auf eine „*bürgernahe Polizei*" (P11), d. h., eine Polizei, die ansprechbar ist. Dafür ist auch das Vertrauen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen wichtig. Da Vertrauen vor allem durch persönliche Kontakte und Sichtbarkeit generiert werden würde, wird geringe Polizeipräsenz zu einem Hindernis, diesen Anspruch einzulösen: „*Es ist die Ansprechbarkeit, die nicht mehr gewährleistet ist. Das was der Bürger ja auch zurecht erwartet, nämlich ‚Ich möchte vielleicht auch mal zu dem Schutzmann und zu der Schutzfrau gehen und ihn einfach mal sprechen, oder ich möchte ihn auf etwas hinweisen'*". (P5)

Vor dem Hintergrund ihrer exekutiven Funktion in der Demokratie kritisieren einige Polizeibeamte die politische Einmischung in ihre Arbeit, da sie den Neutralitätsanspruch der Polizeiarbeit als verletzt wahrnehmen. So sagt der folgend Zitierte: „*Also Polizei muss neutral sein und muss garantieren, dass bestehende Gesetze eingehalten werden*" (P10) und sieht ansonsten die Gefahr, „*dass so eine wichtige demokratische Instanz willkürlich arbeitet*" (P10).[41] Die Berufsrolle erfordere es, „*bestimmte Dinge ertragen zu können als Polizeibeamter, weil ich Repräsentant bin.*" (P10), was er auf negative, respektlose Verhaltensweisen Polizist:innen gegenüber bezieht. Der Befragte engagiert sich gewerkschaftlich, um „*diese Rolle und Funktion Polizei als demokratische Instanz zu prägen und das auch deutlich zu machen und das auch an Kollegen weiterzugeben.*" (P10)

Diese demokratische Haltung auch bei Konfrontationen mit Klient:innen beizubehalten, sei jedoch in der Praxis herausfordernd, wenn der Respekt von Seite der Klient:innen nicht entgegengebracht werde und wenn repressive „*Maßnahmen gegen Menschen*" (P11) getroffen würden. Einige erzählen von der Wut, die sie in bestimmten Situationen erfasst, und es werden die Anstrengungen deutlich, ruhig zu bleiben: „*Manchmal möchte man so Jugendlichen eigentlich auch mal so eine erzieherische Schelle geben, aber das darf man ja nicht. Aber man denkt sich halt immer so: ‚Alter, was*

41 Er artikuliert allerdings auch das Problem moralischer Grenzen des polizeilichen Handelns.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ist mit Euch?! Rafft euch mal irgendwie ein bisschen zusammen.' Das ist sehr anstrengend." (P14)

Wie bereits in einem Zitat in dem vorherigen Abschnitt „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden" deutlich wurde, können viele negative Interaktionen mit Klient:innen zu einem politischen Abdriften und gar zu Selbstjustiz führen (vgl. unten im Abschnitt 3.7 „Wertschätzung").

Eine wichtige Frustrationsquelle für manche Polizist:innen ist die erlebte Schwierigkeit, gesetzliche Aufträge durchzusetzen. Dabei spielt ihrer Meinung nach auch die Justiz eine Rolle, da diese nicht (genügend) verantwortungsvoll arbeite bzw. arbeiten könne (vgl. den Abschnitt 3.7 „Wertschätzung"). Damit werde die Arbeit der Polizei, „*zur Arbeit für die Papiertonne*" (P1), nämlich wenn Kriminelle an die Justiz übergeben würden, diese aber dann nicht bzw. nach Wahrnehmung der Polizist:innen zu spät oder zu wenig bestraft würden. Hier werden für das polizeiliche Handeln wichtige Werthaltungen wie Gerechtigkeitsansprüche verletzt, was die Sinnhaftigkeit der Arbeit in Frage stellt. In manchen Erzählungen werden diejenigen Personen, die Straftaten begehen (und dafür von Polizist:innen vor Gericht gebracht werden), sogar noch „belohnt" und ziehen als Sieger vom Platz. So moniert eine Polizistin:

> *„[…] dass doch Polizei oft nicht das nötige Handwerkszeug hat, um dem kriminellen Tun praktisch entgegenzutreten. […] Das ist schon teilweise ziemlich krass, was wir sehen, nicht? Wie mit, ich sag mal, wie die damit durchkommen, die Straftäter (lacht), nicht? Je mehr sie gemacht haben, desto mehr Mengenrabatt gibt es und da ist zumindest unser Gerechtigkeitsgefühl bei der Polizei doch sehr stark strapaziert. Oder wenn wir feststellen, dass wir ziemlich viel Engagement und Zeit und viel Papier investiert haben, um jemanden dingfest zu machen, und da passiert nicht viel. Oder die Typen aus dem Gerichtssaal rausgehen und Polizeibeamten gegenüber das Victory-Zeichen machen. Oder diese Typen glauben, wenn sie eine Bewährungsstrafe haben, sie sind freigesprochen worden. Also, diese Dinge, wie damit umgegangen wird, wenn es denn bei uns, naja, wenn wir sie jetzt abgeben sozusagen, das ist schon teilweise echt frustrierend.*" (P7)

Die mangelnde Wirksamkeit von Strafverfolgung hat auch Konsequenzen im direkten Arbeitshandeln der Polizist:innen, insofern ihnen der Hebel der drohenden Sanktionierung in der Interaktion mit Straftäter:innen fehlen würde. Dies erschwert oder verhindert laut Aussage der Beamten gar verantwortungsvolles berufliches Handeln und fördere Respektlosigkeit

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(vgl. den Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden"), wenn Straftäter:innen wissen, dass ihr Handeln ungeahndet bleibt und das den Polizist:innen spiegeln:

> *„Also, wenn ich einem Gegenüber sage, er ist Beschuldigter bei einem Strafverfahren, keine Ahnung, Körperverletzung, dann lacht der mich aus. ‚Ja, was passiert denn, nichts, wird eingestellt.' Und das Schlimme ist, er hat recht. Also in den allermeisten Fällen werden Sachen eingestellt. Ich weiß, ich bin nicht so tief in der Materie drinnen, dass ich darüber urteilen kann in der Justiz, die haben wahrscheinlich auch Personalmangel und es liegt immer noch im Vordergrund, jemanden zu resozialisieren als zu sanktionieren."* (P1)

3.3 Autonomie

Inwieweit der Beruf den Beschäftigten Raum für autonomes, selbstbestimmtes Handeln im Beruf aber auch in der Vermittlung von Leben und Arbeit – Stichwort Vereinbarkeit – gibt, spielt insbesondere eine zentrale Rolle für die Motivation von Hebammen und Berufsschullehrer:innen. Autonomie motiviert ebenso Notfallsanitäter:innen für ihren Beruf, jedoch wird hier auch z. T. von Einschränkungen der Autonomie berichtet. Bei Polizist:innen tritt Autonomie als motivierendes Moment kaum in den Interviews auf.

3.3.1 Hebammen (Autonomie)

Ein hoher Grad an Autonomie in der Ausführung der Tätigkeit ist für viele Hebammen eine wichtige Sinnstiftung für den Beruf. Dies spiegelt sich im folgenden Zitat exemplarisch wider:

> *„Also man ist ja als Hebamme […] wirklich selbstständig im Sinne von ich bin nicht auf einen Arzt angewiesen, sondern so lange alles glatt verläuft, normal verläuft, muss ich keinen Arzt davon in Kenntnis setzen, dass ich jetzt hier eine Schwangere betreue, die jetzt hier im August Termin hat oder irgendwie so was. Sondern ich mache einfach mit der Frau, arbeite einfach mit der Frau, spreche das alles mit ihr ab. […] Also ich könnte zum Beispiel nicht gut als Krankenschwester arbeiten, auch nicht auf der Wochenstation, weil ich einfach dieses Selbstständige – Sehen, das könnte*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

helfen, das machen wir jetzt mal. Das habe ich halt gelernt und das schätze ich halt sehr an diesem Beruf." (H1)

Die hohen Handlungsspielräume in der Tätigkeit, die nur bei medizinischer Notwendigkeit eingeschränkt sind, machen diesen Beruf attraktiv, was sich bereits bei den Hebammenstudierenden zeigt, die noch in der Ausbildung sind. Unterschiede bestehen allerdings in den Wahrnehmungen darin, in welchen Kontexten die Autonomie als hoch eingeschätzt wird: Einige betonen, die Selbstbestimmtheit insbesondere in der Freiberuflichkeit zu erleben und weisen auf Einschränkungen der Autonomie etwa durch Leitlinien im Krankenhaus hin, wie gleich noch näher ausgeführt wird. Andere Befragte wie die Hebammenstudierenden beziehen jedoch im Unterschied dazu die Selbstbestimmung auch auf den Krankenhauskontext, was sich u. a. in der Umschreibung des Arbeitsraums Kreissaal mit dem Possessivpronomen widerspiegelt:

„*Das ist ja auch ein Vorteil von dem Job. Du bist in Deinem Kreißsaal und du kannst Deinen Kreissaal, solange nichts Pathologisches vorliegt, kannst du die Situation gestalten, wie du es richtig empfindest für die Frau in dem Moment. Und da ist keiner, der sagt, du musst es aber so und so machen.*" (GD H)

Die Arbeit nach eigenem Ermessen zu gestalten, bezieht sich auch auf die Zeit, die für die Betreuung der Frauen und Familien investiert wird. Die eigenen Ansprüche an Betreuung einzulösen, motiviert etwa folgende Hebamme für ihre selbstständige Ausübung des Hebammenberufs:

„*Und das ist natürlich zu Hause schöner, wenn man die Frau alleine betreut. Dann kann ich mir die Zeit nehmen, die ich gerne dafür mir nehme. Und ich muss ja dann auch nicht zum nächsten Zimmer hechten. Also das ist auch immer das Problem in der Klinik, dass man mehrere Frauen auf einmal betreuen muss unter Umständen.*" (H7)

Selbstständige Hebammen sehen für sich Vorteile, flexibel entscheiden zu können, zu welchen Zeiten sie Termine haben und wie viele Termine sie annehmen. Sie haben prinzipiell die Möglichkeit, die Terminlänge selbst zu setzen. Allerdings sind ihnen in der Zeitgestaltung auch Grenzen durch die Vorgaben bzw. Regelungen der Krankenkassen gesetzt, wie viele der Hebammen beklagen. Das trifft z. B. auf den Wochenbettbesuch zu, den die gesetzlichen Krankenkassen pauschal vergüten, der jedoch, um eine gute Dienstleistung erbringen zu können, in der Realität oft länger dauert, als

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die Pauschale abdeckt. Das führt dazu, dass – falls erforderlich – länger und unentgeltlich gearbeitet wird oder aber die Qualität der Leistung leidet, wenn die Hebammen unter Termindruck stehen und von einer Frau zur nächsten hetzen müssen (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materielle (Ab-)Sicherung").

Wichtig für die positiv erlebte Autonomie ist in den Darstellungen der Hebammen weiterhin die Möglichkeit einer guten Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. So meint bspw. mit Blick auf den Alltag eine Hebamme:

> *„Ich bin einfach sehr dankbar, dass ich das so zu meinem Leben irgendwie gestalten kann, diesen Beruf. Also, dass immer wieder, und jetzt auch zu Corona-Zeiten, wenn zwei Tage die Woche die Kinder zuhause sind, ja dann fange ich halt am Nachmittag an. Das ist halt ok. Oder ein Kind ist krank. Dann schiebe ich halt, ist auch nervig (lacht), aber dann schiebe ich das halt einfach. Also für uns als Familie hat das Qualität, dass ich selbstständig bin und das so gestalten kann, passend zu unserem Familienleben."* (H3)

Es wird als Vorteil wahrgenommen, Arbeitszeiten an die persönlichen bzw. familiären Bedarfe anpassen zu können. Die Selbstbestimmung bei der Ausführung der Tätigkeiten und der Lebenszeitgestaltung, verbunden mit besseren Vereinbarkeitsmöglichkeiten, *„als eigener Chef"* (H9) zu agieren, ist u. a. Grund, Anstellungen in Kliniken aufzugeben oder zu reduzieren. In den Kliniken schränken zum einen die dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen die Handlungsmöglichkeiten von Hebammen in der Ausführung ihrer Tätigkeit ein (wie im obigen Zitat deutlich wurde, etwa der Zeitdruck), aber auch Leitlinien, an die sich in der Arbeit gehalten werden muss (selbst wenn sie nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen) sowie Anweisungen von Ärzt:innen als (übergeordneter) Berufsgruppe. Zum anderen ist dort eine enge persönliche Betreuung der Frauen sowie eine längerfristige Begleitung der Frauen und Familien über die Tage nach der Geburt hinaus nicht möglich. Das kollidiert allerdings mit ihrem oft zentralen Anspruch an die Arbeit, ihre Klient:innen über längere Zeit zu begleiten (vgl. den Abschnitt 3.1 „Verhältnis mit den Dienstleistungsnehmenden").

Ein weiterer Aspekt von motivierender Autonomie ist, dass Hebammen für sich Handlungsspielräume sehen, Schwerpunkte in ihren Tätigkeitsfeldern je nach Lebensphase und individuellen bzw. familiären Erfordernissen ausüben zu können (vgl. den Abschnitt 3.9 „Entwicklung"). Auch betonen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

manche, dass das Einkommen – vor dem Hintergrund der hohen Nachfrage – alleine gesteuert werden kann (mehr Arbeit, mehr Geld).

3.3.2 Berufsschullehrer:innen (Autonomie)

Ähnlich wie bei den Hebammen erleben auch Berufsschullehrer:innen ihr berufliches Handeln als motivierend selbstbestimmt, da sie sowohl in der Unterrichts- als auch Zeitgestaltung große Handlungsspielräume für sich wahrnehmen. „*Das klingt jetzt so machthaberisch, aber man ist im Unterricht so ein bisschen sein eigener Herr.*" (B1) Zwar bestehen Vorgaben durch die jeweiligen Bundesländer, welche z. T. als engmaschig wahrgenommen werden, sowie schulinterne Regularien, jedoch gibt es für die Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts Gestaltungsspielräume, um auf Bedürfnisse von Schüler:innen einzugehen und eigene Schwerpunkte zu setzen*:* „*und es ist jetzt schon so in dem eigenverantwortlichen Unterricht, den ich mache, da kann ich wirklich sehr frei unterrichten.*" (B2) Je nach Fach sind diese Gestaltungsspielräume größer oder kleiner (z. B. Rechnungswesen vs. Ethik).

Was die Zeitgestaltung anbelangt, schätzen es Berufsschullehrer:innen, insbesondere in der Vor- und Nachbereitung frei und eigenverantwortlich agieren zu können – lediglich die Unterrichtsstunden sind vorgegeben: „*Ob ich das halt im geregelten Alltag an meinen Nicht-Unterrichtstagen von 8 bis 15 Uhr mache oder abends von 22 bis 24 Uhr oder am Wochenende, das ist mir freigestellt.*" (B8) Die freie Zeitgestaltung wird besonders bezüglich der Vereinbarkeit mit der Familie als motivierend erlebt:

> „*[I]ch kann meine Zeit relativ gut gestalten, weil ich ja – klar, ich habe meine Präsenzzeiten hier –, aber ich habe vorhin ja mal erwähnt, ich habe drei kleine Kinder. Und so Nachmittage kann ich in der Regel schon auch mit denen verbringen. Klar sitze ich eben mal nachts oder abends am Schreibtisch, aber das finde ich gut. Also ich finde, das ist ein guter Mix, der lässt sich mit Familie gut vereinen. Und ich kriege mehr von meinen Kindern mit als manche Freunde von mir, mit denen ich auch studiert habe, die irgendwie da in der Unternehmensberatung arbeiten oder so. Die sehen deutlich weniger von ihren Kindern, als ich meine Kinder sehe. Insofern bin ich da top zufrieden.*" (B10)

An diesem Zitat wird deutlich, wie die Autonomiespielräume in der Arbeit die Möglichkeit, das Familienleben zu gestalten und insbesondere an der Entwicklung der Kinder teilzuhaben, geschätzt wird. Ähnlich wie bei den

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Hebammen ist ebenso die Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsvolumens ein wichtiger Punkt. In der folgenden Interviewstelle formuliert eine Lehrerin diesen Vorteil und hebt zudem die Ferienzeiten hervor, die einen wichtigen Beitrag für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben leisten:

> *„Zum anderen hat es natürlich gerade auch familiär sehr viele Vorteile, dieses System. Es ist halt relativ flexibel anpassbar an die familiäre Situation, was den Stundenumfang angeht. Die Ferienzeiten selber frei zu haben, um Kinder zu betreuen, die zur Schule gehen, darf man ja auch nicht vergessen. Das ist schon komfortabel.“* (B8)

Die im Beruf mögliche Autonomie wird auch als Vorteil für die Gesundheit erlebt, hier mit Bezug auf das Homeoffice: *„Und bei uns wird das als hohes Gut gehandelt, dass jeder von uns in der Abteilung die Möglichkeit hat, einen Tag zuhause zu bleiben. Und das ist die halbe Miete. Also das hält mich gesund, würde ich sagen.“* (B11)

3.3.3 Notfallsanitäter:innen (Autonomie)

Bei Notfallsanitäter:innen ist der Konflikt um Autonomie, um Fragen, was sie dürfen – auf dem Papier und in der Praxis – ein wichtiger Punkt für ihre (De-)Motivation. Prinzipiell motiviert diese Beschäftigten, autonom über Maßnahmen bei Patient:innen (Medikamentenvergabe etc.) zu entscheiden und diese selbstbestimmt auszuführen. Dies erinnert an die Hebammen, die es ebenso schätzen, selbstbestimmt und in Eigenverantwortung Entscheidungen in der Arbeit zu treffen. Ein Notfallsanitäter formuliert die Autonomie, ähnlich wie die Hebammenstudierenden in Bezug auf ihr autonomes Agieren im Kreissaal (*„Deinem Kreissaal“* GD H), wie folgt: *„Wir treffen unsere Entscheidungen“* (N9) oder *„das ist immer unser Einsatz“* (N9). Die gelingende Versorgung von Patient:innen ohne notärztliche Hilfe bringt auch Erfolgserleben in der Arbeit: *„Das ist natürlich für uns total schön, wenn wir da eigenständig am Patienten auch Maßnahmen ergreifen dürfen und dann sagen können: ‚Okay, wir haben das jetzt gerade auch mal ohne Notarzt hingekriegt', einfach, weil wir es gelernt haben.“* (N1)

Die Bedeutung von subjektivem Sinnerleben durch selbstbestimmte Arbeit als motivierender Faktor zeigt sich auch bei weiteren Fällen in unserem Sample, welche auf Einschränkungen der Autonomie im Berufsalltag verweisen. Exemplarisch dafür stehen die Ausführungen eines Notfallsanitäters. Im Interview beschreibt er zum einen, wie rechtliche Bedingungen,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gesetze oder Grauzonen bei der Schmerzmittelvergabe (in wessen Kompetenz fällt sie – Notärzt:in oder Notfallsanitäter:in) die eigene Autonomie einschränken. Zum anderen erfährt er in der Zusammenarbeit mit Ärzt:innen Einschränkungen: Er sieht sich unter Druck, Maßnahmen, die er in der Praxis durchführt, in Stellungnahmen zu rechtfertigen und kritisiert fehlendes Vertrauen – besonders seitens der Ärzte – in seine Kompetenzen als Notfallsanitäter[42]: *„Das müsste mehr ein Miteinander [sein], man müsste sich gegenseitig mehr zugestehen"*, *„Lieber Doktor, ich habe das schon 300 mal mehr gemacht, vertrau mir doch mal."* (N4)

In diesem Fall lässt sich auch beobachten, dass zwar wenig Vorgaben zum Berufshandeln bestehen, jedoch genau dies in der Praxis zum Problem wird. Der Notfallsanitäter würde sich mehr Vorgaben wünschen, welche Maßnahmen bei bestimmten Krankheitsbildern durchgeführt werden können, womit die Arbeitsaufgaben und Entscheidungen von Notfallsanitäter:innen klarer definiert wären und damit der Legitimationsdruck reduziert wäre: *„Es darf gerne mehr geregelt werden"*, dass *„es quasi, … für jedes Krankheitsbild eine Empfehlung gibt"* (N4). Er kritisiert im Vergleich zu anderen Bundesländern die Bedingungen in der Region, in der er arbeitet. Dort werden z. B. die Ausübungen bestimmter medizinischer Maßnahmen, die Notfallsanitäter:innen laut Regelungen des Bundesgesetzes beherrschen sollten, nicht zugelassen.

3.3.4 Polizist:innen (Autonomie)

Im Vergleich zu Notfallsanitäter:innen, Berufsschullehrkräften und Hebammen setzt sich die Polizei vergleichsweise deutlich ab: Die Autonomie zeigt sich in den Interviews nicht von zentraler Bedeutung für ihre (De-)Motivation. Handlungen und Entscheidungen sind prinzipiell eng an Gesetze bzw. Vorgaben durch Vorgesetzte gekoppelt. Die Handlungsspielräume werden aber je nach Arbeitsbereich oder Tatbestand als unterschiedlich groß eingeschätzt. Im Einsatz ist die Arbeit etwa nicht vorab planbar: *„Ich habe wenig Einfluss darauf, wann ich wie viel Arbeit habe, sondern ich warte darauf, dass was passiert. Und kann eigentlich dann nur reagieren."* (P11) Im Bereich der Strafverfolgung gäbe es *„kein Ermessen"* (P1): *„Wenn wir von einer Straftat Kenntnis haben, dann müssen wir sie verfolgen und einleiten, sonst machen wir uns selber strafbar."* (P1) In der Sachbearbeitung beständen hin-

42 Jede Entscheidung und Maßnahme muss rechtlich begründet und verantwortet werden, wodurch Notfallsanitäter:innen von einem hohen Haftungsrisiko betroffen sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gegen, so manche Polizist:innen, in der Regel mehr Handlungsspielraum (im gesetzten Rahmen). Das gilt auch für den Bereich der Gefahrenabwehr und Ordnungswidrigkeiten. Ein Beispiel ist der Umgang mit abgelaufenen Verbandskästen bei Verkehrskontrollen. Ein Polizist erzählt von einer Kontrolle bei einer

> *„ganz normalen 08/15 Mutti auf dem Rückweg von der Arbeit nachhause zu ihren Kindern. […] Bevor ich dann denen ein Verwarngeld auferlege, sage ich denen immer, dass ich sie mündlich verwarne, das kann ich. Und gleichzeitig fordere ich sie auf, das Geld, was sie dadurch gespart haben, vielleicht dann doch in einen neuen Verbandkasten zu investieren.*" (P1)

Wie in dieser zitierten Textstelle werden in einigen Erzählungen der Polizist:innen unterschiedliche Arbeitsstile[43] deutlich (mündliche Verwarnungen erzeugen eher Einsicht, so etwa bei manchen die Handlungsmaxime), zu denen bestehende Freiräume sie befähigen. Diese Freiräume zeigen sich allerdings in den Interviews mit Polizist:innen der Schutzpolizei als wenig bedeutsam für die Berufsmotivation.

3.4 Abwechslung

Die Abwechslung im beruflichen Alltag wird über alle vier Berufsgruppen hinweg als überaus motivierend beschrieben. Die Abwechslung für Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen liegt insbesondere in der Unvorhersehbarkeit und Spannungslage des Einsatzgeschehens, wohingegen Hebammen und Berufsschullehrer:innen diese besonders durch die Interaktionen mit den verschiedenen Klient:innen erfahren (vgl. den Abschnitt 3.1 „Verhältnis mit den Dienstleistungsnehmenden").

Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen schätzen die Abwechslung insbesondere in Bezug auf die Verschiedenheit der Einsätze: „*Das ist immer so eine Wundertüte. Jeder Arbeitstag und jeder Einsatz ist wieder anders. Ob das die Angehörigen sind, ob das der Patient ist, ob das die Umgebung ist*" (N2). „*Das Einsatzgeschehen und die Abwechslung in den Tätigkeiten*" (P5) motivieren Menschen zur Berufswahl und die mit dem Beruf verbundene Spannung kennzeichnet auch positive Rückblicke auf das Berufsleben. So resümiert eine kurz vor der Pension stehende Polizistin: „*Also es ist so*

43 Hier kommen immer wieder Geschlechterunterschiede ins Spiel, die als mehr oder weniger groß wahrgenommen werden, aber auch z. B. Unterschiede zwischen Polizist:innen auf dem Land oder in der Stadt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ein spannender Beruf eben auch und dafür habe ich eigentlich auch immer gelebt." (P7) Ein Polizist umschreibt die Polizei mit der Metapher „*Riesenabenteuerspielplatz*" (P4). „*Draußen unterwegs zu sein*" (N9) und „*Action*" (N2, N4, N9) zu erleben, macht den Beschäftigten Spaß. Dazu trägt auch der Einsatz mit Blaulicht auf der Straße bei:

> „*Das ist natürlich irgendwo auch so das innere Kind, das sich natürlich irgendwie jeden Tag freut, wenn man auf das Auto steigt. Klingt jetzt ein bisschen einfach, aber tatsächlich, wenn man selber fährt, man fährt selber mal Blaulicht und Martinshorn durch die Gegend und jedes Mal so ein ‚Bling' und man fühlt sich wieder wie drei und hat wieder leuchtende Kinderaugen, das ist total schön.*" (N1)

Ein Beispiel für Abwechslung als wichtige Motivationsquelle für den Beruf ist ein Polizist, der betont, sich jedes Mal wieder zu freuen, zum Dienst zu fahren, und das wie folgt begründet:

> „*dass ich das immer noch total spannend finde. Ich weiß nicht, was mich erwartet. Also da ist kein Aktendeckel, der sich stapelt, den ich abarbeiten muss, sondern jeder ist anders, total anders. Es gab Dienste, da musste ich zu sieben Verkehrsunfällen und das in sieben Stunden, so das war eine Masse. Dann hatte ich aber auch wieder drei Wochen gar keinen Verkehrsunfall zum Beispiel… Diese Vielschichtigkeit ist enorm, mit was man da…, also man kann das gar nicht beschreiben. Das ist so vielfältig dieser Beruf. Ob das nun Ausländerrecht, dann hat man mal wieder irgendwie einen Polenböller. Alles ist in irgendwelchen anderen Rechtsvorschriften und man muss sich immer wieder neu in was einarbeiten und das macht einfach mir persönlich super viel Spaß, immer noch.*" (P1)

Während die Unvorhersehbarkeit der Arbeitsaufgaben und die Möglichkeit, in der Arbeit Neues zu lernen, für ihn stark motivierend sind, lässt sich zugleich beobachten, dass er weniger freudvolle, demotivierende Arbeitsinhalte in ihrer Bedeutung subjektiv geringer gewichtet. Es gehört seiner Ansicht nach zu jeder Arbeit hinzu, dass es auch Teilbereiche gibt, „*wo man nicht ganz so viel Lust*" hat (P1). Das gilt bei ihm etwa für Einsätze mit alkoholbedingten Körperverletzungen, wo es „*immer das gleiche Spiel*" sei. Durch den Fokus auf freudvolle Anteile der Arbeit erhält er sich jedoch seine Motivation. Er mache „*tatsächlich [s]einen Job immer noch total gerne*" (P1).

Auch die Interviews mit den Notfallsanitäter:innen sind durchzogen von positiven Beschreibungen der Spannung und der Vielfalt, die sie in ihrem

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Berufsalltag erleben: *„Man hat in einer Schicht irgendwie alles. Also man hat hier wirklich von der Reanimation über den Kindernotfall bis hin zur Oma mit einem entglittenen Blutdruck ist hier irgendwie in einer Schicht alles dabei und das macht's, finde ich persönlich, aber auch sehr interessant und sehr sehr spannend.*" (N1)

Dieses Zitat stammt von einem Notfallsanitäter, der in einer Großstadt arbeitet und gerade dort im Vergleich zum Land die Abwechslung schätzt.[44] Aber auch Notfallsanitäter:innen auf dem Land, die nach den Einschätzungen und Erfahrungen unserer Interviewpartner:innen im Vergleich zu Großstädten in der Regel weniger gedrängt Einsätze fahren müssen, schätzen die unterschiedlichen Arbeitssituationen und die fachlichen medizinischen Herausforderungen, vor die sie gestellt sind. Die Arbeit erfordert ein flexibles lösungsorientiertes Handeln: *„Das ist auch das, was ich an meinem Beruf so schätze und so gerne mag, dass man einfach spontan auf eine Situation reagieren muss und halt auch einfach mal umschalten muss.*" (N1)

Auch Berufsschullehrer:innen und Hebammen schätzen die Abwechslung in ihrer Arbeit. Hier entsteht die Abwechslung jedoch wie oben erwähnt besonders durch die Interaktion mit den unterschiedlichen Klient:innen bzw. Schüler:innen in den Schulklassen, den diversen familiären Kontexten sowie durch die Begleitung der individuellen Entwicklungen. Bei Hebammen variieren die Aufgaben und die Fälle, die sie betreuen (vgl. den Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden"). So erleben Hebammen eine große Spanne in ihrer Arbeit, die etwa von der Ernährungsberatung bis hin zur Fehlgeburtsbegleitung reicht. Die Abwechslung wird sowohl bei der Arbeit in der Selbstständigkeit als auch bei der Arbeit im Krankenhaus erfahren. Eine Hebamme beschreibt das Ineinandergreifen von Gewohntem und Unvorhersehbarem wie folgt:

> *„Es ist auch irgendwie immer total spannend, weil man nie weiß, wem man da begegnet. Also jedes Paar dreht sich ja einmal komplett um, wenn das Kind da ist und findet sich neu. Und das ist spannend zu sehen. Das ist im Kreißsaal natürlich nochmal auch was ganz anderes. Also für mich war jeder Arbeitstag immer fast wie der Erste. Ich fand es immer so aufregend zum Dienst zu gehen oder gerufen zu werden, weil man nie weiß ‚Was*

44 Ein weiterer Interviewpartner erzählt, dass er sich aufgrund der Langeweile bei seiner Arbeit auf dem Land in Richtung Stadt umorientiert habe. Umgekehrt wechseln andere von der Stadt aufs Land, weil sie die Belastung in der Stadt als zu hoch empfinden (vgl. den folgenden Abschnitt 3.5 „Belastungen").

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *erwartet mich heute?' Also es gibt nie so diese Routine. Es gibt nie dieses – also natürlich gibt es immer wieder Sachen, auf die man zurückgreift; das ist ja klar; irgendwie läuft es ja ähnlich ab –, aber dadurch, dass man mit Menschen arbeitet, ist es immer wieder so individuell, so anders. Und das ist schön.*" (H3)

Ebenso wird die motivierende Wirkung der Abwechslung im Berufsalltag bei Berufsschullehrkräften deutlich. Die „*Spannbreite*" (B5) des Klientels an den beruflichen Schulen „*macht die Arbeit auch so faszinierend (lacht).*" (B5) Ein interviewter Lehrer betont z. B.: „*Sie können das gleiche Modul, das gleiche Fach in zwei Parallelklassen unterrichten und es ist ganz anders. Es ist eine ganz andere Dynamik. Also es wird nie langweilig*" (B6). Ein weiterer Lehrer führt aus:

> „*Wenn ich in einer Klasse von Anlagenmechanikern sitze, das sind einfach ganz andere Charaktere und wirklich ganz andere Typen als am Gymnasium oder bei Steuerfachangestellten. Und das sind schon manchmal auch (lacht) interessante Erlebnisse, die man da hat. Aber ich finde, es macht Spaß. Also es ist abwechslungsreich, muss man ehrlich sagen.*" (B10)

3.5 Belastungen

Im Gegensatz zur motivierenden Abwechslung im Berufsleben thematisieren die Interviewten aller Berufsgruppen belastende Arbeitsbedingungen, die sich negativ auf ihre Berufsmotivation auswirken. Wie wir bereits in den obigen Abschnitten, z. B. bei der Kategorie „Verantwortung und Helfen" unter 3.2, festgestellt haben und wie wir es auch bei weiteren Faktoren noch sehen werden, können sich Belastungen in vielen Dimensionen bzw. Ausprägungen artikulieren und sind insofern transversal.

Hier bei diesem Faktor fokussieren wir uns auf solche Belastungen, die einen starken Bezug zur unmittelbaren Arbeitstätigkeit haben (z. B. Arbeitsmenge, -mittel, -zeiten). Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen erfahren psychische und körperliche Belastungen insbesondere durch die Arbeitstätigkeit an sich, den Arbeitsumfang, die Arbeitsorganisation des Schichtdienstes (mit negativen Auswirkungen auf das Privatleben) oder die Ausstattung (Arbeitsmittel). Bei Berufsschullehrer:innen und selbstständigen Hebammen ist die Entgrenzung von Arbeit und Leben eine wichtige Belastungsquelle. Außerdem sind Arbeitsumfang (bei Berufsschullehrer:in-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nen) und Dokumentation der Arbeit (bei Hebammen) als weitere Belastungen zu nennen.[45]

3.5.1 Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen (Belastungen)

Da sich die Problematiken bei den Beschäftigten der Polizei und im Rettungsdienst ähneln, nehmen wir beide in der Darstellung zusammen. Eine große Bedeutung haben jeweils körperliche Belastungen. Notfallsanitäter:innen erzählen von Zusatzschichten, die sie aufgrund von Personalmangel (durch z. B. Krankheit) übernehmen müssen, und vielen Überstunden, die sie leisten (*„wir gehen mittlerweile alle auf dem Zahnfleisch"* (N5)); *„Der Rettungsdienst vereinnahmt sehr"* (N6). Ebenso ist der Schichtdienst, der zwischen acht und 24 Stunden bei den Befragten variiert, körperlich belastend.

Analog dazu wird von Polizist:innen auf die Belastungen durch Schicht- und Außendienst hingewiesen. Ein Polizist, Ende 20, leidet durch den Wechselschichtdienst bspw. unter Schlafschwierigkeiten und hat starke Gelenkprobleme, die er auf das Tragen der Ausrüstung in seiner Interventionseinheit zurückführt. Während der Arbeit ist kaum Zeit für Pausen: *„Da fährt man im Spätdienst in der Regel von Einsatz zu Einsatz und hat in den acht Stunden keine Zeit zu essen, keine Zeit zu trinken, vielleicht schafft man es mal schnell, auf das Klo zu gehen."* (P14)

Bei den Notfallsanitäter:innen sind es insbesondere jene, die in großstädtischen Gebieten arbeiten, die von einer starken Auslastung durch zahlreiche Einsätze erzählen. Jedoch ist z. B. selbst eine einsatzarme Nachtschicht nicht wenig belastend: *„Selbst wenn man keinen Einsatz hat nachts, man geht morgens raus und ist müde, weil man ja doch nicht so fest schläft. Das ist schon körperlich sehr anstrengend."* (N5) Die in den Belastungen variierenden Arbeitsbedingungen (Schichtsystem, Ausstattung, Einsatzgeschehen) führen zu Arbeitsplatzwechseln. Manche wechseln von der Stadt aufs Land,

45 In Kapitel 6 dieses Bandes wird zwischen vermeidbaren und nicht vermeidbaren Belastungen unterschieden. Diese Unterscheidung wurde in der Auswertung des hier vorliegenden Materials nicht aufgegriffen. Vielmehr wird in den hiesigen Auswertungen deutlich, wie stark subjektiv differiert, was als Belastung wahrgenommen wird und wie stark die Belastung ist. Was für manche eine Belastung darstellt, können andere für sich so verarbeiten, dass sie es zwar als negative Seite des Berufs sehen, aber nicht als subjektiv belastend wahrnehmen, bspw. indem Angriffe nicht als Angriff auf die Person gedeutet werden, sondern auf die Institution Polizei (siehe hierzu das Zitat im aktuellen Abschnitt).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

um weniger Einsätze zu haben, andere wechseln den Arbeitgeber wegen der Arbeitszeiten. Ein Notfallsanitäter kündigt z. B. seinem Arbeitgeber aufgrund der 24-Stunden-Dienste, in denen er seinen Ansprüchen an Verantwortung gegenüber den Patient:innen subjektiv nicht mehr gerecht werden konnte (vgl. den Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen"):

> *„Ich merke einfach, auch wenn ich bis jetzt keine Fehler gemacht habe und nachts keinem Patienten geschadet habe, merke ich mit zunehmender Diensttätigkeit, dass ich nachts einfach nicht mehr die Leistung bringen kann, die ich einem Patienten zumessen möchte. Also nachts um 3 Uhr dann beim achten, neunten, zehnten Patienten zu stehen und denen genauso qualitativ hochwertig versorgen zu wollen. Hauptsächlich, also zum einen physisch, aber hauptsächlich auch kognitiv, weil die kognitiven Ressourcen tagsüber schon gefressen werden durch Patientenversorgung, durch Diskussion an der Schnittstelle Rettungsdienst-Krankenhaus, die häufig passieren, durch die Anforderung, die Konzentrationsanforderung im Straßenverkehr, die auch nicht ohne sind, gerade wenn man zu Berufsverkehrszeiten unterwegs ist."* (N12)

Der Schichtdienst ist ebenso mit Blick auf die Planbarkeit für die allgemeine Organisation des Lebens und der Vereinbarkeit mit der Familie eine Schwierigkeit für die Beschäftigten. Zum wechselnden Tagesrhythmus kommt die Anforderung, bei Ausfällen kurzfristig Dienste zu übernehmen, erschwerend hinzu. Während bei der Polizei die Möglichkeit besteht, in den Innendienst zu wechseln und nur noch tagsüber zu arbeiten, kann im Rettungsdienst die Ausgestaltung des Schichtsystems nur durch den Arbeitgeber unterschiedlich gestaltet werden. Wenn dies nicht ausreicht, muss eine berufliche Exit-Option gewählt werden – bei unseren Fällen zumeist Richtung Studium (vgl. den Abschnitt 3.9 „Entwicklung"). Der gerade zitierte Notfallsanitäter wählt letzteren Weg, denn für ihn ist mit seiner aktuellen Beschäftigung (nun im 12-Stunden-Schichtsystem) eine von ihm und seiner Partnerin angestrebte Familiengründung undenkbar. Die berufsbedingten Belastungen schließen in seinen Augen eine gerechte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und Verantwortung in der Kindererziehung aus:

> *„Meine Einschätzung ist ganz klar, dass ich mit dem, wie mein Arbeitsleben so aktuell aussieht, nicht von meinen persönlichen Kräften, also von den Kräften die ich habe, von der Belastbarkeit die ich habe, nicht die Kraft aufbringen könnte, mich in Kindererziehung mit einzubringen. Und*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *dass ich das nicht schaffe, ist für mich keine Option. Also für das Kind da zu sein und für die Familie da zu sein. Dieses klassische Bild von ‚Ich bin der Mann, ich bringe das Geld nach Hause', also das ist nicht meins. […] Ich möchte mich auch neben dem Arbeiten um das Kind kümmern können und Zeit in den Haushalt investieren können. Und dazu müssen die Belastungen entsprechend verteilt sein.*" (N12)

Für das Ausmaß körperlicher Belastungen spielt die Ausstattung z. B. mit Arbeitsmitteln eine große Rolle. Sie variiert bei den Polizist:innen stark zwischen den verschiedenen Länderpolizeien und der Bundespolizei und bei den Notfallsanitäter:innen sowohl zwischen den Arbeitgebern als auch beim selben Arbeitgeber mehr oder weniger stark. Bei den Notfallsanitäter:innen ist vor allem die Ausstattung mit elektrischen und mechanischen Tragen relevant für die Belastung, oder etwa, ob Automatik- oder Schaltwagenfahrzeuge in Betrieb sind. Eine gute bzw. moderne Ausstattung mit medizintechnischen Geräten kann zwar motivieren, jedoch nicht die grundsätzlich stark körperlich beanspruchende Tätigkeit ändern, wie folgendes Zitat widerspiegelt:

> *„Wir haben eine sehr schöne Ausstattung. Also wir haben gutaussehende Rettungswagen, so blöd sich das anhört, aber da freut man sich dann ja doch drüber, wenn sein Arbeitsmaterial gut aussieht. Wir haben die neueste Generation an EKGs, wir haben gute Beatmungsgeräte auf dem Rettungswagen. Also die Medizintechnik passt da. Wir kriegen jetzt in die aktuelle Generation auf den Rettungsmittel auch elektrohydraulische Tragesysteme da mit drauf und auch einfach, was da den Arbeitsalltag einfach ein wenig erleichtert.*" (N6)

Auch für Polizist:innen (vor allem im Außendienst) sind die Arbeitsausstattung, der Fuhrpark und die Innenausstattung von Bedeutung. Ein Polizist berichtet etwa mit Stolz über die E-Autoflotte in seinem Bundesland in Abgrenzung zu anderen Bundesländern. Weiterhin werden digitale Hilfsmittel wie Tablets zur Dokumentation oder bei den Polizist:innen Bodycams als mögliche arbeitserleichternde Hilfsmittel genannt.[46] Für Polizist:innen, insbesondere im Außendienst, spielt die Schutzausrüstung und Uniform für

46 In den Interviews werden Unterschiede im Stand der Digitalisierung je nach Region deutlich, so wie z. T. ein geringes Tempo bei der Digitalisierung konstatiert wird (z. B. rühre dies daher, dass etwa eigene Entwicklungen für interne Messenger-Dienste vorgenommen würden, die die Datenschutzbestimmungen erfüllen): *„Wir hängen zwar gefühlt so acht bis zehn Jahre hinterher, mit dem was möglich ist.*" (P14)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die körperliche Belastung eine große Rolle. Manche machen hier Verbesserungen aus, andere berichten von nicht adäquater Ausstattung, wie diese Polizistin:

> *„Die Kleidung hat mir nicht gepasst, die Schutzausrüstung, also der Helm bei der Demonstration, wenn wir gelaufen sind in der Stadt und in Gefechtssituationen, der ist mir immer so ins Gesicht gerutscht, ich konnt dann nichts sehen. Um mich rum hat alles geknallt, das waren so Sachen, wo ich gesagt hab ‚Was mach ich hier eigentlich?'"* (P15)

Ein Polizist schildert seine negativen Erfahrungen mit einer neuen Uniform:

> *„Wir haben ne neue Uniform eingeführt. Meine alte hatte ne Gore-Tex-Membran, die neue hatte sie plötzlich nicht mehr. Das waren Cargo Hosen, aber da war kein Nässeschutz drin, so wie jeder das aus dem Treckking-Bereich kennt. Wo ich sage, das sind ja jetzt keine Unsummen, wenn ich Massenproduktion mache, die ich da investieren muss und es wurde einfach schlichtweg vergessen. Das heißt, da hätt ich auch mit meiner privaten Jeans rausgehen können, die wär genauso nass gewesen. Ich hatte im Kalten, im Warmen, es war immer die gleiche Hose […]. Das sind natürlich, sag ich mal, diese mehr oder weniger weichen Dinge, die die Attraktivität des Berufes ausmachen."* (P5)

Neben den körperlichen Belastungen, die mit der Ausstattung zusammenhängen, sind psychische Belastungen bei beiden Berufsgruppen eine relevante Größe. Für psychische Belastungen sind bei Polizist:innen negative Erfahrungen in der Interaktion mit den Klient:innen wesentlich,[47] wenn sie z. B. *„bespuckt, bepöbelt, angegriffen"* (P14) werden, aber auch schlicht das Erleben von Realitäten des Lebens bzw. der Gesellschaft, dem Menschen im Polizeiberuf besonders ausgesetzt sind. Eine Polizistin, die im Streifendienst war und mittlerweile zur Kriminalpolizei gewechselt hat, schildert, wie sie ihre Tätigkeit im Streifendienst psychisch mitnahm und in innere Konflikte brachte:

> *„Zwei Tote, drei Schwerverletzte. Und ich habe mir die Frage gestellt, was ich mir eigentlich damit zumute, mit diesem schweren Job. […] Wenn man das auf der emotionalen Ebene betrachtet, ist dieser Job unfassbar anstrengend, emotional anstrengend. […] Also das widerspricht sich so*

47 Vgl. den Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden".

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

extrem, dass dieser Job mich emotional belastet, obwohl ich ihn eigentlich für das Gute in der Gesellschaft machen wollte." (P12)

Entgegen der Belastung durch die Begegnungen mit schweren Schicksalsschlägen, durch welche sich die Polizistin *„emotional abgestumpft"* (P12) fühlt, ist das Erfahren von Beleidigungen und körperlichen Angriffen für sie weniger belastend: *„Also mit diesem ganzen ‚die Scheiß-Polizei', Beleidigungen und sowas und selbst Widerstandshandlungen, die tun mir alle nicht so weh, wie Schicksalsschläge tatsächlich. Also die Menschen, die gegen mich Widerstand geleistet haben, meistens sind das Ausnahmesituationen, die Menschen sind vielleicht alkoholisiert oder sowas. Ich bin auch bisher nie stark verletzt worden, aber das tut mir tatsächlich nicht so weh, weil ich oft das nicht so als gegen mich empfinde. Oft denke ich so, das ist gegen die Polizei, nicht gegen mich.*" (P12)

Gerade in bestimmten Arbeitsbereichen sind psychosomatische Belastungen bei der Polizei nach Aussage mancher Polizist:innen weit verbreitet. Die Einschätzungen, ob in der Organisation oder von Vorgesetzten genügend Unterstützung bzw. ein hinreichendes Gesundheitsmanagement angeboten wird, variiert bei den Befragten.

Auch bei den Notfallsanitäter:innen wirken Erlebnisse in der Arbeit psychisch nach, wenn z. B. Kinder in Einsätzen reanimiert werden müssen oder, wenn sie in Großstädten extremer Armut begegnen und zugleich die eigenen beschränkten Handlungsmöglichkeiten erleben, an der Situation der Betroffenen etwas zu ändern – hier begegnen sie also erneut einer gewissen Hilfslosigkeit:

„und halt wirklich zu sehen, wie Menschen teilweise leben, unter was für Bedingungen sie jetzt auch in den letzten Monaten draußen bei minus fünf Grad gelebt haben. Das sind schon Eindrücke, die bleiben natürlich irgendwo hängen. Natürlich löscht man den Menschen irgendwo aus seinem Kopf raus, aber zu wissen, man liegt da abends im Bett, so ging es mir neulich, und denkt darüber nach, denkt sich so ‚Ah, jetzt liegt der Patient draußen oder der Mensch draußen auf seiner Pappe' und hat halt den Kälte-Bus, den wir ihm angeboten haben und irgendwie auch die Decken, hat der dann zwar dankend mitgenommen und auch nochmal die FFP2-Masken, die wir ihm pandemisch bedingt in die Hand gedrückt hatten. […] aber natürlich haben wir im Rettungsdienst teilweise einfach beschränkte Möglichkeiten, da unter die Arme zu greifen. Und ja, das ist manchmal natürlich der Wunsch, dass man mehr machen könnte." (N1)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.5.2 Hebammen (Belastungen)

Für Hebammen lassen sich zwei Belastungsquellen unterscheiden, die demotivierend wirken können. Das betrifft zum einen die Dokumentationsaufwände, die von einigen Interviewpartnerinnen als zu hoch empfunden werden, und damit verbunden auch der empfundene Druck in der Arbeit. Zum anderen wird der Beruf z. T. als das Privatleben beeinträchtigend wahrgenommen.

Dokumentationspflichten für das Qualitätsmanagement (QM) in der Nachsorge werden von einigen Hebammen als aufwändige Zeitfresser und als „*Ärgernis*" (H9) gesehen. „*Das ist wirklich so eine Last, die immer auf mir liegt, bis ich es dann abgeschlossen habe oder eingereicht habe.*" (H7) Die Logik des Qualitätsmanagements, alles festzulegen, was man tue, widerspreche der Idee, Frauen individuell zu behandeln und sei „*unsinnig zeitaufwändig und sehr schwierig zu gestalten*" (H7). Die Nachsorge macht den Dokumentationsaufwand aus Sicht unserer Interviewpartnerinnen deutlich unattraktiver. Sie berichten zum Teil von Kolleginnen, die ihre außerklinische Arbeit aufgrund der geforderten QM-Dokumentationen aufgegeben hätten: „*Also die einfach gesagt haben: ‚Da habe ich keinen Bock drauf, das ist mir viel zu viel Aufwand und dann mache ich das, biete ich das jetzt nicht mehr an. Dann mache ich meinen Klinikjob und fertig.'*" (H1) Auch weitere Vorgaben und Anforderungen von Versicherungen werden als Belastung empfunden, z. B. Ärger beim Einreichen von Rechnungen.

Eine Hebamme im Sample betont allerdings, dass die Dokumentationspflicht im Sinne einer Qualitätssicherung der Hebammenarbeit eine Verbesserung darstellt: „*Aber es gibt schon auch echt schwarze Schafe. Oder die halt dann immer irgendwie nicht evidenzbasiert arbeiten. […] Dafür finde ich halt auch das Qualitätsmanagement im Grunde genommen auch gut. Mit aller Mehrarbeit, die es wieder ist.*" (H5)

Der Hintergrund von Qualitätsmanagement und Dokumentationspflicht ist nicht allein das Vermeiden von Fehlern, sondern auch die Identifikation eines Haftenden im Schadensfall, da dies versicherungsrechtlich relevant ist. Handwerkliche Fehler von Hebammen können sehr langfristige Folgen haben und entsprechende Kosten nach sich ziehen. Es geht deshalb darum, das eigene Handeln zu jedem Zeitpunkt als fachlich korrekt ausweisen zu können, um sich gegen Klagen abzusichern. Eine Hebamme berichtet, wie sie dieser Druck bis abends ins Bett verfolgt: „*Hast du das aufgeschrieben? Das hättest du vielleicht doch besser aufschreiben sollen und so. Wer weiß, ob du eine Anklage kriegst.*" (H2) Sich immer weiter absichern zu müssen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(über Fortbildung und Dokumentation) sei der Bereich, der belaste – ganz im Gegenteil zur Arbeit an sich, die große Freude bereiten würde. So führt diese Hebamme weiter aus:

> *„Der Druck ist immens und da kriegen wir keine Unterstützung. Im Gegenteil, es heißt: ‚Ja noch mehr absichern, noch mehr absichern. Und noch mehr Fortbildungen machen.' Und das ist ja der Bereich, der uns belastet, die Arbeit doch gar nicht. Die reine Arbeit ist wunderbar. Das ist ein Traum. Es macht Spaß und man lacht zusammen. Man hat Erfolg zusammen mit den Familien. Das ist super. Die Arbeit ist das nicht. Das ist dieses ganze Drumherum."* (H2)

Auch die interviewte Hausgeburtshebamme stellt die negativen Folgen für ihre Arbeit mit den Frauen heraus, da gerade bei der Betreuung von Geburten aufgrund der Berufshaftpflichtversicherung die Angst mittlerweile ein *„großer Begleiter geworden"* (H10) sei. Sie handle nun vorsichtiger, indem sie z. B. Frauen zur Absicherung zum Gynäkologen schicke oder während der Geburt schneller ins Krankenhaus verlege, wodurch die Frauen verunsichert werden würden, was wieder von ihr aufgefangen werden müsse. Dies stehe jedoch im Widerspruch zum Glauben an die Fähigkeiten der Frauen und der Verantwortung, die sie empfinde, dass Frauen natürlich gebären können und möglichst interventionsarm gebären sollten (vgl. den Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen").

Neben den Dokumentationspflichten wird zweitens bei manchen Hebammen die starke Verschränkung von Berufs- und Privatleben als Belastung erlebt. Während viele die Vorteile gerade in der Vereinbarkeit sehen (vgl. den Abschnitt 3.3 „Autonomie"), kritisieren andere, dass sie wenig Freizeit hätten und immer *„on stage"* (H10)[48] seien oder es schwer sei, *„die Grenzen zu finden zwischen Beruf und Freundin"* (H3). Dafür steht stellvertretend folgendes Zitat:

> *„Dann ist man zu Hause, dann wird man ja auch nicht in Ruhe gelassen, weil dann hat die eine vielleicht einen Milchstau, die andere hat nur eine Frage, dann ist man wieder am Telefonieren mit denen. Gehört dazu, ne? Also das, sie müssen Fragen haben, sie dürfen auch Probleme kriegen, ne? Und die kann ich nicht voraussehen. Und dann muss das Abendessen eben auch mal eine Stunde warten."* (H7)

48 *„Ich gehe mit dem Handy duschen, es ist immer an mir dran"* (H10).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Eine gelungene Abgrenzung zu den Klient:innen zu finden, ist ein Thema, das einige beschäftigt,[49] jedoch nicht unbedingt zu demotivieren scheint. Eher scheint die Entgrenzung – zumal als Selbstständige – wie im Zitat schon ersichtlich als „normaler" Teil der Arbeit gedeutet zu werden, der von manchen als Nachteil oder Belastung empfunden wird und der auch zum Ausstieg aus dem Beruf bspw. nach einem Burnout führen kann.

Mit Blick auf Belastungen im Krankenhaus haben wir Einschätzungen von Hebammen, die dort als Begleitbeleghebammen arbeiten. Insbesondere wird die Arbeitsverdichtung hervorgehoben und die Erfahrung, sich nicht genügend um die Frauen kümmern zu können, d. h. es besteht Sorge um die Qualität der Dienstleistung:

> „*Und das sind so meine Kompetenzen, also auch einer Frau, die vielleicht große Angst hat zu helfen, mit der Angst erstmal weiterzuarbeiten und zu gucken, ich kriege das in den Griff. Das ist aber durch diese Arbeitsverdichtung in den Krankenhäusern oft nicht mehr möglich. Also wenn ich zwei Frauen gleichzeitig betreue, die beide kräftige Wehen haben und ihr erstes Kind erwarten, das wird manchmal dann schon ein bisschen brenzlig, ne? Dann rennt man von einem Zimmer ins andere und guckt, ist zehn Minuten hier und hat aber im Kopf: ‚Okay, du musst da drüben auch gleich noch mal gucken, ob alles okay ist, oder ob die noch mehr Hilfe brauchen.' Das ist natürlich nicht so schön für alle Beteiligten.*" (H1)

3.5.3 Berufsschullehrer:innen (Belastungen)

Bei Berufsschullehrer:innen sind wesentliche Belastungsquellen zum einen der Arbeitsumfang, zum anderen – ähnlich wie bei den Hebammen – die Entgrenzung von Arbeit und Leben (vgl. den Abschnitt 3.3 „Autonomie").

Entscheidend für den Arbeitsumfang ist die Personaldecke. Ein Berufsschullehrer, der im Personalrat ist, stellt im Interview klar, dass „*Berufsschulen im Schnitt irgendwie 92 % an notwendigen Lehrerstellen besetzt halten*", sie jedoch 100 % bräuchten, um alle Stunden zu erbringen: „*Also wir sind chronisch unterversorgt. […] Und man merkt das an allen Enden und Ecken*" (B11). Auf die Frage, was demotiviert, problematisiert ein anderer Berufsschullehrer ähnlich:

49 Eine Hebamme vergleicht ihre eigene Praxis der Erreichbarkeit mit anderen Hebammen, die ihr Handy ab einer gewissen Uhrzeit ausschalten und das in dem Behandlungsvertrag festhalten.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„ein Mangel an Personal tatsächlich. Also dass wirklich viel auf Kante genäht ist. Sobald jemand ausfällt, gibt es echt Probleme. Dann muss geguckt werden, wie machen wir das jetzt und wie kann das aufgefangen werden. Und es ist eben nicht so da, dass ich dann eben jemanden heranziehen kann, der Puffer hat, der noch frei ist und dann eben Fächer übernimmt, sondern eigentlich sind alle schon voll und dann muss eben obendrauf gearbeitet werden. Und das ist schon belastend.*" (B10)

Die Übernahme von Vertretungen heißt, Überstunden zu machen[50] und kann neben der Mehrbelastung für die Beschäftigten auch für die Schüler:innen negative Effekte mit sich bringen, wenn sie die Unterrichtsqualität senkt. Vertretungen bedeuteten oftmals, sich in neue Bereiche einarbeiten zu müssen, wenn man fachfremd ist: „*Man muss sich halt immer wieder auch in neue Berufe eindenken.*" (B10) Dies wirkt demotivierend – ein interviewter Berufsschullehrer würde deshalb die Schule wechseln.

Gerade die jüngeren Berufsschullehrer:innen seien stärker durch Vertretungen belastet, kritisiert der bereits oben zitierte Personalrat: „*die sagen ja natürlich eher mal ‚Ja, ich will ja auch die Stelle, ich will auch verbeamtet werden.' Und dann klotzen die sich da mit 32 Wochenstunden zu.*" (B11) Zudem haben die Lehrer:innen zu Beginn der Laufbahn noch keine Sammlung an Unterrichtsmaterialen und Erfahrungen, auf die sie zurückgreifen können, was die Vor- und Nachbereitung erschwere.

Der hohe Arbeitsumfang ist nicht nur durch Vertretungsstunden bzw. Stundenanzahl und die Vor- und Nachbereitung, sondern durch weitere Aufgaben bestimmt, wie etwa für Gespräche mit ausbildenden Betrieben, die Betreuung in Praxiszeiten, den Kontakt mit den Schüler:innen oder durch bestimmte fachliche Zuständigkeiten.

Die Arbeitsbelastung entsteht auch besonders in bestimmten zeitlichen Phasen wie vor der Zeugnisvergabe oder generell im Arbeitsalltag, in dem wenig Pausen möglich seien – so manche Stimmen wie bspw. diese Berufsschullehrerin:

> *„Es gibt teilweise auch Zeiten bei mir, da gehe ich morgens halb acht bin ich bis wirklich 18 Uhr in einem Fluss. Ich habe keine Pause gehabt. […] Die erste Pause ist Dienstbesprechung. Zweite Pause haben Sie Aufsicht. Dritte Pause ist ein Schüler, der Schirm steht. Vierte Pause geht es gleich*

50 „*Sobald jemand ausfällt, fängt es an, dass eine riesen Bugwelle an Überstunden vor sich hergeschoben wird, die es aber offiziell nicht geben darf. Das ist auch so ein Problem sicherlich*" (B10).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sachen wegräumen, in die nächste Konferenz. Und wenn Sie dann noch Pech haben, dass Sie dann noch abends eine Veranstaltung haben oder noch am Abend unterrichten, kann das auch passieren. Also das heißt also, Sie haben auch oft manchmal ganz lange Schläuche und müssen dann auch sehen, wie schaffen Sie das trotzdem auf die Reihe zu kriegen." (B5)

Ein Moment der Entlastung und der Motivation sind hingegen die Auszeiten, die durch Ferien ermöglicht werden – hierzu wählt ein Berufsschullehrer das Bild der „*Inseln mit Schulferien*" (B1), die man im Beruf hätte. Die Ferien tragen ganz klar zur Attraktivität des Berufs bei (wie auch die materielle (Ab-)Sicherung, vgl. dazu Abschnitt 3.8).

Ein zentrales Handlungsproblem von Berufsschullehrer:innen und eine zweite wichtige Quelle von Belastung ist die Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben. Exemplarisch dafür beschreibt die gerade zitierte Berufsschullehrerin den Beruf wie folgt: „*Lehrersein heißt immer, dass man bis zum Ultimo was machen kann. Aber man muss eben einfach gucken, wo ist meine Grenze. Wo kann ich die ziehen, ohne die Schüler zu schlecht zu behandeln, aber auch meine Kollegen nicht im Regen stehen lassen. Und was muss ich tun, damit ich gesund bleibe.*" (B5)

Der Schreibtisch zuhause steht symbolisch für die typische Entgrenzungserfahrung der Berufsschullehrer:innen.[51] Die Schwierigkeit, die Arbeit loszulassen, stellt eine gesundheitliche Belastung dar. Viele schildern in diesem Zusammenhang ihre Versuche und Lernerfahrungen im Sich-Abgrenzen, so wie diese Berufsschullehrerin:

„Also ich merke schon, dass ich abends weniger abschalten kann. Dass ich viel immer bei Schule bin. Man muss sich da seine Wege suchen. Ich habe zum Beispiel keine Apps mehr so auf dem Handy, die dann abends aufploppen, dass meine Schüler noch irgendwie um zehn mich erreichen können. Wo ich immer das Gefühl habe, man antwortet eben schnell noch. Das ist auf keinen Fall mehr so. Das musste ich aber auch lernen, um zu sagen ‚Okay, schmeiß jetzt MS-Teams wieder vom Handy. Ich bin jetzt nicht mehr per Chat für euch erreichbar.'" (B9)

Grenzen zu ziehen wird in den meisten Gesprächen von den Beschäftigten als individuelle Aufgabe und Leistung dargestellt, z. B. wird die Handynummer nicht rausgegeben, um Anfragen von Eltern oder Schüler:innen

51 Die flexible Arbeitsaufteilung wird auf der anderen Seite wiederum als Vorteil zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesehen (vgl. den Abschnitt 3.3 „Autonomie").

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

am Abend oder am Wochenende zu verhindern. Selten werden hingegen strukturelle Bedingungen thematisiert, etwa Dienstvereinbarungen zur Erreichbarkeit, die entlastend wirken können.

Die technische Ausstattung scheint für Belastung bzw. für die Frage von (De-)Motivation hingegen wenig zentral. Ein Berufsschullehrer ordnet diese als *„punktuelle Dinge"* (B3) ein. Nur ein einziger Berufsschullehrer benennt explizit schlechte technische Bedingungen als demotivierend (B6), wenn sie ihn daran hindern, den Unterricht entsprechend seinen Ansprüchen und seiner Vorbereitung durchführen zu können. Doch selbst er beobachtet – wie der Tendenz nach alle von uns Befragten – dass die Digitalisierung von Schulen (allerdings bei ganz unterschiedlichen Ausgangsbedingungen) voranschreite und sieht Chancen der Arbeitserleichterung durch Digitalisierung (vgl. Carls, Gehrken, Kuhlmann & Thamm, 2020, S. 82 f.).[52] Digitalisierung wird also tendenziell als Entlastung im Unterricht, zugleich aber auch als Schwierigkeit für eine gesunde Work-Life-Balance wahrgenommen.

3.6 Soziale Interaktion unter Kolleg:innen

„Das Große, was motiviert, ist eben das Team selbst" (N13) – die soziale Interaktion und der Zusammenhalt unter Kolleg:innen ist ein wichtiger Faktor der Motivation. Das gilt insbesondere für Notfallsanitäter:innen und Polizist:innen, aber auch Berufsschullehrer:innen schätzen das Kollegium sowohl für die Unterstützung in der Arbeit als auch den sozialen Kontakt, der bis ins Private reichen kann. Die selbstständigen Hebammen hingegen arbeiten i. d. R. nicht im Team, sind regional aber stark miteinander vernetzt.

3.6.1 Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen (Soziale Interaktion)

In einer Reihe von Interviews mit Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen spielen die Kolleg:innen eine große Rolle für die berufliche Motivation. Zunächst kennzeichnet das Arbeiten im Team oder mit dem Team die

52 Manche kritisieren Software-Mängel und beobachten, dass Teile des Kollegiums Mehrarbeit fürchten bzw. bereits haben (z. B. bestimmte Arbeitsgänge sowohl analog und digital vollziehen müssen).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tätigkeiten: *„Notfallmedizin ist immer eine Teamsache, das ist keine One-Man-Show"* (N1)[53] und erleichtert die Bewältigung der Arbeit:

> *„Wir fahren ja nie alleine, sondern wir sind immer zu zweit. Man hat immer noch ein anderes denkendes Gehirn dabei und das macht es tatsächlich sehr, sehr angenehm. […] ja einfach ein angenehmes Back-up, das man einfach weiß: ‚Ey, ich bin nicht alleine, ich habe noch einen Kollegen.' Auch wenn es ein Rettungssanitäter ist, aber auch der denkt ja mit, auch der überlegt ja mit, und man ist halt nicht alleine. Man macht das immer zusammen."* (N1)

Auf eine ähnliche Weise wird das Team von Polizist:innen thematisiert: *„Und das ist das Schöne an dieser Teamarbeit bei der Polizei. Wir sind ja nie alleine unterwegs und so kann man sich vor Ort tatsächlich immer super ergänzen."* (P1) Im Team eine *„super gute Arbeit"* (P12) zu leisten oder schwierige Einsätze gemeinsam und effektiv zu meistern, ist stark motivierend.

Der sinnstiftende Teamzusammenhang geht über die Arbeitskooperation im Team hinaus, denn die Kooperation verknüpft sich mit einer emotionalen Qualität der Team-Einbindung: *„Die Teamzugehörigkeit ist sehr stark und die hat mich auch immer gehalten"* (P12), so eine Polizistin über ihre Zeit im Streifendienst. Sie fühlt sich dem Team immer noch stark verbunden: *„Also mein Herz blutet, was das Team angeht."* (P12)

Die Stärke der sozialen Einbindung oder des *„Zusammenhalts"* (N5), *„mit Leuten gut aus[zu]kommen"* (N5), motiviert auch Notfallsanitäter:innen, im Beruf zu verbleiben bzw. es erschweren diese Beziehungen *„das Weggehen aus dem Rettungsdienst"* (N13). Für den zuletzt zitierten Notfallsanitäter ist in der Interaktion mit Kolleg:innen zum einen der wechselseitige Austausch über Einsätze entscheidend: *„Dieses Leid wird ja gemeinsam getragen"* (N13); zum anderen aber auch der Austausch, der über die konkrete Arbeit hinausgeht. Es geht also um mehr als reine Arbeitsbeziehungen, sondern die kollegialen Beziehungen werden zu freundschaftlichen Bindungen: *„Also, wenn der richtige Kollege, Kollegin mit einem auf dem Auto ist, das macht einfach nur Spaß, weil man dann auch mehr als Kollege ist, sondern einfach auch befreundet ist, das merkt man schon. Wir hocken*

53 In wenigen Fällen werden manchmal auch Notärzt:innen in das Team einbezogen: *„Also, wenn der mal nicht mehr weiterweiß, oder wenn der mal sagt: ‚Hey Team, was habt ihr denn noch für eine Idee?'"* (N1). Das spielt für die Motivation aber eher im Hinblick auf die Autonomie und Wertschätzung (vgl. die entsprechenden Abschnitte 3.3 und 3.7) eine Rolle.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

einfach zwölf Stunden aufeinander, da weiß man relativ viel voneinander." (N4)

Ein Polizist betont in ähnlicher Weise die freundschaftlichen Bindungen, wenn er erzählt, dass er sich während der COVID-19-Krise bspw. nicht mit Kolleg:innen, sondern „*mit Freunden getroffen*" (P14) habe.

Während bei den Notfallsanitäter:innen gewissermaßen eine Rettungsgemeinschaft entsteht, die auch die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen anderer Rettungsdienstanbieter einschließen kann, ist bei den Polizist:innen die Gefahrengemeinschaft für den Zusammenhalt im Team wichtig. Besonders in Bezug auf Außeneinsätze wird die wechselseitige Verantwortung, füreinander einzustehen, von den Befragten angeführt. Eine Polizistin, die ein „*emotionales Näheverhältnis*" (P7) zu ihren Kolleg:innen pflegt, äußert sich dazu wie folgt:

> „*So dieses Verbundenheitsgefühl ist schon sehr stark ausgeprägt. Was natürlich dann auch besonders eben zum Tragen kommt, weil, wenn man eben halt nachts zusammen alleine unterwegs ist, oder, wenn solche schrecklichen Dinge passieren wie da in Rheinland-Pfalz oder so – man ist doch irgendwo auch Gedeih und Verderb aufeinander angewiesen.*" (P7)[54]

Der kollegiale Rückhalt ist wesentlich, was Einzelne in den Interviews als Korpsgeist aufrufen: „*Wenn ich mit einem Kollegen Streifendienst fahre, muss ich mich blind auf den verlassen können, das meine ich mit Korpsgeist.*" (P10) Der Korpsgeist in der Polizei wird auch von diesem Polizisten als Voraussetzung für die Polizeiarbeit und als wichtig für Berufstreue gedeutet, allerdings wird dieser in seinen Augen zerstört: „*Man versucht seit Jahren, den sogenannten Korpsgeist in der Polizei kaputt zu machen, den man aber eigentlich auch unbedingt braucht*" (P4).[55]

---

54 Das Zitat spielt auf die Ermordung zweier Polizisten bei Ulmet im Landkreis Kusel am 31. Januar 2022 an: Ein junger Polizeioberkommissar und eine junge Polizeianwärterin wurden bei einer Fahrzeugkontrolle ermordet, vermutlich um Jagdwilderei zu vertuschen. Im November 2022 wurde der Hauptangeklagte im Mord an zwei Polizisten zu lebenslanger Haft verurteilt. An die behauptete Notwehr glaubte das Gericht nicht. Es stellte vielmehr eine "besondere Schwere der Schuld" fest (Bräutigam, 2022).

55 Der zitierte Polizist hat eine negative Wahrnehmung der Entwicklung von der Organisation Polizei und für ihn hat auch der kollegiale Zusammenhalt deutlich abgenommen. Er problematisiert weiterhin Anerkennungsprobleme in der Gesellschaft, die zunehmende Respektlosigkeit und eine ‚Weichheit' der Justiz (vgl. die Abschnitte 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden" und 3.2 „Verantwortung und Helfen").

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.6.2 Berufsschullehrer:innen (Soziale Interaktion)

In den Gesprächen mit Berufsschullehrer:innen wird fast durchgängig die Bedeutung des Kollegiums für die eigene Motivation deutlich. Dies steht dem gängigen Bilde des Einzelkämpfers entgegen, auf das sich einige auch beziehen. Die Kollegialität im Arbeitskontext[56] ist eine Sinnressource für die Beschäftigten, die sich vor allem in der wechselseitigen Unterstützung, verbunden mit einer entsprechend *„guten Arbeitsatmosphäre"* (B2) ausdrückt. Ein Berufsschullehrer charakterisiert die Zusammenarbeit als ein *„ganz viel Miteinander und eigentlich kein Gegeneinander"* (B6). Dafür steht beispielhaft die Erfahrung einer Berufsschullehrerin, die noch nicht so lange im Dienst ist und die auf die Frage, ob man eher für sich oder mehr als Team zusammenarbeiten würde, antwortet: *„Also ich werde von allen unterstützt und kann jederzeit auch fragen. Egal, ob es abends um zehn, um elf noch ist oder morgens vor der Schule."* (B9) Keine Unterstützung zu bekommen, z. B. beim Bereitstellen von Unterrichtsmaterialien, erleben Berufsschullehrer:innen hingegen als Enttäuschung (so etwa ein Lehrer, als er an der Schule startet). Selbst Lehrer:innen, die ein Bild von der Lehrkraft zeichnen, die *„alleine vor der Klasse"* (B6) steht, erzählen davon, wie sie Rückhalt bei der Unterrichtsvorbereitung von Kolleg:innen bekommen oder sowohl über berufliche als auch private Themen im Austausch stehen, was sie aufbaut und entlastet: *„Was auch motivierend ist, sind gute Gespräche in den Pausen mit den Kolleginnen und Kollegen. Muss nicht unbedingt über was Schulisches sein, kann auch über was Privates sein. Aber manchmal ist das halt auch, gibt einem das auch wieder einen Lichtblick."* (B3)

Der starke soziale Austausch läuft vor Ort in der Schule sowie über die sozialen Medien und würde auch den Schüler:innen zugutekommen:

> *„Und wir treffen uns im Prinzip in so kleineren Gruppen, also die so das Klassenteam betreffen, sage ich mal. Wir treffen uns quasi jede Pause in einem Teamzimmer. Und dann kann man immer sagen: ‚Boah ey, da heute läuft es gar nicht rund.' Oder man kann sich mal besprechen. Wir haben auch untereinander WhatsApp-Kontakt. Also wenn ich mal eine schwierige Situation habe. Letztes Jahr hatte ich zum Beispiel eine Angstpatientin in der Klasse. Und wenn die dann mal so einen Angstanfall*

56 Die Kollegialität kann auch über die Schule, an der sie beschäftigt sind, hinausreichen. Eine interviewte Person berichtet von der Unterstützung, die sie in einem Arbeitskreis erfährt, in der mehrere Schulen in der Region im Austausch stehen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

hatte, dann konnte ich schnell eine Kollegin, die mit auf dem Flur ist, sagen: ‚Kannst du mal (pfeift), ich muss mich um die kümmern. Kannst du mal die Klasse begucken?'. Also so haben wir ein sehr enges System. Was auch für die Schüler gut ist. Weil die merken: ‚Aha, was morgens in den ersten zwei Stunden passiert, das weiß der nächste Lehrer dann auch schon.' Also das kann positiv und negativ natürlich sein aus Schülersicht. Aber da sind wir sehr, sehr eng. Anders haben wir keine Chance. Also das schafft man nicht, ne?" (B4)

Eine Voraussetzung für die wechselseitige Unterstützung scheint auch die Erfahrung der Gleichwertigkeit unter Kolleg:innen zu sein, die z. T. bereits während des Referendariats gemacht wird: *„Wir haben uns gleichgemacht in dem Team. Und das hat enorm geholfen und hat auch die Arbeitsbelastung gut verteilt."* (B5)

Ein gutes Kollegium zu haben, motiviert dafür, sich für die Kolleg:innen im Personalrat zu engagieren: *„Das hier ist mein Turf und da kenne ich meine Leute"* (B11) und macht überhaupt sehr viel für die Attraktivität der Arbeit aus: Das Kollegium ist für einige zentral für die Frage, an welcher Schule sie bevorzugt arbeiten wollen. Ein Berufsschullehrer Mitte 30 führt bspw. explizit die Hilfe im Kollegium als Grund dafür an, an dem jetzigen Arbeitsort bleiben zu wollen:

„Und da habe ich immer Kollegen gehabt, die gesagt haben: ‚Erstmal, das sind meine Materialien, arbeite da gerne mit. Wenn du Fragen hast, kannst du immer gerne auf mich zukommen.'. Da habe ich eine Schule erlebt, die da sehr, sehr offen ist und sehr kollegial. Das ist auch der Grund gewesen, warum ich da sehr gerne bleiben möchte." (B1)

Eine andere Berufsschullehrerin betont nicht nur, dass sie aufgrund des *„netten Kollegium[s]"* gerne wieder auf die Schule wechseln würde, auf der sie ihr Referendariat absolviert hat, sondern geht so weit, dass sie das Kollegium höher gewichtet als Aufstiegschancen. Das hängt auch mit der Zusammensetzung des Kollegiums dort zusammen, das sie aufgrund der privaten Kontaktmöglichkeiten schätzt:

„Ich hätte es mir schön vorgestellt, da zu bleiben, weil das Kollegium unheimlich nett ist. […] Also das Geerdetzusein und dann Kollegen in einem Alter zu haben, mit denen man gerne auch abends dann nochmal was unternimmt, ist für mich sogar wichtiger als jetzt da zu sein und eine gute Aufstiegschance zu haben. Also wenn ich die Chance hätte, nach

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

X-Stadt zurückzukommen, würde ich es auf jeden Fall überlegen, ob ich es mache, ja." (B9)

3.6.3 Hebammen (Soziale Interaktion)

Im Vergleich zu den bis hierher betrachteten Berufsgruppen heben sich die interviewten Hebammen mit Blick auf die soziale Interaktion unter Kolleg:innen ab. Im Kernbereich ihrer beruflichen Tätigkeit agieren sie als selbstständige Hebammen allein. In den Worten einer Hebamme sind „*außerklinische Hebammen immer Einzelkämpfer*" (H10). Dies mag der Grund sein, warum für ihre Berufsmotivation die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen kaum eine Rolle spielt.

Allerdings lässt sich beobachten, dass viele der interviewten Hebammen den Kontakt zu Kolleginnen suchen und sich – in einem gewissen regionalen Radius – untereinander kennen. Diese Vernetzung ist besonders hilfreich, um bei Abwesenheiten auf Vertretungen zurückgreifen zu können, sodass Klient:innen weiter gut versorgt sind, aber auch, um sich bspw. wechselseitig im Qualitätsmanagement zu unterstützen oder sich einfach auszutauschen. Freiberufliche Hebammen stehen zwar grundsätzlich in wirtschaftlicher Konkurrenz zueinander, dies wird allerdings angesichts des Nachfrageüberhangs nicht relevant. Vielmehr leiten Hebammen Anfragen von Frauen an Kolleg:innen weiter, wenn sie sie selbst nicht betreuen können. Das sich stellende Problem ist eher, z. T. keine oder keine adäquate Vertretungshebamme zu finden.

In den Arbeitskontexten, in denen Hebammen sich zu einer Praxis oder zu einem Geburtshaus zusammengeschlossen haben, spielt ebenfalls das Motiv der Entlastung durch gegenseitige Unterstützung eine große Rolle, so z. B. für Rufbereitschaften an Wochenenden oder Urlaubszeiten. Auch Synergien in Bezug auf Räumlichkeiten, Öffentlichkeitsarbeit und Organisatorisches kommen hier zum Tragen.

Bei denjenigen Hebammen, die im Krankenhaus arbeiten oder gearbeitet haben, stellt sich die Interaktion und gemeinschaftliche Organisation mit Kolleg:innen hingegen als Motivator für ihre Arbeit dar. Eine Hebamme erzählt, dass sie die „*gute Stimmung*" und das „*schöne Arbeiten*" (H8) dort schätzt und die Zusammenarbeit mit den Ärzt:innen funktioniere. Es sei ein „*gutes Team*" (H8) unter Kolleg:innen und sie schätzt dieses als ausschlaggebend für die Bewerbung von zwei frisch aus der Ausbildung kommenden neuen Kolleginnen ein, die sich bewusst nur in diesem Krankenhaus beworben haben.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Eine Hebamme, die in der Vergangenheit im Krankenhaus gearbeitet hatte, demotivierte hingegen neben der Fremdbestimmung (vgl. den Abschnitt 3.3 „Autonomie") über Dienste und Arbeitsweisen (z. B., dass ein Kaiserschnitt erfolge, weil ein Schichtwechsel anstehe) sowie eine hohe Fluktuation der Ärzteschaft. Es wird auch ein Personalmangel an Hebammen im Kreißsaal bemängelt. Die Hebamme im Sample, die einen Raum in einer gynäkologischen Praxis nutzt, motiviert die Zusammenarbeit mit dem gesamten Praxisteam und dabei auch besonders mit dem Arzt (z. B. durch Rücksprachen zu einzelnen Patientinnen oder wechselseitigen Austausch über neue Studien).

3.7 Wertschätzung (Gesellschaft, Politik, andere Berufsgruppen)

Der subjektiv wahrgenommene Sinn der Arbeit wird auch durch die erlebte Wertschätzung positiv oder negativ beeinflusst. Der Faktor Wertschätzung bezieht sich auf die Anerkennung erstens in der Gesellschaft allgemein, zweitens seitens der Politik und drittens durch andere Berufsgruppen. Es ist hier erstens wichtig festzuhalten, dass das subjektive Erleben der gesellschaftlichen Anerkennung bei den Beschäftigten zumeist eng mit der erfahrenen Anerkennung oder Missachtung in der Interaktion mit Dienstleistungsnehmenden verwoben ist (diese wurde bereits in der Kategorie „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden in Abschnitt 3.1 thematisiert). Zweitens spielen für die erfahrene gesellschaftliche Wertschätzung die materielle Anerkennung mehr oder weniger eine Rolle, auf die bei der folgenden Kategorie „Materielle (Ab-)Sicherung" in Abschnitt 3.8 näher eingegangen wird.

Während bei den Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen in den Interviews negative Berichte zur Wertschätzung seitens der Gesellschaft, Politik und anderer Berufsgruppen dominieren, erleben Berufsschullehrer:innen und Hebammen eher eine hohe Wertschätzung in der Gesellschaft. Einschränkend ist eine wahrgenommene nachgeordnete Bedeutung des Berufsschulsystems in der Bildungspolitik zu nennen. Auch Hebammen würden für ihren Beruf gerne nicht nur gemocht, sondern angesichts ihrer Professionalität auch entsprechend ernst genommen werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.7.1 Polizist:innen (Wertschätzung)

Die Interviews mit Polizist:innen sind durchzogen von Zeugnissen eines langfristigen Absinkens der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufs, was sich vor allem in vermindertem Respekt äußere, z. T. auch in zunehmender Gewalt, und zwar schwerpunktmäßig (aber nicht nur) von den Personen, die direkte Adressat:innen der Intervention der Polizei sind.

Der Negativtrend des Ansehens der Polizei in der Gesellschaft wurde nach Dafürhalten der Mehrheit der Befragten durch die COVID-19-Pandemie zuletzt noch einmal befördert, insofern, als die „*Gesellschaft anders auf die Polizei reagiert*" (P5). Sie äußern sich dahingehend, dass die „*Polizei nicht mehr als Autorität des Staates wahrgenommen wird, sondern es findet so ein Auflehnen gegenüber der Polizei statt und zwar in allen Bevölkerungsschichten*" (P5). Manche verallgemeinern diese Entwicklung auch auf andere helfende Dienstleistungsberufe und raten u. a. deshalb vom Polizeiberuf ab bzw. halten zum Überdenken an:

> „*[W]eil die Anfeindungen, das Bild, was man von Polizisten und Polizistinnen hat und damit das verbundene Risiko, das ist zumindest in der Wahrnehmung, wird das immer schlimmer. Also wir ziehen da eine Generation an Kindern und Jugendlichen ran, die, ich will nicht mal sagen, dass die respektlos allen gegenüber sind, aber gegenüber dem Staat und seinen Beamten und auch Organen absolut. Ne, das fängt bei Rettungskräften an, das geht bei Lehrer:innen weiter, selbst Erzieher:innen müssen ja schon gucken und wenn da die Respektlosigkeit schon da ist, was will ich als Polizist oder Polizistin dann tun? Und das auszuhalten, ich glaub die Entscheidung muss man dann auch bewusst treffen und so ehrlich muss ich auch zu meinen Kindern sein.*" (P15)

Zahlreiche Erzählungen dokumentieren Missachtungserfahrungen der Arbeit und des Berufs von Polizist:innen. Dabei steht die Sinnhaftigkeit der Arbeit von Polizist:innen zur Disposition, die stärker hinterfragt wird. Das bezieht sich nicht nur auf Personen, mit denen sie unmittelbar in der Arbeit zu tun haben, sondern auch auf den Bereich privater Kontakte, wie eine Polizistin erzählt:

> „*Ich merke, ich muss mich viel häufiger simplen Diskussionen stellen. Und das nervt total. Also auch privat. Dass ich selbst gefühlt eigentlich normalen Menschen, selbst meinen Geschwistern gegenüber, muss ich mich halt irgendwie Diskussionen stellen, die meinen Job betreffen, weil andere Polizeibeamte vielleicht mal einen Fehler gemacht haben. Und ich merke,*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

das finde ich kräftezehrend. Und das ist irgendwie eine neue Entwicklung, die ich so vorher nicht erlebt habe in meiner Tätigkeit." (P12)

Sich für polizeiliches Handeln im Privaten rechtfertigen zu müssen, ist auch vor dem Hintergrund eine befremdende Erfahrung, dass einige Interviewte die deutsche Polizei im Vergleich zu Polizeien anderer Länder (insbesondere den USA) explizit positiv bewerten und sich mit ihr und ihrer Rolle des Schutzes von Demokratie stark identifizieren.

Bei einigen Befragten werden aber auch innere Konflikte deutlich, die sie erleben, wenn sie als Hüter von Gesetzen auftreten: Dies in Fällen, wo eine Diskrepanz zwischen Gesetz und den Praktiken in weiten Teilen der Gesellschaft besteht. Die Polizei muss – in ihrer Eigenschaft als Repräsentantin des Staates – an der *front line* zur Bevölkerung – dann für etwas geradestehen, das eigentlich anderswo zu verhandeln und zu klären wäre.[57] Die gerade zitierte Polizistin beschreibt es am Beispiel der COVID-19-Krise, in der sich das zugespitzt habe:

„*Die Polizei ist wieder der Buhmann, dafür dass wir das umsetzen müssen, was die Gesetzeslage hergibt und das aber nicht der Meinung der Gesellschaft entspricht und da auf einmal Konflikte entstehen, die nicht nur als eben im Dienst da sind, die eben auch im Privaten da sind, wo man dann quasi als Polizeibeamtin vorgeworfen kriegt, von ‚Ja, du wirst dem doch nicht 100 Euro abgeknüpft haben, weil der keine Maske an hat' oder sowas halt. Und deswegen glaube ich, ist da gar nicht nur die Frage von ‚Vertritt der Polizeibeamte die Gesetzeslage?', sondern ‚Vertritt die Gesellschaft die Gesetzeslage?'. Also da sind extreme Spannungsfelder entstanden und das vielleicht tatsächlich auch erst in den letzten Jahren.*" (P12)

Das Misstrauen gegenüber polizeilichem Handeln spiegelt sich auch in der hohen medialen Öffentlichkeit wider, in der Polizist:innen stehen:

„*Also keine Maßnahme habe ich glaube bisher in der Stadt getroffen, wo nicht sofort mindestens fünf Handys drauf waren, das heißt, man wird dauerhaft beobachtet. Kleinste Fehltritte müssen es nicht einmal sein, aber*

57 Die Polizei wird auch in der Rolle gesehen, dass sie Fehler der Politik bekämpfen müsse: „*Die Polizei ist oft das Instrumentarium, das politische Fehlentscheidungen ausbügeln muss.*" (P7) „*Corona hat ganz, ganz viel gezeigt, dass wir oft Prügelknaben der Nation sind, weil wenn irgendwelche Maßnahmen getroffen wurden, die dann ein paar Tage vor dem Gericht wieder einkassiert haben […]. Man will Polizei auf die Straße bringen für Maßnahmen, wo man selber dasteht und sich denkt: ‚Das ist sowas von sinnbefreit.'*" (P14)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *kleinste Anwendungen von Zwangsmaßnahmen werden sofort hinterfragt. Das ist immer sofort Polizeigewalt. Also dass wir ja rechtmäßig Gewalt anwenden dürfen und das ja sogar als Polizei mit dem Gewaltmonopol unsere Hauptaufgabe ist, das vergessen die Leute ja ganz gerne. […] Jede Anwendung von Gewalt ist halt sofort Polizeigewalt, ohne dass sich die Leute mal die Mühe machen, zu sehen, was vorher lief. […] Das ist ein ganz großes Problem.*" (P14)

Wenn Gewalt pauschal als Missbrauch gedeutet wird, wird die Legitimität beruflichen Handelns und der Berufsrolle prekär. Polizist:innen fühlen sich durch die Darstellung auf Social-Media-Plattformen abgewertet. Diese als „*Machtinstrument*" (P3) eingesetzt werden würden „*So nach dem Motto: Guck mal, was die Blöden schon wieder gemacht haben.*" (P3)

Auch seitens der Politik fühlen sich Polizist:innen z. T. nicht genügend anerkannt:

> „*Das ist so ein Punkt von diesem Reflexhaften: ‚Es ist was passiert, die Polizei muss was falsch gemacht haben' in der Politik. Es gibt ja regelmäßig irgendwelche Ereignisse, wo Polizisten zum Beispiel geschossen haben. Das ist ja durchaus richtig, dass das intensiv untersucht wird. Wenn dann aber quasi kurz nach der Tat sich Politiker:innen äußern, dass das auf jeden Fall nicht in Ordnung war, dass Polizei da anders hätte vorgehen sollen, führt das auch zu so einem grundsätzlichen Unverständnis innerhalb der Polizei, weil in der Regel sind unsere Eingriffe rechtmäßig und natürlich, dass man Gewalt ausübt, was wir leider manchmal wissen, sieht das nie schön aus, von außen betrachtet. Natürlich erzeugt das unschöne Bilder, die wir in unserer zum Glück sehr friedlichen Gesellschaft auch nicht sehen wollen. Das wird ja auch immer untersucht. Nur dieses reflexhafte Schreien, das war auf jeden Fall falsch, oder tut dann manchmal doch weh.*" (P11)

In der Öffentlichkeit stellen Politiker:innen nach Wahrnehmung mancher Polizist:innen vor allem das Fehlverhalten in den Vordergrund und weniger die Wertschätzung: „*In der Regel blubbert die Politik gerne rum, wenn irgendetwas nämlich schiefgelaufen ist.*" (P14) Mangelnde Anerkennung seitens der Politik bezieht sich weiterhin auf eine zu geringe Ressourcenausstattung der Polizei, z. B. für Personal in der Bekämpfung von Rechtsextremismus, und durch Sparmaßnahmen.

Auch der Vergleich von Deutschland mit der amerikanischen Polizei und dem dortigen Rassismusproblem wird als Abwertung empfunden. Als

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die Diskussion von Rassismus in der Polizei aus Übersee auf Deutschland übergriff, nahm ein Teil der interviewten Polizist:innen zum Beispiel die von der Politik eingeforderten Studien, welche die Fremdenfeindlichkeit in der Polizei untersuchen sollten, als Angriff auf die Polizei und Verkehrung von Rollen wahr (vgl. den obigen Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen"): *„Da wurden auch von der Politik irgendwelche Studien dann angeregt und eingefordert, wo du gedacht hast: ‚Was läuft hier verkehrt?' Also ich bin doch hier jetzt nicht das Feindbild der Gesellschaft, sondern ich leiste meinen Dienst für die Gesellschaft."* (P1)

Neben der negativen Wertschätzungserfahrung finden sich partiell ebenso positive Einschätzungen, dass die Polizei von Politik und auch grundlegend in der Gesellschaft anerkannt sei. Momente der Anerkennung seitens der Bevölkerung sind wichtige, motivierende Gegenakzente zu dominierenden Erfahrungen der Missachtung: *„Also so diese Dankbarkeit der Gesellschaft, die hat bei mir immer das Feuer, sag ich mal, aufrechterhalten, dass ich das Richtige tue und dass dieser Job der richtige ist und dass er mir Spaß macht."* (P12)

Insbesondere nach den Vorfällen wie bei Kusel in Rheinland-Pfalz,[58] als zwei Polizisten bei einer Kontrolle erschossen wurden, wurde *„dann mal Respekt gezollt"* (P1) und Solidarität erlebt:

> *„Also wie oft: Ich danach bei normalen Einsätzen draußen auf der Straße, halten die Menschen an und warten dann die Situation ab, bis man dann quasi die anguckt oder mal kurz Zeit hat und dann bedanken die sich für den Einsatz, den man hier am Bürger leistet. Und sagen dann auch, dass es denen leidtut, was den beiden Kollegen dort widerfahren ist. Also das ist schon phänomenal, was danach jetzt dann so ausgelöst wurde."* (P11)

Eine weitere wichtige Quelle der Demotivation und ein verstärkender Faktor von beruflichen Sinnkrisen sind negative Erfahrungen mit der Justiz. So werden z. T. Angriffe auf sie als Polizist:innen, bei denen sie sich in ihrer Würde als Person verletzt sehen, nicht vor Gericht geahndet oder von Richter:innen und Staatsanwält:innen nicht als illegitimen Angriff auf sie als Person und als Grenzüberschreitung gewertet. Ein Polizist berichtet etwa davon, wie solche Fälle durch die Überarbeitung im Justizsystem[59]

58 Vgl. Fußnote 54.

59 Der Verweis auf eine hohe Belastung in der Justiz, auch im direkten Vergleich zur hohen Belastung der Polizist:innen, erfolgt in einigen Interviews.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

eingestellt werden und Resignation bzw. Selbstjustiz von Polizist:innen dann aus seiner Sicht verständliche Reaktionen sind:

> *„Also wenn Staatsanwaltschaften und Gerichte nicht so gnadenlos überarbeitet wären, dann würden vielleicht viele Dinge anders laufen bei uns, wo man sagt: Ein Tritt in den Rücken, dass ein Kollege fast auf die Straße fliegt, wird auf einmal dann eingestellt, weil was weiß ich. ‚Hat dem leidgetan, hat sich entschuldigt, ist dann in Ordnung', wo man sich denkt: ‚Ja, gut, dann lasst mich halt in Frieden. Dann schreibe ich in Zukunft nicht mehr Anzeigen, wenn es sowieso eingestellt wird'. Kopfnüsse in Richtung der Kollegen wurden schon eingestellt. Das sind alles so Dinge, wo ich mir denke, so, dann brauchen sie sich halt irgendwann nicht mehr wundern, wenn die Polizisten dann Justiz vor Ort betreiben und dann nicht mehr den elendig langen Rechtsweg gehen, weil sowieso nichts dabei rumkommt.*" (P14)

Ein anderer Polizist erzählt an seinem eigenen Fall einer Beleidigungsanzeige von den für ihn unverständlichen und empörenden Reaktionen des Richters:

> *„Da hatte ich mal eine Beleidigungsanzeige. Ich weiß nicht mehr, welcher Wortlaut, aber es gehört schon was dazu, bis ich dann auch tatsächlich mich beleidigt fühle und denk: „So, jetzt ist vorbei". […] Dann bin ich in einer Gerichtsverhandlung und da fragt mich der Richter, ob ich mich dadurch tatsächlich beleidigt gefühlt habe. Und das ist sinnbildlich dafür. Also mir dann noch den Vorwurf zu machen: ‚Ey, das muss man doch mal aushalten, wenn der sowas sagt'."* (P1)

Die Polizei sollte also aus Sicht des Richters qua ihres Berufs Beleidigungen aushalten können. *„Ein Polizeibeamter mit seiner Unterschrift, der muss das akzeptieren, während ich aber so mit dem vorsitzenden Richter, der vorsitzenden Richterin nicht sprechen dürfte."* (P5) Dies wird nicht nur als Missachtung der eigenen Person (ein wichtiger Gerechtigkeitsanspruch von Beschäftigten, vgl. Kratzer, Menz, Tullius & Wolf, 2019), sondern auch als Missachtung der eigenen und polizeilichen Arbeit insgesamt, der polizeilichen Rolle, interpretiert und führt zu Demotivation. So schließt der Polizist, der die Beleidigungsanzeige erstellt hat, an:

> *„Und das sind die Aspekte, die einen demotivieren in meinem Beruf tatsächlich. Letztlich arbeitet man dann für die Papiertonne. Also wenn man da sich Mühe macht und keine Ahnung, drei Seiten Bericht dazu schreibt,*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *das dann noch weiter bearbeitet wird bei der Kripo, das sind ja Stunden ohne Ende, die da von der Polizei in jeden einzelnen Sachverhalt gesteckt werden, sei es Hinfahren, Aufnahme, Zurückfahren, Eingeben, Schreiben, Abgeben, Kripo, Vernehmung, Staatsanwaltschaft. Was das an Beamtenzeit ist, dafür, dass dann hinterher nichts passiert, und wieviel Papier auch dafür bedruckt wird, dafür, dass nichts passiert, das ist schon schade. Das ist wirklich schade und das demotiviert mich in meinem Beruf tatsächlich.*" (P1)

Die polizeiliche Arbeitskraft, die investiert wurde, scheint angesichts einer als zu „lasch" empfundenen Justiz umsonst. Ein Polizist beschreibt es als ein *„strukturelles Problem in der Gerichtsbarkeit"* (P5), dass fehlende oder zu geringe Strafen, etwa bei Beleidigungen gegenüber Polizist:innen, dazu führen würden, dass *„die Gesellschaft einen auch nicht mehr ernst nimmt"* (P5). Auch Gewalt gegen die Polizei nehme zu, weil kaum negative Konsequenzen zu befürchten seien, so eine weitere Meinung eines anderen Polizisten.

3.7.2 Notfallsanitäter:innen (Wertschätzung)

Was die Anerkennung in der Gesellschaft anbelangt, variieren die Erfahrungen bei den befragten Notfallsanitäter:innen. Manche erzählen von positiven Reaktionen in ihrem sozialen Umfeld, etwa dem *„Respekt"* (N2) und *„Ehrfurcht"* (N2) vor dem Beruf. Die Anerkennung von der Bevölkerung sei *„in Ordnung"* (N6); besonders der Fokus der *„Hilfe am Menschen"* (N8) verhelfe zum Ansehen des Berufs, *„der nicht sehr weit oben steht, aber auch nicht ganz unten"* (N8).

Wichtig für die Wahrnehmung der gesamtgesellschaftlichen Anerkennung sind die Erfahrungen in der konkreten Interaktion mit den Patient:innen. Wie schon weiter oben im Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden" und dem Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen" deutlich wurde, ist einerseits Dankbarkeit (besonders bei der Landbevölkerung) motivierend, andererseits Geringschätzung, Aggression und Missbrauch der Dienstleistung (als Taxifahrt) seitens der Patient:innen demotivierend. In dem folgenden Zitat wird die erlebte Abwertung in der Interaktion deutlich, die als Herabwürdigung der Qualifikation des Berufs sowie des Rettungsdiensts verallgemeinert wird:

> *„Häufig erlebe ich auch Leute, die mit gepackten Koffern an der Straße stehen. Und wenn man das überträgt, dann kann man ja auch schon*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sagen: Die Leute wertschätzen das nicht, wertschätzen die Expertise nicht oder wertschätzen nicht die Möglichkeit, 112 zu rufen in Deutschland und es ist innerhalb von 15 Minuten spätestens ein Rettungsmittel da." (N8)

Übergreifend lässt sich in den Interviews eine mangelnde Anerkennung seitens der Politik und der öffentlich-medialen Sphäre rekonstruieren. Zum Interviewzeitpunkt sehr aktuelle demotivierende Erfahrungen der Deklassierung sind durchgängig durch die COVID-19-Krise geprägt. In fast allen Interviews war der „Corona-Bonus", der zu diesem Zeitpunkt den Notfallsanitäter:innen noch nicht gewährt wurde, dabei ein wichtiges Zeichen der Nicht-Anerkennung:

„Was tatsächlich aktuell im Bereich von Corona ziemlich demotivierend ist, ist, wenn es halt immer heißt, hier der kriegt Corona-Prämie oder die kriegen Aufmerksamkeit, also bis heute ist nicht ein einziges Mal der Rettungsdienst auch nur erwähnt worden irgendwie in den Medien oder sonst irgendwo oder in der Politik. Es gab einmal, da war das kurz im Gespräch, dass der Rettungsdienst eine Corona-Prämie bekommen sollte und dann wurde es zurückgezogen, weil es hieß, naja der Infektionspfad ist ja für den Rettungsdienst nichts Neues, also auch wieder diese Unwissenheit […]. Da ist es tatsächlich auch manchmal einfach demotivierend, wenn du ein Gesetz wieder liest, die Maske darfst du so und so lang anziehen, danach musst du Pause machen, Ausnahme der Rettungsdienst. Was ist wieder das Resultat, naja wir haben halt einfach die ganze Zeit diese Masken an." (N3)

Notfallsanitäter:innen fühlen sich gerade im Vergleich mit anderen medizinischen Berufsgruppen weniger gewürdigt: *„Wir kommen im Gesundheitswesen an letzter Stelle, das war schon immer so.*" (N5) Das Vernachlässigt- bzw. Vergessen-Werden kommt auch beispielhaft in folgendem Zitat zum Ausdruck:

„In jeder Dankesrede spricht man über den Pflegenotstand oder Arztbelastungen auf der Intensivstation. Nicht ein einziges Mal. Die Leute klotzen ja auf der Intensivstation auch. Dass die irgendwie mit uns hinkommen, das fällt gar keinem ein. Also in keinster Weise. Null. Wir sind nicht präsent." (N3)

Die Abwertung von den Notfallsanitäter:innen wird zum einen mit der Unbekanntheit der Qualifikationen und Belastungen des Berufs in Verbindung gebracht. In der Gesellschaft seien Notfallsanitäter:innen *„immer noch die*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Krankenwagenfahrer. Die Leute wissen halt gar nicht, wie anstrengend die Berufsausbildung und der Job an sich ist" (N5). Zum anderen beziehen sie die geringe Anerkennung auf die starke Lobby der Ärzt:innenschaft, im Gegenzug zu einem geringeren eigenen *„berufspolitischen Standing"* (N4) oder gar dem Fehlen einer Lobby. Der Einfluss der Lobbygruppen wird für manche Bundesländer als besonders stark dargestellt. In Expertengremien zum Rettungsdienst hätten die Notfallsanitäter:innen etwa keine Vertreter:innen für ihre Interessen, so ein Befragter. Die Aushandlung von Interessen zwischen den Berufsgruppen zeige sich auch in der Zusammenarbeit mit Ärzt:innen. Befragte Notfallsanitäter:innen berichten aber ebenso über anerkennende Erfahrungen in der Zusammenarbeit (vgl. den Abschnitt 3.3 „Autonomie").

Eine in den Interviews immer wieder positive Berufsreferenzgruppe sind Polizist:innen. Von diesen fühlen sich die Notfallsanitäter:innen anerkannt und unterstützt:

> *„Vor ein paar Tagen haben wir erst einen Einsatz gehabt, wo ein alkoholisierter Patient meinte, uns gegenüber die Hand heben zu müssen […] und dann habe ich gesagt: ‚Wir holen jetzt die Polizei dazu und wir werden halt hier angegriffen.' Dann stehen die aber auch in zwei Minuten später mit drei Streifenwagen bei dir auf dem Hof und sagen: ‚Lasst unseren Rettungswagen in Ruhe.' So, das ist schon so und da bin ich sehr sehr glücklich, dass es die Beamtinnen und Beamten von der Polizei gibt, die einen unterstützen."* (N1)

3.7.3 Berufschullehrer:innen (Wertschätzung)

Das gesellschaftliche Ansehen ihres Berufs wird von den Berufsschullehrer:innen überwiegend als angemessen eingeschätzt. Z. T. werden Zweitrangigkeitserfahrungen seitens der Politik und Öffentlichkeit berichtet. Diese äußern sich im Vergleich zu den Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen jedoch nicht als Sinnkrisen, die die Motivation für den Beruf stark vermindern.

Ein Beispiel für eine motivierende Einschätzung der Anerkennung ist ein Berufsschullehrer, der aus dem sozialen Bereich in den Lehrberuf wechselte. Er ist *„sehr stolz"* (B2) darauf, Berufsschullehrer zu sein und erzählt es gerne, wenn ihn Menschen nach der Berufstätigkeit fragen. Das hängt auch damit zusammen, dass er den Lehrberuf als einen Aufstieg sowohl auf finanzieller als sozialer Ebene erlebte, was er nicht unkritisch sieht:

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„Und ich finde, was wirklich traurig ist, aber ich glaube, dass die gesellschaftliche Anerkennung eines Berufs auch immer mit dem Gehalt zusammenhängt. Und so traurig das auch ist. Ich habe das gemerkt: Als Sozialarbeiter hatte ich das Gefühl, dass der Job einfach gesellschaftlich nicht so anerkannt ist, weil ja man sagt dann, man hat dann immer die gleichen Reaktionen gehabt. Immer so: ‚Oh, das finde ich aber toll, dass du das machst. Ich könnte das aber nie.' und ‚Oh, das ist ja wirklich auch eine herausfordernde Arbeit für wenig Geld.'. Und es ist einfach, man hat dann nicht so ein hohes gesellschaftliches Standing. Und ich finde als Berufsschullehrer ist das wirklich etwas ganz anderes. Zumindest in meiner Wahrnehmung."* (B2)

Während die Wertschätzung im sozialen Umfeld und in der Gesellschaft nicht als Problem wahrgenommen wird, lassen sich demotivierende Erfahrungen in den Interviews finden, die sich auf die Wahrnehmung von (gesellschaftlicher) Relevanz des Berufs und der beruflichen Bildung in der öffentlichen Wahrnehmung sowie in der Politik beziehen.[60] Die Berufsschullehrer:innen machen – vergleichbar zu den Notfallsanitäter:innen – die Erfahrung, dass sie *„vergessen"* (B8, B1) und eher als zweitrangig im Vergleich zu Regelschulen bzw. allgemeinbildenden Schulen, wie insbesondere dem Gymnasium, wahrgenommen werden, nach denen sich politisches Handeln primär ausrichte.

Die Bestimmungen im Zuge der COVID-19-Pandemie werden in den Interviews häufig als Beispiel genannt.[61] So meint ein Berufsschullehrer: *„Bei allen Regelungen werden wir immer als letzte berücksichtigt"* (B10) und ein anderer erzählt, dass bei den ersten COVID-19-Maßnahmen (und *„Briefen mit Informationen, wie es weitergehen soll"* (B1)) die berufsbildenden Schulen *„einfach vergessen"* (B1) worden seien. Die Ungleichbehandlung des berufsbildenden Bereichs bezieht sich ebenso auf die materielle oder personelle Ausstattung:

> *„Gerade der berufsbildende Bereich wird auch gerne mal vergessen oder nicht so stark beachtet. Also ja oder vielleicht auch als nicht so wichtig*

60 Auch von Gymnasiallehrer:innen fühlen sich manche belächelt, etwa bei gemeinsamen Fortbildungen mit ihnen: *„Also unter uns Kollegen wird dann immer gesagt:‚Ach du, an der Berufsschule'. Ne? Also das schon, so ein bisschen so ein Unterton."* (B5) Eine Berufsschullehrerin stellt fest: *„Wir stehen sicherlich in der Hierarchie unter den Gymnasiallehrern."* (B7)

61 Weitere Beispiele sind die Erfahrungen während des Studiums oder mit digitalen Anwendungen, die sich am Gymnasium bzw. Gymnasialunterricht orientieren.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *manchmal eingeschätzt. Also alleine, wenn man sich diese ganzen Coronabestimmungen vom Anfang anguckt, da tauchten wir halt seltenst auf. Das birgt schon ein paar Besonderheiten, die man da beachten muss. Wir haben halt keine Schüler, die jeden Tag kommen, sondern ganz viele, die einmal die Woche oder zwei Mal die Woche kommen. Und das ist eben, da muss man andere Rahmenbedingungen setzen als in einem vollzeitschulischen Bereich. Genauso wie bei einer Unterrichtsversorgung ist man irgendwie im berufsbildenden Bereich immer schneller zufrieden als bei einem allgemeinbildenden Gymnasium, was also erst mit einer Versorgung von über 100 % als gut ausgestattet gilt. Da sind halt bei uns, weiß ich nicht, jetzt mal aus der Luft gegriffen, 90 schon super. Und da fragt man sich dann, mit welcher Berechtigung also.*" (B8)

In den Interviews artikulieren einige Berufsschullehrer:innen, dass eine Unwissenheit über das Berufsbild und die Breite des Berufsbildungssystems in der Gesellschaft bestände und nur die typischen Klischees über Lehrer:innen allgemein verbreitet seien:

> *„Also Berufsbildung, gerade in Niedersachsen, ist ja so vielfältig, vom Berufseinstiegsbereich bis hin zur Fachschule. Und ich glaube, da haben die wenigsten eine Vorstellung von. Aber in erster Linie sind wir Lehrer und die haben vormittags recht, nachmittags frei und eigentlich immer Ferien.*" (B6)

Ein Großteil der Interviewpartner:innen vermisst eine gesellschaftliche Wahrnehmung der Relevanz des Berufs, z. B. der *„sehr große Beitrag an der Durchlässigkeit unseres niedersächsischen Bildungssystems*" (B3) oder die sozialintegrative Funktion des Berufsbildungssystems für sozial Schwächere (vgl. den Abschnitt 3.2 „Verantwortung und Helfen"). Die Unwissenheit stehe der Attraktivität des Berufs entgegen: *„Es ist ein guter Beruf, aber nicht so bekannt*" (B10). Eine ältere Berufsschullehrerin äußert in diesem Sinne den Wunsch bzw. hat die Hoffnung, dass der Beruf in der öffentlichen Wahrnehmung durch das *GenDis*-Projekt attraktiver wird.[62]

62 *„Aber es ist immer noch, finde ich, der Beruf an sich sehr unbekannt. Also es ist ganz gut, wenn Sie diese Erhebung machen, weil da könnte wirklich noch ein bisschen mehr Infoarbeit geleistet werden, dass auch jüngere Leute das Gefühl haben, sie könnten Berufsschullehrer:in werden. Weil, es ist wirklich ein toller Beruf.*" (B7)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.7.4 Hebammen (Wertschätzung)

Die wichtigste Quelle von Anerkennung für Hebammen ist jene durch die Klient:innen (vgl. den Abschnitt 3.1 „Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden"). Die erfahrene Wertschätzung in der Gesellschaft tritt demgegenüber vergleichsweise in den Hintergrund für ihre Motivation. Prinzipiell wird die gesellschaftliche Wertschätzung von den Interviewten unterschiedlich erlebt. Die Reaktionen im Umfeld, in dem sie sich bewegen, auch an fremden Orten wie im Urlaub, sind in der Regel sehr positiv. Viele machen die Erfahrung, dass sie selbst unbekannte Personen spontan ins Vertrauen ziehen und z. B. intime Geburtsgeschichten von sich oder anderen erzählen. Das führt auch dazu, dass Hebammen in ihrer Freizeit stark in ihrer Berufsrolle wahrgenommen werden und gewissermaßen (unbezahlt) arbeiten, wenn sie bspw. bei einer Feier „*fünf Stillberatungen machen*" (H10) und „*eine Beikost-Einführung am Rande auch noch*" (H10). Die Meinung von Hebammen ist also gefragt und die Reaktion zum Beruf positiv. Zugleich zeigt sich jedoch, dass oftmals ein romantisierendes, oberflächliches Bild zur Arbeit der Hebammen zugrunde liegt, in dem ihre Arbeit und Hilfe als persönliche bzw. weibliche Leidenschaft und als unentgeltlich angenommen wird. Einige der Hebammen fühlen sich dadurch in ihrem Beruf abgewertet und würden sich mehr Anerkennung – gerade finanzieller Natur – wünschen.

Das Bild von ihrem Beruf, dem die Hebammen in der Öffentlichkeit und im Alltag begegnen, wird in Teilen als abwertend empfunden, insofern das Tätigkeitsspektrum und die Verantwortung, die sie tragen, nicht anerkannt werden: „*Ein Vater sagte einmal zu mir: ‚Naja, du hast es ja leicht. Du sitzt ja nur bei meiner Frau an der Bettkante und trinkst Kaffee.'*" (H4) Solche Zuschreibungen sind verniedlichend und kommen nicht den Leistungen der Arbeitsrealität (z. B. körperlichen Belastungen, dem Arbeitsaufwand, die Work-Life-Balance-Problematik durch Erreichbarkeitserfordernisse) nahe. Dies spiegelt sich in folgendem Zitat wider, in der eine Hebamme von Partys erzählt, bei denen sie mit dem Berufsstereotyp konfrontiert wird:

> „*[D]er anstrengendste Part ist immer, wenn dann dieses ‚Ah, das ist ja schön! Den ganzen Tag mit Babys'. Ne, eigentlich die wenigsten Tage mit Babys und die meisten schon mit Erwachsenen. Aber ist doch ein total toller Beruf. Ja ist er, aber die Umstände und das drum herum ist echt ein Knochenjob. Das wird sich auch nicht mit dem Studium ändern, aber das werden wir in zehn Jahren feststellen.*" (H10)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Während manche (ältere, aber auch jüngere) sich keinen höheren Status durch die Akademisierung des Berufs versprechen, sehen andere hier Chancen: *„Dass wir da ein bisschen aufsteigen und mehr auf Augenhöhe mit anderen Berufsgruppen sind"* (H4). Die gerade zitierte Hebamme vergleicht den Status der Hebamme mit dem der Krankenschwester, sieht sich allerdings selbst eher zwischen *„Arzt und Krankenschwester"* (H4), was ihre eigene Verantwortung für die Patient:innen betrifft.

Die interviewten Hebammenstudierenden haben ebenso Hoffnung auf einen höheren Status durch die Akademisierung und stellen die mangelnde Anerkennung in den Zusammenhang damit, dass es sich um einen Frauenberuf handelt (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materielle (Ab-)Sicherung"). Aufopfernde Fürsorge sei nach wie vor als typisch weibliche, „natürliche" Eigenschaft konnotiert und die Care-Arbeit daher nicht anerkannt bzw. *„die Kompetenzen, die du mitbringst, werden so abgewertet"* (GD H).

Betrachten wir die Anerkennung von Berufsgruppen im medizinischen Berufsfeld, zeigen sich auch hier heterogene Einschätzungen. Diese reichen bei (Kinder-)Ärzt:innen und Gynäkolog:innen von sehr hoher Anerkennung bis zu geringer Anerkennung. Hier spiele auch der Konkurrenzkampf eine Rolle, so eine Hebamme – das *„Miteinander"* (H2) und z. T. das *„Vertrauen"* (H2) in die Kompetenz würde fehlen.

3.8 Materielle (Ab-)Sicherung

Die berufliche und materielle Absicherung ist insbesondere durch das Beamtentum für Berufsschullehrer:innen und Polizist:innen stark ausgeprägt und motivierend. Gute bzw. eine als angemessen wahrgenommene Entlohnung der Arbeit wirken sich hier ebenfalls positiv auf das subjektive Wertempfinden der eigenen Rolle in ihrem Beruf aus. Bei Notfallsanitäter:innen und Hebammen wirkt eine als zu gering wahrgenommene materielle Gratifikation, gemessen an der großen Verantwortung und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, hingegen eher demotivierend.

3.8.1 Polizist:innen und Berufsschullehrer:innen (mat. Absicherung)

Die materielle Absicherung und berufliche Sicherheit von Beamtinnen und Beamten ist sowohl für Beschäftigte der berufsbildenden Schulen als auch der Polizei ein wichtiger Grund für die Wahl des Berufs und den Verbleib darin. Besonders im Zuge der COVID-19-Krise wurden sich Beschäftigte

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bewusst, dass sie eine „*enorme wirtschaftliche Sicherheit*" (B3) dank ihres Beamtenstatus haben, welcher als Motivator an Bedeutung gewonnen zu haben scheint: „*Denken Sie an die Corona-Zeit, wo so viele um ihre Jobs gebangt haben, und wir wussten: Uns kann nichts passieren. Das ist schon sehr attraktiv. Also die Verbeamtung definitiv*" (B4). Mit der beruflichen Sicherheit entfallen Sorgen um die finanzielle Absicherung, z. B. bei der Hauskreditrückzahlung, was Vorhaben im Privatleben ermöglicht.

Neben der prinzipiellen materiellen Sicherheit werden in den Interviews von Berufsschullehrer:innen und Polizist:innen weitere finanzielle Vorteile wie Alterssicherung oder Fortzahlung im Krankheitsfall (über die sechs Wochen Lohnfortzahlung hinaus, die auch Angestellte erhalten) angeführt, die ihnen als Verbeamtete zukommen.

Die Einkommenshöhe selbst ist vor allem bei den Berufsschullehrkräften ein Motivator für ihren Beruf. Bei Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen verbessert sich das Gehalt in vielen Fällen zum vorherigen Beruf. Der Lehrberuf bedeutet einen Aufstieg, so wie in diesem Fall: „*Ich habe ja als Altenpflegerin gearbeitet und da gab es deutlich, deutlich, deutlich, deutlich weniger Geld für wesentlich mehr Arbeit vor Ort. Beim Lehrer ist es eben auch gut, dass ich einen Teil zu Hause sein kann.*" (B7)[63]

Um ein hohes Einkommen sowie weitere materielle Vorteile des Beamtentums zu genießen, nehmen viele die Hürden eines weiteren Studiums für die Lehramtsbefähigung oder den Weg des Quereinstiegs auf sich, d. h. sie holen eine Qualifizierung berufsbegleitend während des Referendariats nach, anstatt im Angestelltenverhältnis direkt anzufangen:

> „*Wenn sie mich damals nicht verbeamtet hätten, hätte ich mir einen anderen Job gesucht. Das muss ich ganz klar sagen. Weil das einfach nicht attraktiv ist. Ich war die ersten drei Jahre im Angestelltenverhältnis und als ich dann verbeamtet wurde, hatte ich mit einem Schlag für dieselbe Arbeit, die ich geleistet habe, 800 Euro mehr.*" (B6)

Die als sehr hoch empfundene Arbeitsbelastung und das geringere Gehalt während des Referendariats werden dafür in Kauf genommen.

63 Deutlich zeigen sich Unterschiede in den Bewertungen des Einkommens je nach berufsbiografischem Hintergrund der Lehrenden: Einen Lehrer, der in der Sozialarbeit tätig war, motivieren z. B. die finanziellen Vorteile stärker als eine Aussteigerin aus der Wirtschaft, die im Verhältnis zu früher weniger verdient, dafür aber etwa die Autonomie und die Arbeit mit den Schüler:innen sehr wertschätzt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Während das Gehalt im Grunde motiviert, kritisieren manche Berufsschullehrer:innen fehlende materielle Vergütung zusätzlicher Betreuungsverpflichtungen (Praxisbetreuung) sowie der Vor- und Nachbereitungszeit von Unterricht, die gerade als Berufsanfänger:in sehr hoch ist. Außerdem wird z. T. die große Gehaltsspanne kritisiert, die bei Verbeamteten von A9 (Fachpraxislehrer:in) bis zur Besoldungsgruppe A13 reicht[64] (bzw. in Sonderfällen auch höhere Eingruppierung).

Bei Polizist:innen divergiert die Zufriedenheit mit dem Gehalt über das Sample: *„das ist ein guter Sold für das, was ich auch gesellschaftlich leiste"* (P15) bzw. *„wir können uns nicht beschweren"* (P13) bis zur Kritik an unangemessener Bezahlung (z. B. zu geringe Vergütung für Nachtschichten, Abbau von Weihnachtsgeld). In den Interviews taucht vielmehr eine Kritik an den Beförderungsmöglichkeiten (z. B. zu wenige Gehaltsstufen) sowie der Beförderungspraxis auf (vgl. den Abschnitt 3.9 „Entwicklung"). Hervorgehoben wird die Bedeutung der hohen materiellen Sicherheit durch das Beamtentum. Eine Polizeibeamtin bringt es mit folgendem Ausspruch auf den Punkt: *„Man wird nicht reich bei der Polizei, man hat aber ausgesorgt, sobald man ‚Beamter auf Leben' ist."* (P1) Die gute materielle Absicherung und ihre private Situation (eine Familie zu versorgen) stehen einem Exit aus dem Beruf entgegen.

In den Interviews verweisen Polizist:innen und Berufsschullehrer:innen immer wieder auf andere Bundesländer und auf Ungleichheiten der Vergütungen. Der *„Wettkampf der Länder"* (P14) wird eher als ungerecht gesehen: Bei Berufsschullehrer:innen werden bspw. unterschiedliche Stundenkontingente oder Besoldung kritisiert, bei Polizist:innen ebenso abweichende Besoldung und Zulagen (z. B. für Schichten oder für Familie). Diese wahrgenommenen Ungleichheiten tragen i. d. R. nicht zu einer höheren Motivation der Beschäftigten bei – im Gegenteil verursachen sie eher Unverständnis.

3.8.2 Notfallsanitäter:innen (mat. Absicherung)

Die Notfallsanitäter:innen motiviert zunächst ihr Einstiegsgehalt, das nach dreijähriger Ausbildung im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen *„an-*

64 Nach der niedersächsischen Besoldungsordnung A vom 01.01.2023 gelten folgende Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) mit einem Einstiegsgehalt von 2.816,09 € für A9 und 4.352,21 € für A13. Zulagen wie etwa der Familienzuschlag sind hier nicht berücksichtigt (Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung, 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gemessen" (N11) sei.[65] Gerade als Zuverdienst zum Studium hätte man „*selten einen besseren Job gefunden.*" (N13) Die Tätigkeit als Notfallsanitäter:in bietet in den Jahren der Weiterbildung durch die hohe Nachfrage an Arbeitskräften aus Sicht der Befragten materielle Sicherheit für die berufliche Entwicklung in einem anderen – zumeist medizinischen – Bereich. Doch von einigen wird der mangelnde Abstand zum Verdienst von gering qualifizierteren Rettungssanitäter:innen kritisiert. Der Unterschied in der Entlohnung ist für sie im Verhältnis zur höheren Verantwortung als Notfallsanitäter:in zu gering. Wenig motivierend sind die als gering eingeschätzten Möglichkeiten, das Einkommen stark zu verbessern und der Eindruck, auf der Stelle zu treten, was mit dem kritisierten Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten verbunden ist (siehe dazu die Ausführungen zur Kategorie „Entwicklung" in Abschnitt 3.9) und Kolleg:innen zum Berufsausstieg führt.

Obwohl die berufliche Sicherheit aufgrund des Fachkräftemangels als enorm hoch eingeschätzt wird, verweisen manche Notfallsanitäter:innen auf attraktivere Beschäftigungsbedingungen für Beschäftigte von Feuerwehr und Polizei, die vom Beamtentum profitieren: „*Also da gibt es andere Berufsgruppen, wie zum Beispiel Feuerwehr, Polizei, wo man einfach verbeamtet ist und mit 50 in Rente gehen kann. Das haben wir auch öfters, dass die Kollegen zur Feuerwehr wechseln, weil sie einfach sagen, da sind sie fürs Alter besser abgesichert.*" (N3) Das Renteneintrittsalter ist für Notfallsanitäter:innen ein Knackpunkt: Durchweg thematisieren unsere im Schnitt zwischen 20- und 30-jährigen Interviewpartner:innen die starken körperlichen Belastungen, etwa durch den Schichtdienst,[66] sowie die psychischen Belastungen, die es sehr unwahrscheinlich machen, den Beruf bis zum Alter von 67 Jahren ausüben zu können (vgl. den Abschnitt 3.5 „Belastungen"). Der Beruf kann angesichts der Rahmenbedingungen und Belastungen also *langfristig* keine Sicherheit bieten, weshalb sich Beschäftigte über einen „*Plan B*" (N3) für ihr Berufsleben Gedanken machen oder die Beschäftigung lediglich als ein lukratives „*Sprungbrett*" (N4, N8) für Weiterqualifizierung, wie zum Arztberuf, nutzen (vgl. die Kategorie „Entwicklung" in Abschnitt 3.9, siehe auch Kapitel 8 in diesem Band).

65 Sie thematisieren dabei auch Ungleichheiten in der Bezahlung je nach Region und den Anreiz, den Arbeitsort in eine Region mit besserer Vergütung zu verlegen bzw. berichten von ihren eigenen Arbeitsplatzwechseln in andere Bundesländer oder zu anderen Arbeitgebern.

66 Die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden kritisch gesehen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.8.3 Hebammen (mat. Absicherung)

Die Hebammen erleben einerseits eine hohe berufliche Sicherheit durch den Fachkräftemangel und den hohen gesellschaftlichen Bedarf: *„Ich finde es schön zu wissen, einen Beruf zu haben, der immer gebraucht wird, egal was ist, dass ich immer arbeiten darf"* (H3). Die Nachfrage von Frauen ist höher als es die Kapazitäten ermöglichen: *„Ich kann mich nicht retten vor Arbeit"* (H6). Dies gibt ihnen die Freiheit, Klient:innen stärker nach eigenem Ermessen auszuwählen oder ihren Arbeitsort zu wechseln. Andererseits ist die mangelnde materielle Entlohnung im Verhältnis zur getragenen Verantwortung im Beruf sowie geringe Sicherheit bei fast allen interviewten Hebammen ein Kritikpunkt:

> *„Ich würde gerne für die viele Arbeit, die ich mache, besser entlohnt werden. Also wenn ich mich zum Beispiel mit einem Anwalt vergleiche, der in einer Großkanzlei 80h arbeitet. Der verdient das Fünffache von mir. Das ist halt so, aber ich muss körperlich dafür knechten. So, und wenn man das runterrechnet, also, wenn man sozusagen unseren Stundenlohn runterrechnet, dafür geht kein Meister vor die Tür. Also da fängt kein Handwerker an zu arbeiten, für das was wir machen. Es ist halt einfach ein klassischer Frauenberuf, noch."* (H10)

Die Selbstständigkeit birgt Risiken wie bei langen Ausfällen durch Krankheit und es bestehen Fixkosten, wie die Beiträge zur Berufshaftpflichtversicherung, der Krankenkasse und der Rente.

Die Kritik an mangelnder Entlohnung entzündet sich in den Interviews weniger an hohen Summen für die Berufshaftpflichtversicherungen,[67] sondern vielmehr an der geringen Bezahlung seitens der Krankenkassen. Das betrifft z. B. Kurse zur Rückbildung, die zu wenig bezahlt, jedoch für die Frauengesundheit immens wichtig seien, oder die Wochenbettbesuche, die pauschal vergütet werden, ohne dass der konkrete Bedarf und besonders der Zeitbedarf berücksichtigt wird. Eine Hebamme spitzt zu: *„Nur im Wochenbett kann man gar nicht arbeiten. Ich muss auch in der Schwangerschaft arbeiten, weil sonst kann ich nicht überleben."* (H3) Ein guter Verdienst kann nur durch die Betreuung von vielen Frauen erreicht werden, was mit Qualitätsansprüchen der Hebammen an die Dienstleistung für Frauen

67 Bei selbstständigen Hebammen mit Geburtshilfe zahlt seit Sommer 2015 die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) einen Sicherstellungszuschlag, um die stark gestiegenen Kosten der Berufshaftpflichtversicherung auszugleichen (vgl. Gesetzliche Krankenversicherung, 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und Familien kollidiert. Eine Hebamme fordert etwa: „*Also besseres Geld, einfach eine vernünftigere Bezahlung. Es gibt Hebammen, die fertigen am Tag 10, 15 Frauen ab und das ist dann eine Abfertigung, weil es sich nur dann für sie lohnt. Weil sie diese enormen Kosten [in der Selbstständigkeit] hat.*" (H5)

Hebammen berichten, unbezahlte Mehrarbeit aus eigenem Anspruch an die Qualität ihrer Dienstleistung für Frauen und Familien zu leisten:

> „*Also ich werde auf jeden Fall nicht für die Zeit bezahlt, die ich arbeite. Das ist ganz klar. Also die 30 Minuten, die für ein Wochenbett bezahlt werden. Da arbeite ich total unter meinem Preis. Aber das kann ich nicht. Ich kann es nicht. Also ich müsste mir einen Wecker stellen nach 20 Minuten und dann gehen. Aber es geht nicht. Ich habe ja meinen eigenen Anspruch und ich muss die Familie versorgen. Also ich muss ja dafür sorgen, dass es denen gut geht.*" (H3)

Ein Motivator – entsprechend zu höherer Entlohnung – wäre eine langfristige materielle Sicherheit: „*Dass man weiß, wenn ich jetzt Hebamme bin, habe ich trotzdem eine gute Rente auch später.*" (H5) Ein möglicher Hebel für höhere materielle Anerkennung wird von jungen Studierenden in der Akademisierung der Ausbildung gesehen. Diese kritisieren auch vehement die schlechte Bezahlung von Hebammen trotz hoher Verantwortung und entsprechender Ausbildung, was sie gesamtgesellschaftlich als „*politisches*" und „*riesengroßes gesellschaftliches Problem*" (GD H) von Frauenberufen problematisieren.

3.9 Entwicklung

Im Beruf wahrgenommene Entwicklungsmöglichkeiten, d. h. fachliche und/oder persönliche Weiterentwicklung, sind ein weiterer und nun letzter zu betrachtender Einflussfaktor für die Motivation der Beschäftigten. Es lässt sich hier berufsgruppenübergreifend beobachten, dass die Interviewten (bis auf die Notfallsanitäter:innen) vor allem die fachliche oder persönliche Weiterentwicklung für sich zur motivierenden Sinnressource machen. Der (vertikale) Karriereaufstieg ist hingegen, im Sinne von nicht bzw. schwer zu realisieren, bei den Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen eher demotivierend, oder er scheint in den Relevanzen der Beschäftigten wie im Fall der Berufsschullehrer:innen und Hebammen eher sekundär.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bei den Beschäftigtengruppen lassen sich, im Einzelnen betrachtet, deutliche Unterschiede erkennen: Die jungen und zumeist männlichen Notfallsanitäter sehen in ihrem aktuellen Beruf kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, sondern wenden sich anderen (medizinischen) Berufen zu bzw. sehen die Notwendigkeit, sich langfristig beruflich umzuorientieren. Für Polizist:innen sind die sich bietenden Aufstiegsmöglichkeiten und die praktizierte Beförderungspolitik in den meisten Fällen nicht motivierend. Motivierend sind jedoch für einige die fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation Polizei. Bei den Berufsschullehrer:innen ist die Bewertung der Aufstiegsmöglichkeiten heterogener. Auffällig bei ihnen ist, dass für sie i. d. R. allein die Einstiegsposition und die Anfangsentlohnung (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materielle (Ab-)Sicherung") bereits sehr motivierend sind. Für Hebammen ist Entwicklung mit Blick auf die Optionenvielfalt im Beruf motivierend. Karrieremöglichkeiten spielen hingegen so gut wie keine Rolle.

3.9.1 Notfallsanitäter:innen (Entwicklung)

> *„Das ist das Problem: Wenn man Notfallsanitäter ist, gibt es danach leider nichts mehr. Also die Aufstiegschancen sind dann halt einfach schon zu Ende und man kann in jungen Jahren schon recht früh Notfallsanitäter sein und dann fehlt so ein bisschen die weitere berufliche Perspektive."* (N3)

Diese negative Einschätzung eint, bis auf eine Ausnahme[68] im Sample, alle interviewten Notfallsanitäter:innen.[69] Innerhalb des Berufs besteht zwar die Möglichkeit, weitere Funktionen, wie Verantwortung für die Medizinproduktesicherheit oder für das Lager der Rettungswache, zu übernehmen, diese Funktionen werden jedoch durchgehend als nicht lukrativ bewertet. Ebenso sind Praxisanleitung (die von vielen zwar als inhaltlich, jedoch nicht als finanziell attraktiv wahrgenommen werden) oder Rettungswachenleitung mögliche Positionen oder zumindest zusätzlich vergütete Aufgaben. Höhere Positionen seien jedoch nur wenige vorhanden oder, wie bei einem Fall im Sample werden sie als zu belastend, nicht bzw. noch

68 Ein Notfallsanitäter sieht Aufstiegsmöglichkeiten bei seinem Arbeitgeber, eine Dienstelle zu leiten, da die Organisation wächst.

69 „*Wenn man eine Perspektive sucht, wird man die momentan nicht im Rettungsdienst finden*" (N8) ist ein weiteres exemplarisches Zitat für diese Haltung.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

weniger als der „normale" Rettungsdienst mit der Familie vereinbar und daher als unattraktiv eingeschätzt.[70] Der Aufstieg verlaufe außerdem wenig nach Leistung bzw. Qualifikation – wie weiter unten bei den Polizeibeschäftigten noch stärker erkennbar –, sondern vielmehr als „*Adelungsprozess*" (N11), der sich nach der Beschäftigungsdauer richtet. So lauten zumindest manche Stimmen über die beobachtete Aufstiegspraxis. Für Kolleg:innen mit körperlichen Beschwerden gäbe es zudem wenig Bürostellen als Ausweichmöglichkeit.

Die fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten, gekoppelt mit der Überzeugung, dass die Berufsausübung bis zur Rente aufgrund der erfahrenen Belastungen unrealistisch ist (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materiellen (Ab-)Sicherung"), demotivieren die Beschäftigten und führen bei vielen der interviewten Personen zur beruflichen Umorientierung bzw. sehen sie die Notwendigkeit, langfristig aus dem Beruf auszusteigen. So brauche es einen „*Plan B*" (N3, N4), also eine „*Exit-Strategie*" (N4), um nicht als „*Fachidiot*", der „*nichts anderes machen kann*" (N4) zu enden.[71] Außerhalb des Rettungsdienstes ist eine Alternative, als Notfallsanitäter:in im Krankenhaus in der Notaufnahme etwa oder der Anästhesie zu arbeiten. Andere sehen ebenso die Polizei mit Beamtenstellen als möglichen attraktiven Arbeitgeber oder auch die sogenannte freie Wirtschaft.

Eine typische „*Exit-Strategie*" ist das berufsbegleitende Studium. Manche fangen bereits die Ausbildung als Notfallsanitäter:in mit dem Ziel an, zu studieren. Das Studium können sie durch ihre Arbeit als Notfallsanitäter:innen gut finanzieren (vgl. den vorherigen Abschnitt 3.8 „Materielle (Ab-)Sicherung"). Dabei wird ebenso die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit und des Studiums positiv bewertet (z. B. „*morgens Frühdienst fahren*" und „*nachmittags noch eine Veranstaltung besuchen*" N13). Die berufliche Tätigkeit ist hier willkommenes Mittel zum Zweck. Als Notfallsanitäter:in tätig zu sein ist insofern für viele eine kurze, i. d. R. als gewinnbringend erlebte, berufsbiografische Passage und eine gute Basis zur weiteren Berufsentwick-

70 Diese Person war Wachleiter in einer Großstadt und hat den Posten aufgrund der hohen Arbeitsbelastung nach kurzer Zeit aufgegeben: „*Da war dann Berufs- und Privatleben gar nicht mehr vereinbar. Hab dann halt auch meinen Sohn nicht mehr gesehen.*" (N5)

71 „*Vielleicht für die nächsten fünf oder zehn Jahre kannst du das machen, dann macht das Spaß. Wenn du dreißig bist, macht das Spaß. Aber dann brauchst du eine Exit-Strategie. Also schau, dass du vielleicht noch eine zweite Ausbildung hast, dass du ein Studium hast, dass du, keine Ahnung, Betriebswirtschaft gemacht hast, um dann zu sagen: ‚Ich kann wechseln, ich kann jederzeit sagen, ich habe einen Plan B.'*" (N4)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

lung außerhalb des Rettungsdiensts: „*Den Beruf des Notfallsanitäters, den macht man nicht lange in seinem Leben, sondern es ist immer ein super Sprungbrett in andere berufliche Tiefen.*" (N8) Während die einen ein Medizinstudium anschließen, wählen andere Studienfächer Richtung Pädagogik, um an Rettungsdienst-Schulen lehren zu können oder machen ein berufsbegleitendes Studium im Bereich Management (z. B. Rescue Management).

Unabhängig von den konkreten Ausstiegsplänen lässt sich bei einigen Fällen ein ausgesprochenes Interesse für die fachliche Weiterbildung erkennen. Sich über neue Forschungsergebnisse und Studien zu informieren und auf dem neusten Stand zu bleiben, ist sehr wichtig für sie, um eine gute Qualität der Arbeit zu gewährleisten – dies zeigt sich auch bei einem Großteil der Hebammen, auf die wir weiter unten noch zu sprechen kommen.

3.9.2 Polizist:innen (Entwicklung)

Für Beschäftigte der Polizei erscheint die reale Beförderungspraxis in der Organisation eine Quelle von Demotivation. Es besteht eine Unzufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten: „*Gute Aufstiegschancen? Nee tut mir leid, das haben wir nicht. Steht zwar in unserem Prospekt, das haben wir aber nicht.*" (P3) Ihre Kritik richtet sich erstens auf die zu geringe Anzahl an Stellen, die zur Verfügung stünden.[72] Zweitens empfinden sie das Beförderungsverfahren als ungerecht. Neben der Kritik an der Undurchsichtigkeit der Verfahren und der Personalverteilung ist vor allem die wahrgenommene Entkopplung von Leistung und Karrierechancen demotivierend: „*… dafür hat man dann geschuftet, hat sich in Projekten verloren, hat Sonderaufgaben wahrgenommen, um am Ende zu hören: ‚Naja aber da waren jetzt noch andere, die waren auch vor ihnen dran' und das demotiviert unglaublich.*" (P5)

Im Beförderungsverfahren sind auch die zugrundeliegenden Beurteilungen bei einigen Polizist:innen ein Kritikpunkt. Diese sind ihrer Ansicht nach wenig leistungsbezogen, sondern so für die Stellenverteilung gestrickt, dass die Beförderungspläne für bestimmte Personen vorangetrieben werden. Die Karriere ist insofern stark von Fürsprecher:innen in der Organisation abhängig.

72 Lediglich zwei interviewte Polizist:innen sehen in den nächsten Jahren für sich Aufstiegschancen, wenn Stellen durch die anstehende Pensionierungswelle freiwerden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Weiterhin steht die Dauer bis zur Beförderung bzw. die Länge der Karrierewege in der Kritik. Die Wartezeit für Beförderung wird als zu lange kritisiert, bspw. sagt dazu ein Kommissar aus dem Sample:

> *„Wir sitzen alle auf Stellen, die bis A11 besoldet werden können und fangen aber in der A9 an, also zwei Stufen darunter, als Kommissar. Nachdem das Studium vorbei ist, dauert es erst mal drei Jahre, bis man Beamter auf Lebenszeit wird. Deshalb kann natürlich nicht befördert werden. Danach dauert es noch drei Jahre, wo es sogenannte Wartefristen gibt, die das Innenministerium festgelegt hat. Das heißt in der Zeit kann man auch nicht befördert werden. Und dann fängt man quasi an, sich in die bestehenden Listen einzureihen, wird man irgendwo einsortiert. In der Regel heißt das, beim ersten Mal wird das sowieso nichts.“* (P11)

Hier schlagen auch föderale Ungleichheiten zu Regelzeitbeförderungen zu Buche, die stark variieren und demotivieren. Ein Polizist vergleicht bspw. seine Region Niedersachsen mit anderen Bundesländern, in denen nach seinem Kenntnisstand bereits nach drei bis sechs Jahren eine Beförderung möglich ist: *„Die Beförderungszeit in Niedersachsen vom Polizeikommissar zum Oberkommissar sind 11 ½ Jahre nach einem Studium.“* (P14)

Die monierte lange Dauer und Selektivität von Aufstieg können auch mit privaten Plänen und Ansprüchen kollidieren. Es erfolgt keine Beförderung, die Polizist:innen sind aber in einem Alter, *„wo sie Familie gründen wollen; wo sie sich irgendwie setzen wollen materiell“* (P10). Zugleich schreiben manche männliche Polizisten Frauen höhere Beförderungschancen durch Frauenförderungsprogramme zu. Der gerade zitierte Polizist führt etwa aus der Perspektive von Männern fort: *„aber sie [die Männer] sehen zeitgleich, wie Frauen gefördert werden und Frauen in die Förderung gehen. Dann setzt die Organisation eben wirklich falsche Anreize“* (P10).

Auch Frauen sehen z. T. eine Benachteiligung von Männern z. B. bei Stellenvergaben, erzählen aber zugleich ebenso von negativen Erfahrungen mit Aufstiegsmöglichkeiten in der eher männlich geprägten Polizei-Organisation. Ein Beispiel sind Beurteilungen, die etwa bei *„jungen, innovativen und fordernden Frauen“* (P15) so ausfallen, dass sie der weiteren Karriere im Wege stehen würden. Zudem werden auch von Polizistinnen Karrierewege als zu lange und schwer vereinbar mit familiärer Selbstverwirklichung wahrgenommen. Exemplarisch hierfür steht die Erfahrung einer jungen Polizistin, die sich gegen die Teilnahme an einem Frauenförderungsprogramm entscheidet, das eine in ihren Augen zu lange Weiterqualifizierung des berufsbegleitenden Aufbau-Studiums (weit vom Wohnort entfernt) be-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

deutet hätte: *„Jünger als ich kann man gar nicht zur Polizei und ich wäre trotzdem erst mit 32 Jahren fertig mit diesem Masterstudiengang und das ist schon äußerst unattraktiv. … Und bis 32 hat man vielleicht doch auch schon Familienpläne gehabt.“* (P12)

Während die Beförderungspraxis und insbesondere die Länge von möglichen Karrierelaufbahnen vielfach demotivieren, motivieren fachliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Polizei. Dafür steht exemplarisch diese Äußerung:

> *„Das ist ja das Schöne bei der Polizei, man kann ja hier eigentlich alles machen und egal, welche Vorbildung man hat, man kann alles machen. Über sowas, wie ich es mache, hin zu rein bürolastigen Jobs, wo man sich vielleicht mit IT-Technik auseinandersetzt, über Phantomzeichner, wenn man künstlerisch begabt ist, Polizeiorchester. Also es gibt hier nichts, was es hier nicht gibt.“* (P14)

Die Organisation wird in vielen Beschreibungen als eine die Selbstverwirklichung ermöglichende Organisation gepriesen und auch am eigenen Berufsweg als solche erlebt. Mit ihren diversen Tätigkeitsbereichen könne jeder perspektivisch seine eigene *„Nische finden, in der er zufrieden sein kann“* und auch sagen könnte: *„ich kann auch lange in diesem Beruf arbeiten“* (P5).[73] Ein klassischer Weg ist es, vom Streifendienst in die Kriminalpolizei zu wechseln, um nicht mehr im Schichtsystem arbeiten zu müssen.

Sich in vielen Richtungen *„thematisch weiter[zu]entwickeln“*, zu *„spezialisieren“* (P12) und arbeiten zu können, verleiht der Polizei als Arbeitgeber kurzum Attraktivität und bindet die Beschäftigten an die Organisation. Die starke Bindekraft entfaltet sich außerdem besonders in Verbindung von Entwicklungsmöglichkeiten und materieller Absicherung (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materielle (Ab-)Sicherung“). Bspw. erzählt ein Polizist, dass er Arbeitsangebote aus der Privatwirtschaft ablehnt, weil er einerseits die Sicherheit seines Soldes hat und andererseits hohe *„Gestaltungsmöglichkeiten“* (P5) für sich in der Polizei sieht. Nur in wenigen Interviews berichten Polizist:innen hingegen davon, dass viele Kolleg:innen der Polizei den Rücken kehren würden und z. B. zur Bundeswehr wechselten.

73 Eine interviewte Person will sich Richtung Gebärdensprachendolmetscherin spezialisieren und sieht auch in dieser Rolle einen Platz für sich innerhalb der Organisation Polizei.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.9.3 Berufsschullehrer:innen (Entwicklung)

Die Berufsschullehrer:innen divergieren mit ihren Erfahrungen und Einschätzungen von Entwicklungsmöglichkeiten. Diese scheinen insgesamt im Vergleich etwa zu *materieller (Ab-)Sicherung* für ihre Motivation in den Interviews eher sekundär. Grundlegend ist, dass in vielen Fällen bereits der Lehrberuf selbst mit der Verbeamtung einen berufsbiografischen Aufstieg mit motivierendem Einstiegsgehalt (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materielle (Ab-)Sicherung") darstellt. Nach Ausbildung und beruflicher Tätigkeit z. B. als Steuerfachangestellter oder als Ergotherapeutin wurde ein Studium mit Lehramtsbefähigung aufgegriffen und abgeschlossen oder aber der Weg des Quereinstiegs gewählt. Einmal angekommen im Lehrberuf nach der Hürde des Referendariats ist es im Vergleich zur Privatwirtschaft motivierend, keine weitere Bewährungsprobe für den Aufstieg zu durchlaufen, da der Einstieg gleich auf einer hohen Position erfolgt. Ein Lehrer stellt heraus, dass dies „*ein wichtiges Argument*" (B1) für ihn war, sich für den Lehrberuf zu entscheiden: „*Das Schöne an dem Job ist ja auch: Ich komme direkt auf einem Ast an und fange jetzt da nicht irgendwo noch mal neu im Betrieb an und muss mich erst mal etablieren. Also ich fange ja direkt wie auch langjährige Kollegen mit einem A13-Gehalt an.*" (B1)

Aufstiegsmöglichkeiten werden wenig von den Interviewpartner:innen selbst thematisiert. Von einem Teil der Berufsschullehrer:innen werden sie als positiv wahrgenommen und von vielen Möglichkeiten der Weiterentwicklung (wie z. B. zur Coach-Ausbildung oder Beratungslehrkraft, Suchtberater:in oder Schulleiter:in werden) berichtet: „*Wenn man das wirklich möchte, muss man vielleicht mal zwei, drei, vier Jahre warten, aber dann klappt das eigentlich, dass man eine höher dotierte Stelle bekommt.*" (B7) Die Beförderung sei oft lediglich eine kontingente „*Timing-Sache*" (B1), die man nur wenig beeinflussen könnte und die hinzunehmen sei: „*Beförderung hat nicht unbedingt etwas mit Leistung zu tun, sondern mit dem, was wird im Moment gerade gebraucht. Und wenn man in dem Moment nicht da ist, dann ist das eben vorbei. Und dann muss man seine Motivation woanders herholen.*" (B5)[74]

Vereinzelt findet sich, ähnlich zu Beschäftigten der Polizei, bei den Berufsschullehrer:innen auch leise Kritik an Aufstiegsstellen, die „*rar gesät*"

74 Für letztere Beschäftigte war es eine Lernerfahrung, dass „*das Allerschwerste*" im Lehrberuf sei, „*die Motivation für die Freude am Beruf oder für die Arbeit, die man macht, nicht aus Belohnung zu nehmen, die jemand anderes gibt, sondern mehr so intrinsisch zu finden.*" (B5)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(B8) seien, sowie demotivierende Erfahrungen mit dem Beförderungsverfahren, bei denen Leistung und Aufstieg entkoppelt seien.

In einigen Fällen zeigt sich, dass angesichts der relativen Unbedeutsamkeit weiteren Aufstiegs im Lehrberuf manche bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Letzterem den Vorzug über den Karriereaufstieg geben. Befragte wollen mehr Zeit mit der Familie verbringen und konzentrieren sich auf ihre „*Work-Life-Balance*" (B11). Zum Beispiel entscheidet sich eine Berufsschullehrerin, Mitte 30, bewusst gegen eine Karriere. Sie positioniert sich in Abgrenzung zu Lehrer:innen, die von Anfang einen Karriereweg anstrebten, zum Lehrberuf und Aufstieg wie folgt:

> *„Ich habe mich am Anfang von dieser vollen Lehrerstelle entschieden, dass ich keine Lehrerkarriere machen möchte. Sondern das Lehrersein ist mein Beruf, es ist nicht mein Leben. Mein Leben ist dann das, was ich mit meinem Privaten machen kann. Was mir das Lehrersein auch ermöglicht, ein Haus zu haben, einen Garten zu haben, in den Urlaub fahren zu können, Kinder zu haben. Mehr als ein Kind mir leisten zu können und so, also viele schöne Facetten am Leben kennenzulernen oder zu erleben, die eben nicht mit meinem Beruf zu tun haben.*" (B3)

Auch ohne Aufstieg ermöglicht der Lehrberuf durch die Entlohnung umfassend gesellschaftliche Teilhabe und Selbstverwirklichung im Privaten (z. B. in familiären Belangen). Außerdem kann Selbstverwirklichung innerhalb des Berufs durch die Übernahme weiterer Aufgabenfelder (z. B. Sozialtraining anbieten), Engagement im Personalrat oder in thematischen Gruppen ermöglicht werden.

3.9.4 Hebammen (Entwicklung)

Bei den interviewten Hebammen dominiert die Wahrnehmung einer großen Vielfalt von Entwicklungsmöglichkeiten (ähnlich wie bei den Polizist:innen, s.o.), die auch stark motivierend wirkt. Ob Entwicklung dabei auch materiellen und positionellen Aufstieg bedeutet, scheint sekundär. Vielmehr ist die wahrgenommene Vielfalt in der fachlichen Berufsausübung[75] eine subjektive Sinnressource für ihre Arbeit. Das folgende Zitat

75 Die Deutung, „*vielfältig arbeiten zu können*" (H9) ist auch vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen zu sehen, dass ihre Tätigkeit in der Gesellschaft aktuell sehr nachgefragt wird und sie eine berufliche Sicherheit empfinden (vgl. den Abschnitt 3.8 „Materiellen (Ab-)Sicherung").

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

einer Studentin der Hebammenwissenschaft verdeutlicht diese positive Berufsdeutung der beruflichen Selbstverwirklichungschancen und beinhaltet für sie ebenso die Möglichkeit, in einer breiteren Öffentlichkeit via Podcasts Status erlangen zu können oder sich beruflich neu auszurichten:

> *„Und ich kann auch ganz verschieden meinen Beruf ausleben. Also ob ich jetzt Familienhebamme werde, ganz normal in der Klinik arbeite, als Angestellte, als Beleghebamme, Kurse gebe. Irgendwie es gibt ja auch diverse Hebammen, die mittlerweile ganz viele Podcasts machen und sich damit einen Namen machen. Also ich glaube die Möglichkeiten, die dieser Beruf bietet, sind einfach unglaublich groß und man kann sich immer wieder neu orientieren, wenn man sagt: Das eine passt so nicht mehr. Ähm, das sehe ich schon als großes Privileg an.*" (GD H)

Wie im Abschnitt 3.3 „Autonomie" bereits erwähnt, betonen Hebammen ihre Optionen, Tätigkeitsfelder nach individuellen Bedürfnissen zu verlagern oder zu erweitern, z. B. nach Fort- und Ausbildungen Yogakurse oder Akupunktur anzubieten. Auch werden Entwicklungsmöglichkeiten in der Beschäftigung an der Hochschule[76] oder im Ausland (z. B. bei „Ärzte ohne Grenzen") wahrgenommen. Diese empfundene individuelle Gestaltbarkeit und Flexibilität macht den Beruf attraktiv, so begrüßt bspw. eine Hebamme auch deshalb, dass ihre eigene Tochter den Beruf ergreift.

Wiederholt verknüpft sich in den Interviews außerdem das Vielfalts- mit einem Vereinbarkeitsmotiv. Dafür steht exemplarisch folgendes Zitat einer Hebamme, in dem die Anpassungsfähigkeit des Berufs an private Bedürfnisse als großer Vorteil hervorsticht:

> *„Und da bin ich aber immer wieder so dankbar, dass wir so viele Einsatzmöglichkeiten haben. Also seitdem ich selber Familie habe, dass es so, so variabel ist. Dass ich so verschiedenen Bereichen, passend auch zu meinem Lebensbereich gerade, irgendwie arbeiten kann.*" (H3)

In den Berufsbiografien der Hebammen zeigt sich ein typisches Muster, nämlich dass mit der eigenen Familiengründung die Geburtshilfe (und

76 Auch mit Blick auf das neue akademische Beschäftigungsfeld steht nicht die Karriere im Vordergrund, sondern die Optionenvielfalt und die inhaltliche Arbeit an der Hochschule: *„Die haben natürlich mit einem Studium auch ganz andere Optionen später zu arbeiten. Die müssen ja gar nicht im Kreißsaal arbeiten, wenn die ihren Master gemacht haben, könnten die ja zum Beispiel auch als Ausbilderin in eine Fachhochschule gehen als Dozentin oder irgendwelche Studien machen, also keine Ahnung, bei der EU als Beispiel.*" (H1)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

damit die Tätigkeit im Krankenhaus) zumindest vorübergehend aufgegeben wird. Häufig werden auch in der eigenen Familienphase weiter Hebammen-Dienstleistungen (ohne Geburtshilfe im engeren Sinne) angeboten – in der Regel in selbstständiger Berufsausübung, womit Flexibilität und Selbstbestimmung (Arbeitszeit, Arbeitsmenge…) im Berufsalltag gewonnen werden (vgl. den Abschnitt 3.3 „Autonomie").

Schließlich erscheint berufliche Entwicklung auch als fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie als Möglichkeit des lebenslangen Lernens, das *„am Ball hält"* (H5) und etwa Gesundheitswissen auch zum eigenen Körper eröffnet. Die Verpflichtung zu beruflichen Weiterbildungen wird z. B. bei den Studentinnen der Hebammenwissenschaften zum einen als Chance für die Erweiterung von Fachwissen für die gute Qualität der Arbeit, Frauen zu unterstützen diskutiert und zum anderen wird das Lernen dabei zur Quelle persönlicher Selbstentfaltung:

> *„Also klar, diese Fortbildungspflicht ist schon nicht ohne, aber ich kriege letztendlich dadurch ja auch immer das Privileg, neues Wissen zu bekommen und an neues Wissen zu gelangen. Und diese Frauen nach bestem Gewissen auch und nach optimal/ also nach neustem Stand wirklich zu beraten und da auch das als Ansporn zu sehen. Ich habe die Chance, so viel zu lernen so und ich habe die Chance, in so vielen Bereichen so viel zu lernen und mich selbst dabei auch weiterzubilden und mich selbst auch in dieser Persönlichkeitsentwicklung so weiter nach vorne zu bringen dadurch. Und das sehe ich als unglaublich wertvoll an."* (GD H)

4. Diskussion der Ergebnisse

Was lässt sich zusammenfassend über die zentralen typischen Motivationslagen der untersuchten Berufsgruppen sagen? Nach den eingehenden Darstellungen zu den einzelnen (De-)Motivationsfaktoren werden die Ergebnisse nun berufsgruppenvergleichend diskutiert. Zum Schluss werfen wir einen Blick auf das Thema Berufstreue.

Tabelle 3 bietet eine Übersicht zur Bedeutsamkeit der identifizierten (De-)Motivationsfaktoren je nach Berufsgruppe. Dabei ist zu betonen, dass die Darstellung nicht auf statistischen Häufigkeitsauszählungen, sondern der Rekonstruktion der subjektiven Deutungen aus den qualitativen Interviews beruht. D. h., es geht um das Erleben aus Sicht der jeweiligen Beschäftigten: Woraus ziehen sie ihre Motivation für den Beruf und was

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

demotiviert sie? Die Kreuze in der Tabelle geben Auskunft darüber, welche Motivatoren bzw. Demotivatoren in unserer Analyse typischerweise für die vier Berufsgruppen unseres Untersuchungssamples zentral erscheinen.[77]

Tabelle 3: Relevante Faktoren der (De-)Motivation im Überblick, nach Berufsgruppe

	Intrinsisch			Extrinsisch					
Berufsgruppe	Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden	Verantwortung und Helfen	Autonomie	Abwechslung	Soziale Interaktion unter Kolleg:innen	Belastungen	Wertschätzung	Materielle (Ab-)Sicherung	Entwicklung
Hebammen	X	X	X	X					X
Berufsschullehrer:innen	X	X	X	X				X	
Notfallsanitäter:innen	X	X	X	X	X	X	X		X
Polizist:innen	X	X		X	X	X	X	X	X

Quelle: eigene Darstellung

Zunächst stechen in unserer Analyse – und so in der Tabelle – die Motivationsfaktoren *Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden* sowie *Verantwortung und Helfen* bei allen vier untersuchten Berufsgruppen hervor. Mit dem Faktor *Verantwortung und Helfen* bestätigt sich somit die große Bedeutung, die das Konzept der Public-Service-Motivation (PSM) einer prosozialen, intrinsischen Motivation der Beschäftigten und einer ausgeprägten Gemeinwohlorientierung zuschreibt (vgl. Abschnitt 2). Die zwei weiteren Dimensionen der PSM, das Interesse an Politik und politischer Mitgestaltung sowie eine altruistische Haltung, tauchen hingegen in den Gesprächen kaum auf.[78] Zu Altruismus finden sich bei den Hebammen im Gegenteil eher abgrenzende Stimmen, insofern die äußere Zuschreibung,

77 Bei der Polizei haben wir uns vor allem auf die Schutzpolizei fokussiert. Bei den Hebammen werden selbstständige Hebammen in den Blick genommen. Bei Berufsschullehrer:innen haben wir verbeamtete Beschäftigte interviewt (vgl. die Samplebeschreibungen in dem Abschnitt 1.1).

78 Das deckt sich mit der quantitativ-statistischen Untersuchung von Hammerschmid et al. (2009) in der Wiener Verwaltung, in der sich die PSM-Dimension des politischen Interesses und der politischen Mitgestaltung ebenso nicht als relevant erwies.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

man übe den Beruf aus selbstlosen Motiven aus, zurückgewiesen wird. So diene der Beruf auch materiellen Gründen und die Arbeit verdiene daher materielle Anerkennung, was mit dieser Zuschreibung jedoch ausgeblendet wird. Noch deutlicher ist die *materielle (Ab-)Sicherung* für Berufsschullehrer:innen und Polizist:innen ein relevanter Faktor.

Im Unterschied zum PSM-Konzept stellt sich in unserer Untersuchung mit dem Faktor *Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden* darüber hinaus allein die Beziehung zwischen Dienstleistungsnehmenden und -gebenden an sich als motivationsrelevant heraus. Das gilt insbesondere bei den Berufsgruppen der Hebammen und Berufsschullehrer:innen, die über die Zeit ein Vertrauensverhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden aufbauen und Motivation daraus ziehen, mit diesen gemeinsam zu arbeiten und an ihrer Entwicklung teilnehmen zu können. Außerdem ist die vorhandene oder fehlende Anerkennung durch die Dienstleistungsbeziehenden hier ein nicht zu vernachlässigender, extrinsischer Aspekt, der die Berufsmotivation auch ins Negative ausschlagen lassen kann. Das lässt sich beobachten, wenn Respektlosigkeit der Klient:innen dominiert (wie häufig erlebt bei Polizeieinsätzen) oder das Gefühl, dass ihre Arbeit nicht gewürdigt oder gar missbraucht wird (wie häufig erlebt von Notfallsanitäter:innen).

Neben der Zentralität der ersten beiden intrinsischen Faktoren zeigt unsere Analyse weiterhin, dass intrinsische Faktoren nicht nur alleine wirken, sondern dass wir es i. d. R. mit einer Kombination von intrinsischen und extrinsischen Faktoren zu tun haben. Dies wird auch in unserer nun folgenden zusammenfassenden berufsvergleichenden Diskussion der Ergebnisse deutlich, in der wir etwas mehr ins Detail gehend die wesentlichen Aspekte unserer Analyse für jede Berufsgruppe darstellen.

Betrachten wir die Hebammen und Berufsschullehrer:innen, ist neben den ersten beiden in Tabelle 3 genannten intrinsischen Faktoren ebenfalls *Autonomie* bedeutsam. Für die extrinsische (De-)Motivation spielen außerdem *Abwechslung* im Beruf und je ein weiterer extrinsischer Faktor eine wichtige Rolle und zwar *Entwicklung* für den Fall der Hebammen und *materielle (Ab-)Sicherung* bei den Berufsschullehrer:innen.

Die Motivation der Hebammen speist sich wesentlich aus der helfenden Beziehung zu ihren Klientinnen. Dabei ist auch die *Abwechslung*, mit verschiedenen Frauen und Familien in diversen familiären Kontexten zu arbeiten, und etwa an ihren individuellen Entwicklungen teilzuhaben, wichtig. Die Motivation des Helfens wird in einigen der Hebammeninterviews in der Deutung manifest, dass die Betreuungsarbeit von Klient:innen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ein bereicherndes Privileg sei. Das „Wachsen-Sehen" von Kind, Mutter bzw. Familie in der Begleitung ist sinnstiftend – gerade, wenn Früchte der Arbeit erkennbar sind – und bestätigt im und für den Beruf. Wenngleich wir keine Hebammen im Sample haben, die momentan nur als Angestellte arbeiten, scheint in den Erinnerungen der Interviewten auch im Krankenhauskontext die helfende Beziehung bzw. das vertrauensvolle Dienstleistungsverhältnis stark prägend. Dort ist jedoch die Beziehung zu den Dienstleistungsnehmenden durch deren Kurzfristigkeit weniger motivierend. Wichtig ist auch die von vielen erfahrene Dankbarkeit der Klient:innen, die bestätigend wirkt. Wir sehen hier also, wie auch extrinsische Anteile der Anerkennung seitens der Klient:innen diesen von uns als intrinsisch eingeordneten Faktor der Motivation bei den Hebammen zentral mitformen.[79]

Bei den Berufsschullehrer:innen ist die Motivationslage in Bezug auf das *Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden* und *Verantwortung und Helfen* mit den Hebammen vergleichbar. Sie befinden sich ebenfalls in einer Dienstleistungsbeziehung, die im Vergleich zu Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen längerfristig ist. Die Freude an der interaktiven Arbeit mit Klient:innen und Schüler:innen, gemeinsam Lösungen zu finden oder Inhalte zu erarbeiten, ist eine wesentliche Sinnstiftung für den Beruf. Bei den Berufsschullehrer:innen bringen die verschiedenen Interaktionen mit den Schüler:innen in den unterschiedlichen Klassenzusammensetzungen unvorhersehbare Dynamiken im Unterricht, weshalb *Abwechslung* insbesondere mit Blick auf die Interaktion mit den Schüler:innen ein motivierender Faktor ist. In ihrer Arbeit geht es um die Verantwortung, das Fachwissen der Schüler:innen zu stärken und/oder darum, ihnen persönliche Kompetenzen zu vermitteln. Wenn Lernfortschritte beobachtet werden können, ist das eine motivierende Bestätigung der eigenen Arbeit. Ebenso ist das Lob durch die Schüler:innen eine wichtige Sinnquelle, womit, wie bei den Hebammen, eine extrinsische Färbung des Faktors Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden erkennbar wird.

Weiterhin ist *Autonomie* ein wichtiger Faktor für beide Berufsgruppen: Hebammen betonen insbesondere die Freiheiten in der Gestaltung von Arbeit und Leben sowie in der Arbeit selbst. Sie können (solange keine medizinische Notwendigkeit besteht, den Arzt zu konsultieren) eigenver-

79 Auf die möglichen Schwierigkeiten, intrinsische von extrinsischer Motivation zu trennen, haben wir bereits im obigen Teil zu den theoretischen Perspektiven hingewiesen (vgl. Abschnitt 2).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

antwortlich Entscheidungen beim Geburtsvorgang oder bei der Betreuung treffen, auch im Austausch mit den Klient:innen selbst. Der Arbeit im Krankenhaus (Stichwort Schichtdienst, aber auch Arbeitsstil) sind hingegen engere Grenzen gesetzt. Doch selbst in diesem Kontext grenzen sich Hebammen z. T. etwa von Krankenschwestern ab, die im Vergleich zu Hebammen in *„ihrem Kreissaal"* weniger Freiräume in der Arbeit hätten. Eng mit der Autonomie ist der Faktor *Entwicklung* verknüpft, insofern Hebammen einen großen Spielraum bei der Berufsausübung für sich wahrnehmen, etwa Krankenhaustätigkeit und Selbstständigkeit zu verbinden, oder sich im Bereich Yoga zu qualifizieren und Kurse anzubieten.[80] Ein typisch beobachtbares Muster ist es, dass sich die Hebammen zum Zeitpunkt der eigenen Familiengründung aus der Geburtshilfe im Krankenhaus zurückzuziehen und auf sonstige Hebammentätigkeiten in der Selbstständigkeit zu konzentrieren. Bei unseren Interviewten liegt die Orientierung also insgesamt nicht auf der Karriere, sondern der Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten, wobei persönliche Entfaltung eine wichtige Quelle von Sinnstiftung für den Beruf ist.

Bei den Berufsschullehrer:innen ist, vergleichbar zu den Hebammen, die *Autonomie* in der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeit und auch in der Abstimmung zwischen Arbeit und Privatleben von Bedeutung: Unterricht kann auch am späten Abend vorbereitet und davor Zeit mit der Familie verbracht werden. Es gibt immer wieder Ferienzeiten. Z. T. treten allerdings, wie bei den Hebammen auch, Entgrenzungsprobleme von Arbeit und Leben auf. Den Lehrberuf machen weniger die *Entwicklungsmöglichkeiten*, als vielmehr die *materielle (Ab-)Sicherung* attraktiv. Für die Quereinsteiger:innen und Lehrer:innen, die vorher in anderen Berufen aktiv waren, zeigte sich die Berufswahl sowohl mit Blick auf materielle Gratifikation als auch materielle Sicherheit z. T. als ein berufsbiografischer Entwicklungsschritt. Das betrifft bspw. Personen, die zuvor in geringer bezahlten Dienstleistungsberufen wie Friseur:in oder in der Pflege tätig waren, und nun auf einer von ihnen als angemessen entlohnt und gesellschaftlich anerkannt bewerteten Stelle auf Lebenszeit verbeamtet sind. Andere Interviewte, ursprünglich aus der sogenannten freien Wirtschaft, profitierten vom Berufswechsel mit Blick auf die erweiterte Autonomie in der Vereinbarkeit von Leben und Arbeit.

80 Außerdem ist jüngst durch die Akademisierung des Berufs das Einsatzfeld Hochschule als Option hinzugekommen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Vergleich zu Hebammen und Berufsschullehrkräften finden sich bei den Notfallsanitäter:innen und Polizist:innen eine größere Anzahl von (De-)Motivatoren, die für ihre Motivation zusammenspielen (vgl. Tabelle 3). Eine mögliche Begründung hierfür liegt darin, dass sich beide Berufsgruppen in und mit ihrer Arbeit durch einen vergleichsweise größeren (Wirk-)Radius haben, womit mehr Faktoren für ihre Motivation wirken. Im „Blaulichtmilieu" haben sie es mit der Bevölkerung in ihrer gesamten Breite, d. h. über alle Gesellschaftsschichten hinweg, zu tun, die Polizei zudem auch in einer disziplinierend-repressiven Rolle. Sie sind weiterhin im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen öffentlich präsent und schon an ihrer Dienstbekleidung erkennbar. Besonders der Polizei wird zudem ein starker Fokus in der Öffentlichkeit und Politik zuteil: Als wichtige Säule der Exekutive stehen sie, verbunden mit der Kontrolle durch die Judikative, unter öffentlich-medialer Beobachtung. Sie haben also in ihrer Arbeit stärkere Schnittstellen zu anderen gesellschaftlichen Bereichen wie Medien oder Politik.

Für die erste Kategorie, das *Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden,* ist bei Notfallsanitäter:innen einerseits die Dankbarkeit sowie das Vertrauen von Patient:innen und ihren Angehörigen motivierend. Andererseits ist das Gefühl demotivierend, von Dienstleistungsnehmenden als „Taxifahrer:in" degradiert zu werden. Polizist:innen – dazu im Vergleich – erfahren selten direkte Dankbarkeit, aber wenn sie erlebt wird, bleibt sie im Gedächtnis und wirkt bei einigen nachhaltig als wichtige Sinnressource für den Beruf. Vorherrschend sind aber negative Erfahrungen mit Klient:innen: Sie sehen sich einer zunehmenden Respektlosigkeit und Aggression bzw. einem erhöhten Gewaltpotential gegenüber. Auch Notfallsanitäter:innen sind mit aggressiven Personen konfrontiert. Sie schätzen dann explizit die Unterstützung vonseiten der Polizei.

Bei beiden Berufen ist die Berufswahl durch den Wunsch bestimmt, helfen zu wollen bzw. der Gesellschaft einen Dienst zu erweisen. Dabei wird der Wunsch zu helfen oft als Berufung gerahmt und – besonders bei der Polizei – als Voraussetzung für den Beruf gewertet. Allerdings werden bei beiden Berufsgruppen fehlende Möglichkeiten, in ihrer beruflichen Rolle *Verantwortung* zu übernehmen, zur bedeutenden Frustrationsquelle. Bei Polizisten hat dies mit mangelnder Rückendeckung durch die Justiz zu tun: Verantwortung kann nur in Zusammenarbeit mit einem funktionierenden Justizsystem wahrgenommen werden, das strafrechtliche Fälle nicht etwa wegen eigener Überlastung einstellt. Die mangelnde richterliche Rückendeckung, die Polizist:innen zum Teil beklagen, unterhöhlt aus ihrer Sicht

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ihre Glaubwürdigkeit im Einsatz: Das fehlende Sanktionsszenario greift bereits in der Interaktion mit den Klient:innen, die sich dementsprechend respektloser verhielten, so manche Polizist:innen.

Bei Notfallsanitäter:innen besteht im Berufsalltag das Problem der Bagatelleinsätze, d. h. einer Fehlnutzung des Dienstleistungsangebots. Das Gesundheitssystem wird in diesem Zusammenhang z. T. kritisch gesehen, insofern es vor allem die Versorgung der Patient:innen nicht gut mit entsprechenden Strukturen organisiere. Die Bewältigung der seltenen, schweren Einsätze motiviert Notfallsanitäter:innen wiederum, da sie dort ihrer medizinischen Verantwortung gerecht werden können. Ebenso motiviert die Erfahrung der Anerkennung von Patient:innen und ihren Angehörigen. Hier zeigt sich die Bedeutung einer Kongruenz von Wertansprüchen an die Arbeit und gemachten Erfahrungen in der Arbeitsrealität (vgl. Hardering, 2017). Diese Erfahrungen können kompensatorisch zu Nicht-Kongruenzerfahrungen wirken und damit als positive Bezugspunkte für Motivation fungieren.

Motivierend für Notfallsanitäter:innen ist zudem, ähnlich wie bei Hebammen, über medizinische Maßnahmen zu entscheiden und diese bei den Patient:innen durchzuführen, also die Möglichkeit des *autonomen Arbeitens*. In Teilen lassen sich jedoch Konflikte um die Abgrenzung der eigenen Arbeit gegenüber Notärzt:innen erkennen. Bei dem jungen Beruf Notfallsanitäter:in geht es um Aushandlungen, welches „Mandat" (Hughes, 1971) in der Praxis im Vergleich zu Notärzt:innen vorliegt, und die „Lizenz" (ebd.), d. h. was Notfallsanitäter:innen rechtlich tun dürfen und was nicht. Das Meinungsspektrum der Interviewten ist hier recht weit. Es reicht von einer expliziten Anerkennung der Kompetenz der Notärzt:innen für schwierige Fälle bis hin zu der Idee, nahezu der gesamte prä-klinische Bereich gehöre in die Hände der Notfallsanitäter:innen. In den Interviews werden zudem große Unterschiede bezüglich Autonomie und Verantwortung in der Ausführung der Arbeit je nach Rechtslage im Bundesland oder ärztlicher Leitung kritisiert.

Im Vergleich zu Hebammen und Berufsschullehrer:innen, bei denen die *Abwechslung* besonders aus dem Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden und deren individuellen Persönlichkeiten und Bedürfnissen heraus sowie in der Interaktionsdynamik entsteht, wird *Abwechslung* bei Polizist:innen und Notfallsanitäter:innen eher durch die Unterschiedlichkeit der Einsätze geprägt. Die geschätzte Abwechslung im Berufsalltag folgt aus dem unvorhersehbaren Einsatzgeschehen und die damit verbundene Spannung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wirkt anziehend – manchmal währt die Faszination für das „Blaulichtmilieu" sogar seit der Kindheit.

Außerdem fällt, anders als bei den Hebammen und Berufsschullehrer:innen, besonders die Kategorie *Soziale Interaktion unter Kolleg:innen* bei Notfallsanitäter:innen und Polizist:innen als extrinsischer Motivator verhältnismäßig stark ins Gewicht. Für ihre Arbeit sind das Team und der Zusammenhalt im Team wesentlich. Die sozialen Beziehungen werden von Interviewten vielfach als freundschaftlich wahrgenommen und reichen in Teilen auch bis ins Private.

Mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängende *Belastungen* sind hingegen ein demotivierender Faktor. Bei beiden Berufsgruppen (bei Polizist:innen insbesondere solchen, die in der Schutzpolizei und im Schichtdienst sind) zeigen sich starke physische und psychische Belastungen. Einige Notfallsanitäter:innen erzählen von vielen Überstunden, die sie leisten, weil Personal etwa durch Krankheit fehle. Dabei bedeuten Planänderungen in den Schichten, auch im Privaten umdisponieren zu müssen, was die Organisation bzw. Vereinbarkeit von Arbeit und Familie herausfordert. Die Arbeit ist, u. a. wegen des Schichtdienstes, körperlich anstrengend und sie bleibt es auch, selbst wenn die Arbeitsbedingungen sich bessern und die Ausstattung moderner wird, z. B. durch elektrische Hebevorrichtungen oder die Schutzkleidung. Wie bei der *Autonomie* weiter oben tauchen hier regionale Ungleichheiten auf: So thematisieren Interviewte Unterschiede in der Arbeitsausstattung zwischen Länderpolizeien und Bundespolizei. Bei den Notfallsanitäter:innen zeigen sich Unterschiede in der Belastung zwischen Stadt und Land und je nach Arbeitgeber.

Als weiterer wichtiger extrinsischer Faktor ist die subjektiv erlebte *Wertschätzung* durch die Gesellschaft (d. h. Öffentlichkeit, Politik und andere Berufsgruppen) zu nennen. Sie spielt eine wichtige Rolle für Notfallsanitäter:innen und insbesondere Polizist:innen und hängt stark mit den Erfahrungen zusammen, die die Beschäftigten in der Interaktion mit den Klient:innen selbst sammeln.

Bei den Notfallsanitäter:innen ist die wahrgenommene *Wertschätzung* durch Öffentlichkeit und Politik von der COVID-19-Krise geprägt, in die unsere Interviews zeitlich fielen. Sie fühlen sich im Nachteil oder in Vergessenheit im Vergleich zu anderen medizinisch-pflegenden Berufen.[81] Für die

81 Im Buch von Herbst et al. (2023) ist eine wichtige Erkenntnis, dass in der COVID-19-Krise Anerkennungsfragen quer durch die Gesellschaft insbesondere durch die politisch geschaffene Klassifikation der Systemrelevanz virulent wurden. Dies kann

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Polizist:innen ist ein geringes Ansehen der Institution Polizei in der Gesellschaft, Politik und der medialen Öffentlichkeit in einigen der Interviews ein Thema, das sie beschäftigt und negativ berührt. Es steht im Zusammenhang mit Erfahrungen von Respektlosigkeit und des Infragestellens der Legitimität polizeilichen Handelns – auch im privaten Umfeld. Während Notfallsanitäter:innen die Unterstützung durch Polizist:innen wie erwähnt schätzen, wird von manchen Polizist:innen – wie oben schon erwähnt – das Problem einer Nicht-Wertschätzung seitens der Justiz deutlich. Es werden Gerechtigkeitsansprüche verletzt, wenn sie bspw. bei Beleidigungsanzeigen keinen Erfolg haben, da vonseiten der Richter:innen erwartet würde, dass Polizist:innen Beleidigungen aushalten.

Bei der Berufsgruppe der Polizist:innen ist die *materielle (Ab-)Sicherung*, insbesondere die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses (virulent in der COVID-19-Krise) als Beamte:r, attraktiv. Während in weiten Teilen das Beförderungssystem als nicht gerecht bewertet wird, stellen die fachlichen *Entwicklungsmöglichkeiten* in der Polizei einen großen Motivator für die Beschäftigten dar: Übergreifend wird die Vielfalt der Tätigkeitsfelder in der Organisation zur motivierenden Sinn-Ressource: Jede:r kann seine bzw. ihre Nische finden und sich verwirklichen, so die typische Erzählung. Ganz anders stellt es sich bei den Notfallsanitäter:innen dar: Die fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Grund, nicht im Beruf zu bleiben. Damit sind wir beim Thema der Berufstreue angelangt, das für das *GenDis*-Projekt von grundlegendem Interesse ist und das wir nun abschließend diskutieren wollen.

Eine für uns wesentliche Erkenntnis aus der vertiefenden Forschung zu einzelnen Berufsgruppen war die hohe Berufstreue. Die Notfallsanitäter:innen sind die einzige der betrachteten Berufsgruppen, bei der Ausstiege bzw. langfristige Ausstiegsabsichten beobachtet werden konnten. Auch quantitative Daten, die im Rahmen des Projekts erhoben wurden, bestätigen eine geringe geplante Verweildauer schon im Stadium der Ausbildung für diesen Beruf (Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022). Dies liegt zum einen an den fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Tätigkeit im Rettungsdienst fungiert in Teilen lediglich als Sprungbrett. Zum anderen sind es die hohen körperlichen Belastungen, die die Gesundheit und Vereinbarkeit mit dem Privatleben tangieren. Ein Plan B wird aufgrund dieser Belastungen, die langfristig „kaputtmachen", notwendig, denn im Beruf

---

am Beispiel von Menschen aus ganz verschiedenen Berufsgruppen nachvollzogen werden, die interviewt und in Fallporträts dargestellt wurden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

selbst bieten sich keine attraktiven Ausweichpositionen. (Ausnahme ist evtl. die Wachleitung, doch auch hier wird z. T. die hohe Arbeitsbelastung bemängelt.) Außerdem wird die Anerkennung sowohl in materieller Hinsicht, als auch vom gesellschaftlichen Status, z. B. im Vergleich zum Arztberuf, nach dem einige streben, tendenziell als mittelmäßig empfunden.

Wenn wir nun die Polizist:innen mit den Notfallsanitäter:innen vergleichen, können erstere Belastungen entgegentreten, indem sie die Tätigkeit bzw. Position innerhalb der Organisation wechseln, so z. B. vom Streifendienst zur Kriminalpolizei, und damit auch vom Schichtdienst zum Tagesdienst wechseln. Die Entwicklungsmöglichkeiten in der Polizeiorganisation, unter Beibehaltung der materiellen (Ab-)Sicherung mit den Vorteilen des Beamtentums, sind – trotz Kritik am Beförderungssystem – attraktiv und motivieren Beschäftigte, in der Organisation zu bleiben. Nur wenige Polizist:innen quittierten nach Aussagen von interviewten Expert:innen den Dienst, was auch an den eingeschränkten Verwertungsmöglichkeiten für die spezifische Qualifikation liegen kann. Infrage kommen zuvorderst private Sicherheitsdienste oder die Bundeswehr. Nach Einschätzung eines Polizeigewerkschafters ist der Wechsel in lokalpolitische Ämter ebenfalls für manche ein Weg, dem Dienst am Staat und Gemeinwesen treu zu bleiben, sich gehaltsmäßig aber über das bei der Polizei Mögliche hinaus zu bewegen. Die meisten Beschäftigten bleiben jedoch, wenn sie nicht direkt nach der Polizei-Ausbildung aussteigen, in der Organisation, so ein weiterer Experte aus einer Polizeigewerkschaft. Trotz negativer Erfahrungen der Respektlosigkeit bleibt außerdem die Berufung, zu helfen oder Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen – selbst bei den eher negativ Orientierten (mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklung, Anerkennung des Berufs, Entwicklung der Polizeiorganisation) – für die Berufsausübung zentral. Positive Anerkennungs- oder Solidaritätserlebnisse, wie nach den Vorfällen in Kusel,[82] werden – wenn sie erlebt werden – zur Sinn-Ressource, an der sich die Beschäftigten festhalten.

Für die Hebammen stellt sich ebenso die eigene *Weiterentwicklung* als ein entscheidender Faktor für den Verbleib im Beruf heraus. Hier geht es vor allem um die als breit wahrgenommenen Tätigkeitsfelder im Beruf, die flexibel an individuelle Lebensbedürfnisse angepasst werden können. Selbstbestimmung nicht nur in der Entwicklung, sondern generell in der Gestaltung von Arbeit und des Verhältnisses von Arbeit und Leben, scheint ein übergreifendes Motiv zu sein. Auch die Freude in der individuellen Be-

82 Vgl. Fußnote 54 weiter oben.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gleitung von Klient:innen und ihre Anerkennung sind wichtige Sinn-Ressourcen, die berufliche Klebeeffekte erzeugen. Berufswechsel führen Menschen in ihrem Lebens- und Erwerbsverlauf eher in den Hebammenberuf hinein als aus ihm hinaus (vgl. Kapitel 8 in diesem Band).

Bei den Berufsschullehrkräften ist schließlich der extrinsische Motivator der *materiellen (Ab-)Sicherung* für die Berufstreue relevant – das heißt die gute Absicherung als Beamt:in, verbunden mit einer guten gesellschaftlichen Anerkennung des Berufs und einem guten sozialen Status. Weiterhin ist wie bei den Hebammen auch hier die *Autonomie* in der Gestaltung von Arbeit, besonders in der Vermittlung mit dem privaten Leben, motivierend. Hinzu kommen die Beziehung zu den Schüler:innen, die wesentlich durch den Austausch im Unterricht geprägt ist, und die Teilhabe an Entwicklungen der Schüler:innen. Wie wir aus Expert:innengesprächen zum Berufsfeld entnehmen konnten, halten diese Motivatoren auch nicht verbeamtete Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen. Selbst Fachpraxislehrer:innen wechselten in der Regel nicht in die Privatwirtschaft, obwohl hier besser verdient werden könne. Der letzte Ausstiegsmoment aus dem Beruf sei im Grunde der nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes, in dem die Berufsrealität zum ersten Mal wirklich erfahren werden konnte (hier besteht eine weitere Analogie zur Polizei-Laufbahn).

Der Berufsvergleich der vier Gruppen zeigt einerseits Gemeinsamkeiten auf, andererseits auch größere Unterschiede in der Relevanz einzelner Faktoren der Motivation – sowohl, in den Beruf zu kommen, als auch dort zu verbleiben. Es sind nicht nur intrinsische Motive, sondern auch extrinsische von Bedeutung. Deutlich wurde das bspw. an *materieller Sicherheit* und den Vorzügen des Beamtentums im Zuge der Erfahrungen in der COVID-19-Krise oder aber an der Bedeutung der Kategorie *Entwicklung* sowie an den auf die Arbeitsbedingungen bezogenen *Belastungen*, die für die Berufstreue eine wichtige Rolle spielen. Die intrinsischen Motive *Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden* sowie *Verantwortung und Helfen* sind zudem auch mit der Anerkennung oder Missachtung seitens der Dienstleistungsnehmenden verwoben, also extrinsischen Motiven.

Alles in allem kommt es in der Motivation für die untersuchten Dienstleistungsberufe stark auf die Qualität der sozialen Beziehungen in der Dienstleistungserbringung und auf die äußere Wahrnehmung der Dienstleistung an: Es geht hier um das Arbeiten und den Zusammenhalt im Teamkontext, aber auch zentral um die Anerkennung in Gesellschaft, Öffentlichkeit und Politik bzw. auch der Justiz bei der Polizei. Ein Knackpunkt ist – zumindest für die Berufszufriedenheit – der Kontakt mit den

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Klient:innen selbst und ihre Anerkennung: Wird die Beziehung als bereichernd erlebt oder als herabwürdigend bzw. in irgendeiner Form angreifend? Bei der Polizei steht die Wertschätzung ihrer Tätigkeit in der breiteren Öffentlichkeit stärker im Vordergrund. Für die Anerkennung der Arbeit dieser Berufe in der Gesellschaft einerseits zu werben und andererseits auch die entsprechenden Strukturen der Anerkennung zu schaffen (insb. Arbeitsbedingungen, unter denen sich der Beruf erfolgreich ausüben lässt), ist somit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, um die Motivation von Menschen für diese Berufe aufrechtzuhalten.

Unsere berufsgruppenvergleichende Analyse hat zum einen aufgezeigt, dass sich typische Faktoren der Motivation für die vier Berufsgruppen differenzieren lassen. Diese drücken sich in berufsspezifischen Kombinationen und auch inhaltlichen Ausprägungen intrinsischer und extrinsischer Motivatoren aus. Zum anderen wird die Bedeutung der Subjektebene deutlich: Bestimmte Interaktionen mit Klient:innen können z. B. entweder stark negativ gewichtet oder aber relativiert werden, z. B., wenn Angriffe von manchen Polizist:innen als normaler Teil von Polizeiarbeit gedeutet werden, oder als Angriff auf die Institution Polizei und nicht die eigene Person. Die qualitativen Interviews führen also neben allen Gemeinsamkeiten vor Augen, wie eine geteilte, gleiche oder zumindest ähnliche Berufsrealität von den verschiedenen Individuen in einer Berufsgruppe unterschiedlich erlebt und verarbeitet wird.

5. Literatur

Bundesministerium für Gesundheit. (2023). *Eigenanbau und Modellversuch – Bundesregierung einigt sich auf Eckpunkte zu Cannabis.* https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/eckpunkte-cannabis-12-04-23.html

Bräutigam, F. (2022). *Lebenslange Haft im Fall Kusel "Eine Hinrichtung". Tagesschau.* https://www.tagesschau.de/inland/kusel-urteil-103.html

Carls, K., Gehrken, H., Kuhlmann, M. & Thamm, L. (2020). *Digitalisierung – Arbeit – Gesundheit.* Zwischenergebnisse aus dem Projekt Arbeit und Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0. SOFI Arbeitspapier 2020–19. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Martin_Kuhlmann/Material/Carls_Gehrken_Kuhlmann_Thamm_WP_2020.pdf

Deutsche Hochschule der Polizei. (2023). *Polizeistudie – MEGAVO.* Abgerufen von: www.polizeistudie.de

Frey, B.S. & Osterloh, M. (2000). *Managing Motivation.* Gabler.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gesetzliche Krankenversicherung. (2023). *Zahlen, Daten, Fakten zu freiberuflichen Hebammen.* https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/ambulante_leistungen/hebammen/23-05-24_ZDF_Hebammen.pdf

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter.

Hammerschmid, G., Meyer, R. E. & Egger-Peitler, I. (2009). Das Konzept der Public Service Motivation: Status Quo der internationalen Diskussion und erste empirische Evidenzen für dem deutschsprachigen Raum. *dms – der moderne staat*, *2*(1), 73–92. https://doi.org/10.3224/dms.v2i1.05

Hardering, F. (2015). Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *40*(4), 391–410. http://dx.doi.org/10.1007/s11614-015-0181-7

Hardering, F. (2017). Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit. *Zeitschrift für Soziologie*, *46*(1), 39–54. http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1003

Herbst, S., Mautz, R. & Vogel., B. (2023). *Gleichzeitig ungleich. Inmitten der pandemischen Arbeitswelt. Campus.* https://sofi.uni-goettingen.de/publikationen/publikationen-detailanzeige/pubnr/2813/

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

House, R. J. & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, *20*, 369–390. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x

Houston, D. J. (2000). Public Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and theory*, *10*, 713–727. http://dx.doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024288

Hürtgen, S. & Voswinkel, S. (2012). Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, *5*(2), 54–67. https://doi.org/10.21241/ssoar.64784

Hughes, E. C. (1971). *The Sociological Eye – Selected Papers*. Aldine-Atherton.

Jahn-Zöhrens, U. (2021). Alles aus einer Hand. *DHZ – Deutsche Hebammen Zeitschrift*, 3, https://www.dhz-online.de/news/detail/artikel/alles-aus-einer-hand#:~:text=%C2%AB,Geburt%20sowie%20das%20Wochenbett%20begleiten

Jopp, J. & Rölle, D. (2021). Mitarbeitermotivation in der öffentlichen Verwaltung: eine Erweiterung und Übertragung der Public Service Motivation auf Deutschland. *VM Verwaltung & Management*, *27*(3), 107–117. http://dx.doi.org/10.5771/0947-9856-2021-3-107

Kam, C. C. S. & Meyer, J. P. (2015). How Careless Responding and Acquiescence Response Bias Can Influence Construct Dimensionality: The Case of Job Satisfaction. *Organizational Research Methods*, *18*(3), 512–541. https://doi.org/10.1177/1094428115571894

Kehrer, T. & Rölle D. (2018). Die Theorie der „Public Service Motivation": Attraktivitätspotenziale für den öffentlichen Dienst in Deutschland. *Die Öffentliche Verwaltung (DöV)*, *71*(13), 504–513.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Knoke, D. & Wirght-Isak, C. (1982). Individual Motives and Organizational Incentive Systems. *Research in the Sociology of Organizations*, *1*, 209–254.

Kratzer, N., Menz, W., Tullius, K. & Wolf, H. (2019). *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. 2., erweiterte Auflage. Nomos Verlagsgesellschaft.

Lehweß-Litzmann, R., & Hofmann, T. (2022). *Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen.* SOFI Arbeitspapier Nr. 24. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_Hofmann_2022.pdf.

Marrow, H. B. (2009). Immigrant Bureaucratic Incorporation: The Dual Roles of Professional Missions and Government Policies. *American Sociological Review*, *74*, 756–776. https://doi.org/10.1177/000312240907400504

Mäurer, D. K. (2023). Vorschlag des Kassenärzte-Chefs: Gebühr für Notaufnahme stößt auf Ablehnung. Tagesschau. https://www.tagesschau.de/inland/kassenaerzte-gassen-notaufnahme-103.html

Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung. (2023). *Besoldungstabellen Niedersachsen. Gültig ab 01.01.2023.* https://www.nlbv.niedersachsen.de/download/191988/Besoldungstabellen_ab_01.01.2023.pdf

Perry, J.L. & Wise, L.R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review, 50,* 367–373. https://doi.org/10.2307/976618

Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory, 6*(1), 5–23. http://dx.doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303

Perry, J. L. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory, 7*(7), 181–197. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024345

Perry, J. L. & Hondeghem, A. (2008a). Building Theory and Empirical Evidence about Public Service Motivation. *International Public Management Journal, 11,* 3–12. http://dx.doi.org/10.1080/10967490801887673

Perry, J. L. & Hondeghem, A. (Hrsg.) (2008b). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford University Press.

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2013). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. Oldenbourg Verlag.

Ritz, A., Neumann, O. & Schott, C. (2016). Motivationsmanagement in öffentlichen Organisationen. Public Sector Motivation versus Public Service Motivation. *Zeitschrift Führung und Organisation*, *85*(4), 229–235.

Sayn-Wittgenstein, F. zu (Hrsg.) (2007). *Geburtshilfe neu denken. Bericht zur Situation und Zukunft des Hebammenwesens in Deutschland.* Hans Huber Verlag.

Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, *13*(3), 283–293.

Selow, M. (2015). Lohnt sich die Freiberuflichkeit (noch)?. *DHZ – Deutsche Hebammen Zeitschrift*, 3. https://www.dhz-online.de/no_cache/archiv/archiv-inhalt-heft/archiv-detail-abo/artikel/lohnt-sich-die-freiberuflichkeit-noch/.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Statistisches Bundesamt. (2023). *Zahl der Beschäftigten im Rettungsdienst von 2011 bis 2021 um 71 % gestiegen.* https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_06_p002.html

Zeit Online. (2023). *Bewerberzahl bei Polizei geht deutlich zurück.* www.zeit.de/news/2023-01/25/weniger-bewerber-bei-polizei-in-niedersachsen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-163, am 21.03.2024, 15:43:56
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6 Platt in der Stadt oder ausgebrannt auf dem flachen Land? Regionale Unterschiede vermeidbarer Belastungen für Beschäftigte in gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen

Bennet Krebs, Anja Sonnenburg

Berufliche Belastungen können nicht immer als Unabänderlichkeiten aufgefasst werden. Beschäftigte gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen (GND) sind tendenziell tätigkeitsunabhängigen, also vermeidbaren Belastungen, in besonderem Maße ausgesetzt. Häufig zeigen sie sich als Überlastungsfolgen. Solche Belastungen finden sich durch verschiedene Determinanten geprägt, welche sich in regionaler Hinsicht unterscheiden können. Also lohnt es, regionale Unterschiede in die Betrachtung tätigkeitsunabhängiger Belastungen miteinzubeziehen. Dazu werden Daten, die das raumordnungsregionale Angebot gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen mit einem Belastungsindex der GND-Beschäftigten vor Ort verknüpfen, ausgewertet. Im Ergebnis zeigt sich: Insbesondere das regionale Verhältnis von verfügbarer Arbeitskraft zu Versorgten liegt als relevante Stellschraube tätigkeitsunabhängiger Belastungen nahe.

Urbane Nachbarschaften applaudieren. Kollektiver Beifall wurde den Pflegekräften in der COVID-19-Pandemie von den Balkonen der Republik gegeben. Mittlerweile ist dieser Applaus ein überstrapaziertes Motiv des Diskurses über die Herausforderungen jener Beschäftigten, die überlebensnotwendige Leistungen für das Gemeinwesen erbringen. Auch dieser Beitrag erspart den geneigten Leserinnen und Lesern jenes durchaus abgenutzte Bild nicht. Denn unverändert sind die Bedingungen, unter denen viele gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen erbracht werden müssen, häufig problematisch (Sandel, 2021; Schrenker et al., 2021). Bisher hat der besagte Beifall für die vielbesungenen Systemrelevanten etwas Krach gemacht – Melodie einer neuen Erzählung ist er wohl noch nicht geworden. Abgenutzt ist nicht nur dieses Bild, sondern häufig auch Ausstattung und Arbeitskraft, die unter einer Unterfinanzierung zusammenbrechen. In der Kranken- und Altenpflege haben zahlreiche Beschäftigte resigniert. Nach eigener Aussage sind sie erst dann wieder dienstbereit, wenn die Unzumutbarkeiten abgestellt sind (Auffenberg et al., 2022). Überlastung ist und bleibt für viele Erbringende von GND weit verbreitet.

Diese vielfach diskutierten Widrigkeiten sind gerade deswegen relevant, weil sie auf die Qualität und Quantität dieser zentralen Dienstleistungen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ausstrahlen können. In Sonnenburg (2022) wurde analysiert, wie es um das Angebot und damit um die hierzu notwendige Infrastruktur der GND in Deutschlands Raumordnungsregionen bestellt ist. Im vorliegenden Beitrag soll diese regionalspezifische Angebots- nunmehr um die zugehörige Beschäftigtenperspektive erweitert werden. Diese beiden Aspekte sind verschiedene Seiten derselben Medaille. Es ist naheliegend, Zusammenhänge zwischen dem Angebot von GND und den Belastungen zugehöriger Beschäftigter vor Ort anzunehmen. Viele Arbeitsbedingungen und damit Belastungsquellen sind veränderlich und durch verschiedene Determinanten geprägt. Sie können sich in regionaler Hinsicht unterscheiden, oder aber überregional wirksam sein. Aus diesem Grund lohnt es sich, regionale Unterschiede in die Betrachtung tätigkeitsunabhängiger und somit vermeidbarer Belastungen miteinzubeziehen. Insofern diese Belastungen sich tatsächlich regional differenzieren lassen, eröffnet dies Ausblicke auf mögliche Verbesserungspotenziale. Was wird in einer Region besser gehandhabt als in einer anderen, sodass Beschäftigte geringeren Belastungen ausgesetzt sind? Welche Stellschrauben sind auf regionaler Ebene überhaupt gegeben?

Wie im zweiten Kapitel dieses Sammelbandes dargelegt, zeichnen sich die entlang Wirtschaftszweigklassifikation 2008 (WZ 2008) und Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) definierten Wirtschaftszweige und Berufe der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen durch eine gewisse Heterogenität der Tätigkeiten aus. Bereits in Würdigung dieser Unterschiede sollten solche Belastungen in vergleichender Betrachtung in den Blick genommen werden, die als tendenziell unabhängig von den konkreten Tätigkeiten angenommen werden können. Weiterhin ist dies einer Vergleichbarkeit der hier betrachteten GND mit Nicht-GND-Berufen dienlich (vgl. Kapitel 2 in diesem Band). In der Tat begründen für viele GND-Beschäftigte Zeitdruck, Leistungsdruck, emotionaler Stress aufgrund mangelnder Zeit bspw. für Schüler:innen oder Patient:innen n der Tat derartige Belastungen (Hinding et al., 2012), die nicht ohne Weiteres als tätigkeitsbedingte Unabänderlichkeiten begriffen werden können. Dispositionen wie Klassengrößen oder Setzungen wie Pflegeschlüssel sind menschengemacht und potenziell veränderlich (Hielscher et al., 2013). Insgesamt sind die Determinanten möglicher Belastungsquellen wie bspw. (übermäßiger) Arbeitsintensität (Hünefeld et al., 2021) vielfältig. Insofern kann die Aufschlüsselung von Belastungen über ihre Genese hilfreich sein, eben weil sie einen Blick auf Chancen ihrer Vermeidbarkeit eröffnet. Welche Belastungen ergeben sich sachzwingend aus den zu verrichtenden Tätigkeiten, welche können als eher tätigkeitsunabhängig verstanden werden? Perspektiven auf diese Frage

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

können zugleich solche auf potenzielle Linderungschancen sein. In der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2017/2018 wurden verschiedene berufliche Anforderungen erhoben. In Bündelung acht dieser Anforderungen wurde von Krebs (2023) ein dementsprechend kontextualisierter Belastungsindex abgeleitet. Er bildet solche Belastungen ab, die als tätigkeitsunabhängig verstanden werden können. Im Ergebnis zeigte sich, dass Beschäftigte der GND tatsächlich in signifikant größerem Ausmaß solchen Belastungen ausgesetzt sind, die im Sinne dieses Index als zumindest teilweise vermeidbar gelten können (Krebs, 2023).

Diese tätigkeitsunabhängigen Belastungen könnten durchaus geringer ausfallen, wenn lokal vergleichsweise viel Geld und Arbeitskraft in die von Sonnenburg (2022) untersuchten Angebote der Daseinsvorsorge wie z. B. die Zahl der Pflegeheimplätze in Relation zur Bevölkerung investiert würde – oder aber größer, wenn vor Ort etwa an Ausstattung und Personal gespart würde. Es ist denkbar, dass auch politische Zuständigkeiten Belastungsdispositionen prägen: In Handlungsfeldern, über deren Rahmenbedingungen vor Ort entschieden werden kann, wie z. B. im Bildungswesen, könnte sich eine ausgeprägtere regionale Differenzierbarkeit tätigkeitsunabhängiger Belastungen zeigen, als in jenen Bereichen, die in wichtigen Fragen bundeseinheitlich disponiert sind.

Diesen Fragen möchte der vorliegende Beitrag nachgehen. Hierzu wird in Abschnitt 1 zunächst die verwandte Methodik erörtert. In ihrer Konzeption sind sowohl der Belastungsindex (Abschnitt 1.1) als auch die Cluster der GND-Infrastrukturen (1.2) kondensiert dargestellt und daraufhin solche Analyseansätze (1.3) diskutiert, welche die Aufdeckung möglicher Zusammenhänge zwischen regionalem Angebot an gesellschaftlichen notwendigen Dienstleistungen und tätigkeitsunabhängigen Belastungen ermöglichen könnten. Im darauffolgenden Ergebnisteil werden zunächst über die besagten Cluster differenzierte Belastungen (2.1) und anschließend ihre etwaige Prägung über zugehörige regionale Determinanten (2.2) gezeigt. Im darauffolgenden Abschnitt 3 werden die gewonnenen Ergebnisse sortiert und gedeutet. Die Schlussbetrachtung (Abschnitt 4) rekapituliert die gewonnenen Erkenntnisse und ihre Grundlage, indem sie in den Kontext des Projekts und aktueller Debatten eingeordnet werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1. Methodik

1.1 Belastungsindex

Häufig sind berufliche Belastungen unvermeidliche Folgen ausgeübter Tätigkeiten. So ist es schwer vorstellbar, dass Erzieher:innen in Ausübung ihrer Tätigkeit keinem Kinderlärm ausgesetzt sind. Bauliche Maßnahmen bspw. könnten hier allenfalls geringfügige Linderungen erzielen (Brandl & Stelzl, 2013; Helmrich et al., 2016). Dieses anekdotische Beispiel illustriert, dass einige Belastungen in einigen Tätigkeiten gewissermaßen unvermeidbar bzw. ihnen in gewisser Hinsicht immanent sind. Erst der Wandel von Tätigkeiten, etwa durch zunehmende Automatisierung (Lewalder et al., 2019), vermag solche Gegebenheiten abzuändern – dies aber voraussichtlich eher in anderen Bereichen als dem der Kinderbetreuung. Gesellschaftspolitische Erörterungen mit Verbesserungsanspruch laufen also ins Leere, wenn diese tätigkeitsimmanenten Belastungsintensitäten betrachtet werden: Wenig zielführend ist es, verschiedene Berufe in ihren unterschiedlichen diesbezüglichen Unvermeidbarkeiten gegenüberzustellen.

Insbesondere die hier untersuchten GND-Berufe zeichnen sich indes durch solche Belastungen aus, die als vermeidbar oder zumindest minderbar qualifiziert werden können. Immer wieder berichten GND-Beschäftige von Belastungen, die sich aus Überlastungen aufgrund eines Mangels an Geld und in der Folge nicht zuletzt Zeit im Sinne der Personalbemessung ergeben (Schildmann & Voss, 2018). Überlastungen reichen über tätigkeitsimmanente Ausmaße beruflicher Anforderungen hinaus: Eine Tätigkeit, deren Ausübung unter guten Bedingungen keine Belastung schafft, kann belastend werden, wenn Leistungsdruck übermäßig wird. Diese Überlastung kann nicht mehr als tätigkeitsimmanent angesehen werden. Neben Überlastung können zu diesen tätigkeitsunabhängigen Belastungen auch solche gerechnet werden, die sich bspw. über fehlende oder schlechte Arbeitsmittel charakterisieren. Belastungen, die einen einschlägigen Bezug zur Arbeitsorganisation respektive zur Ressourcenausstattung zeigen, sind minderbar. Auch die Burnout-Forschung zeigt: Mit steigenden Ressourcen und sinkenden Anforderungen gehen Belastungen zurück. Etwa die Möglichkeiten kollegialer Unterstützung spielen hier eine Rolle (Kersten et al., 2021), die wiederum von der Personalbemessung abhängen und damit letztlich von der Finanzierung. In Kapitel 7 dieses Sammelbandes unterscheiden nicht zuletzt auch Hebammen erhebliche Belastungen bspw. ausufernder Dokumentationspflichten vom eigentlichen Tätigkeitsinhalt, der

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

an sich als erfüllend erlebt wird. Belastungen, die sich aus Fehlstellen und solchen Widrigkeiten ergeben, können als tätigkeitsunabhängig angesehen werden. Anders als hinsichtlich tätigkeitsimmanenter Belastungen bestehen hier Linderungschancen.

Unter diesem Eindruck wurde in Krebs (2023) mit Daten der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2017/2018 ein diesbezüglicher Belastungsindex vorgestellt. Dieser Index bildet solche Belastungen ab, die zuvorderst tätigkeitsunabhängig und damit einer Verminderung insbesondere qua besserer Ressourcenzuteilung bzw. Arbeitsorganisation zugänglich scheinen. Diese wurden aus theoretischen Erwägungen und in Würdigung verschiedener empirischer Studien von solchen Belastungen abgegrenzt, die als tendenziell tätigkeitsimmanent angesehen werden können. Es gilt die Prämisse: Belastungen sind erst dann berufsspezifisch, wenn sie sich, auf dem gegebenen Stand der Technik, unvermeidbar aus den sachzwingend zu verrichtenden Tätigkeiten ergeben. Im Sinne dieser Setzung bedeutet eine empirische Häufung in bestimmten Berufsbildern noch keine Tätigkeitsimmanenz.Methodenkasten 1 zeigt die berücksichtigten Items der ETB.

Methodenkasten 1: Item-Auswahl Belastungsindex

F410	„Und fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“
F411_01	„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?“
F411_08	„… dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?“
F411_09	„... dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?“
F411_12	„… dass Sie bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?“
F411_13	„… dass Sie sehr schnell arbeiten müssen?“
F411_14	„… dass es Ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten?“
F411_15	„… dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?“

Quelle: Krebs (2023) in Verwendung der ETB 2017/2018. Alle Items wurden auf das Spektrum 0 vs. 1 („eher überfordert“; „häufig“) dichotomisiert.

Die entstandene Skala des Summenindex wurde auf Spannbreite von 0,0 bis 1,0 recodiert. Nicht jedes in diesem Summenindex verwandte ETB-Item kann vollumfänglich der Tätigkeitsimmanenz oder Tätigkeitsunabhängig-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

keit zugeordnet werden. Deswegen ist der Anspruch dieses Belastungsindexes entsprechend der verwandten Wortwahl (‚tendenziell', ‚zuvorderst') ein eingeschränkter. Indes ermöglicht er einen ersten, über Wirtschaftszweige und Berufe vergleichenden Blick auf solche Belastungen, die nicht unabänderlich scheinen. Der Belastungsindex steht allen in der ETB 2017/2018 befragten Erwerbstätigen zur Verfügung.

Tabelle 1: Tätigkeitsunabhängige Belastungen Beschäftigter in und außerhalb GND, differenziert nach Wirtschaftszweigen und Berufen

N	**Wirtschaftszweig (WZ 2008) x Berufsgruppe (KldB 2010)**	**Belastungsindex**	Standardabweichung	Abweichungen zur Bezugsgruppe		
				%	**Δ**	**Sig. (t-Test)**
17585	Alle Beschäftigten	**0,279**	0,234			
13028	Nicht-GND-Beschäftigte (Bezugsgruppe)	**0,265**	0,227			***
4557	**GND-Beschäftigte**	**0,334**	0,251	26,2	**0,069**	
1006	**54 Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung**	**0,272**	0,221	2,7	**0,007**	
177	x 532 Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug	**0,280**	0,200	5,9	**0,016**	
53	x 731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	**0,358**	0,261	35,3	**0,094**	
776	x 732 Verwaltung	**0,265**	0,221	0,1	**0,000**	
1617	**55 Erziehung und Unterricht**	**0,320**	0,238	20,9	**0,055**	***
290	x 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	**0,291**	0,211	9,9	**0,026**	*
885	x 841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	**0,378**	0,247	42,8	**0,113**	***
179	x 842 Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik	**0,320**	0,240	20,8	**0,055**	*
182	x 843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	**0,230**	0,218	-13,0	**-0,034**	*
81	x 844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	**0,223**	0,192	-15,9	**-0,042**	
1141	**56 Gesundheitswesen**	**0,379**	0,260	43,1	**0,114**	***
187	x 811 Arzt- und Praxishilfe	**0,303**	0,250	14,3	**0,038**	*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

N	Wirtschaftszweig (WZ 2008) x Berufsgruppe (KldB 2010)	Belastungsindex	Standardabweichung	Abweichungen zur Bezugsgruppe		
				%	Δ	Sig. (t-Test)
572	x 813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	**0,436**	0,267	64,5	**0,171**	***
137	x 814 Human- und Zahnmedizin	**0,434**	0,195	63,9	**0,169**	***
26	x 816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	**0,196**	0,168	-26,0	**-0,069**	
111	x 817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	**0,245**	0,245	-7,6	**-0,020**	
47	x 821 Altenpflege	**0,401**	0,229	51,4	**0,136**	***
61	x 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	**0,269**	0,199	1,7	**0,004**	
793	**57 Heime und Sozialwesen**	**0,347**	0,268	31,2	**0,083**	***
71	x 813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	**0,356**	0,275	34,5	**0,091**	***
7	x 816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	**0,174**	0,143	-34,1	**-0,090**	
207	x 821 Altenpflege	**0,430**	0,294	62,4	**0,165**	***
508	x 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	**0,305**	0,242	15,1	**0,040**	**

Quelle: Krebs (2023) in Verwendung der ETB 2017/2018, eigene Berechnungen. Signifikanzniveaus: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelle 1 illustriert, dass GND-Beschäftigte über ihre zugehörigen Wirtschaftszweige und Berufe hinweg recht durchgängig überdurchschnittlichen tätigkeitsunabhängigen Belastungen ausgesetzt sind. Insgesamt unterscheidet sich die Gruppe aller GND-Beschäftigter hier um 26 % (entsprechend 0,069 Punkten) von Nicht-GND-Beschäftigten.

Besonders belastungsintensiv in diesem Sinne sind die Wirtschaftszweige *56 Gesundheitswesen* und *57 Heime und Sozialwesen*. Auch in dieser Analyse beruflicher Belastungen sind die vielfach fokussierten Pflegeberufe (Auffenberg et al., 2022; Auffenberg & Heß, 2021; Dammayr & Graß, 2017) auffällig. In der Berufsgruppe *813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe* fallen entsprechende Belastungen innerhalb des Wirtschaftszweiges *56 Gesundheitswesen* um 64,5 % (0,171 Punkte) und in der Berufsgruppe *821 Altenpflege* im Wirtschaftszweig *57 Heime und*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sozialwesen um 62,4 % (0,165 Punkte) höher aus als jene der Vergleichsgruppe aller Nicht-GND-Beschäftigten. Arbeiten Angehörige der bestehenden, noch nicht generalistischen Pflegeberufe jeweils in der gewissermaßen „benachbarten" Branche – *Altenpflege[nde]* bspw. in Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen des *Gesundheitswesen[s]* –, so fallen die Belastungen etwas geringer aus. Für *Altenpflege[nde]* reduziert sich die Mehrbelastung im Vergleich zu Nicht-GND-Beschäftigten von 0,165 (62,4 %) auf 0,136 (51,4 %). Dies mag auch für eine Andersartigkeit der benannten Arbeitsbedingungen sprechen, welche vermeidbare Belastungen prägen. Neben Pflegenden leiden auch Ärztinnen und Ärzte unter erheblichen Mehrbelastungen: Die Berufsgruppe *814 Human- und Zahnmedizin*, ebenfalls im *Gesundheitswesen* tätig, erlebt um 63,9 % (entsprechend 0,169 Punkte) ausgeprägtere Belastungen als Nicht-GND-Beschäftigte, die tendenziell vermeidbar sind.

Insgesamt weist der Belastungsindex mit einer Skalenreliabilität von 0,69 (Cronbachs Alpha) eine hohe Konsistenz auf, was sich in einer Betrachtung seiner Teildimensionen spiegelt: Es geht um solche Belastungen, die allgemein etwas mit Überlastung, mit widrigen Bedingungen der Tätigkeit, weniger mit der Tätigkeit an sich zu tun haben und dementsprechend hohe Korrelationen aufweisen. Ein Blick auf diese, dem Belastungsindex zugrundeliegenden, Teildimensionen offenbart die konkret erlebten Widrigkeiten. Diese lassen sich am bereits eingeführten Beispiel der Berufsgruppe *814 Human- und Zahnmedizin* gut ablesen. Gemäß der Ausgangsdatenquelle ETB 2017/2018 fühlen sich 38,8 % ihrer Beschäftigten „durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel" „eher überfordert". 69,9 % müssen „häufig" „sehr schnell" arbeiten, 21,5 % sogar „häufig" „bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen" und 75,7 % in der Tat „häufig" „unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten". Ebenfalls im Belastungsindex berücksichtigt finden sich Fragen emotionaler Forderung, welchen sowohl eine tätigkeitsimmanente als auch tätigkeitsunabhängige Prägung zugesprochen werden kann. Auch diesbezüglich ist eine gewisse Dramatik vorhanden, wenngleich auf etwas geringerem Niveau. So „fällt" es 24,6 % der *Human- und Zahnmediziner* „häufig" „schwer […] nach der Arbeit abzuschalten" und 30,9 % fühlen sich „häufig" „in Situationen" gebracht, die sie „gefühlsmäßig belasten". Mit 5,2 % sind es jedoch vergleichsweise wenige Angehörige dieser Berufsgruppe, denen „häufig" „Dinge […] [ab]verlangt werden, die" sie „nicht gelernt" haben oder die sie „nicht beherrschen" – eine Anforderung, die auf etwaige Weiterbildungsdefizite und damit erneut widrige Rahmenbedingungen schließen ließe. „Häufig[es]"

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Multitasking, also „verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten [zu] müssen", wird hingegen 80,5 % abverlangt. Dieses Muster demgemäß ausgeprägter Teildimensionen wiederholt sich recht breiflächig über nahezu alle GND-Wirtschaftszweig-Berufe-Kombinationen.

Im Wirtschaftszweig *54 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* liegen die Belastungen zumal entlang der diskutierten Teildimensionen auf niedrigerem Niveau, wenngleich auch hier das beschriebene Muster erkennbar bleibt. Hier muss verstärkt nach Berufen differenziert werden. Während Beschäftigte der Berufsgruppe *731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung* um 35,3 % bzw. 0,094 Punkte vielleicht auch aufgrund des bereits medial diskutierten Juristenmangels (vgl. Fiebig, 2021) mehrbelastet als Nicht-GND-Beschäftigte sind, zeigt sich für die *732 Verwaltung* keine relevante, keine signifikante Differenz zur Vergleichsgruppe der Nicht-GND-Beschäftigten.

Der Wirtschaftszweig *55 Erziehung und Unterricht* ist vergleichsweise seltener unter Tempo, also unter der Belastung, „sehr schnell" zu „arbeiten": 19,1 % berichten, dass dem „häufig" so wäre; im „Gesundheitswesen" sind dies 48,0 %. Dennoch zeichnet sich auch das Arbeiten in *Erziehung und Unterricht* durch eine hohe insgesamte Belastungsintensität aus. Im Besonderen gilt dies für die Berufsgruppe *841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen*. Hier fallen 42,8 % entsprechend 0,113 Punkten an Mehrbelastungen an. Vom insgesamt im GND-internen Vergleich geringeren Arbeitstempo abgesehen, bleibt auch hier das Muster der Teildimensionen erhalten: Durchaus nennenswerte Überförderung, hoher Leistungsdruck, viel Multitasking, durchaus emotionaler Stress, aber vergleichsweise selten Fehlstellen der Qualifikation. Überlastung scheint also Leitmotiv eines Liedes zu sein, welches leider allzu viele GND-Beschäftigte mitsingen können (Krebs, 2023).

1.2 Cluster der GND-Infrastrukturen

Disparitäten zwischen Regionen u. a. hinsichtlich gleichwertiger Lebensverhältnisse und Teilhabechancen sind immer wieder Gegenstand der Forschung. Aus verschiedenen Untersuchungen ist bekannt, dass es Unterschiede in der regionalen Daseinsvorsorge gibt (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI), 2020; Sixtus, F., Slupina, M. et al., 2019). Gerade in peripheren Räumen können sich Problematiken bündeln

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

– etwa jene des demografischen Wandels – und die Versorgung kann vor Herausforderungen gestellt werden. Obgleich andere Ziele diese Analysen anleiten, lohnt sich der Blick auf deren Ergebnisse und Herangehensweisen.

Hier zu nennen ist der Teilhabeatlas Deutschland des Berlin-Instituts (Sixtus et al., 2019), der auf die Messung gleichwertiger Lebensverhältnisse bzw. Teilhabechancen in den 401 Landkreisen und kreisfreien Städten Deutschlands abzielt und dazu ein thematisch breites Portfolio aus fünf Indikatoren mittels einer Clusteranalyse einbezieht. Das verwendete Konzept der Teilhabe deckt sich trotz Überschneidungen nicht mit dem der GND, das sich durch einen konkreten Bezug auf Dienstleistungsbereiche kennzeichnet, sondern umfasst generell die Daseinsbedingungen in einer Region. Entsprechend finden demografische, sozioökonomische und strukturelle Indikatoren Eingang in die Untersuchung. Im Ergebnis zeichnen sich insbesondere die urbanen Cluster durch einen hohen Versorgungsgrad bei der Bereitstellung von Dienstleistungen des täglichen Lebens aus, den die ländlichen Regionen wiederum nicht bieten können. Gute Teilhabechancen bestehen den weiteren Ergebnissen zufolge häufig im Süden der Republik, während sich die schlechtesten Durchschnittswerte im Osten ballen.

Auch der Heimatbericht des Bundesinnenministeriums (2020) will den aktuellen Stand der gleichwertigen Lebensverhältnisse messen. In fünf Themenfeldern fließen 18 Indikatoren zur wirtschaftlichen und kommunalen Leistungsfähigkeit, sozialen Lage, demografischen Entwicklung sowie zur Siedlungs- und Infrastruktur ein. Letztere umfasst mittels eines Index das Angebot von Infrastruktureinrichtungen wie Krankenhäusern, Bushaltestellen und Seniorenheimen (plus sechs weitere Merkmale, jeweils fußläufige Distanz bzw. Pkw-Minuten) und will damit klassische Beispiele der Daseinsvorsorge abdecken, ähnlich wie im o. g. Teilhabeatlas, nur umfangreicher. Aufgrund der Ausrichtung der Daseinsvorsorge auf die für den Bürger nützlichen sowie lebensnotwendigen staatlichen Leistungen bestehen Überschneidungen zum Konzept der GND. Zugehörige Ergebnisse interessieren hier entsprechend stark. Deutschland erweist sich gerade bei diesen Merkmalen als besonders heterogen. Viele ländliche Kreise befinden sich in einer ungünstigen Situation.

Unter diesem Eindruck analysiert Sonnenburg (2022), wie es um das Angebot und die dafür notwendige Infrastruktur der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in Deutschlands Raumordnungsregionen (ROR) steht. Um die Regionen vergleichen und ihre Gemeinsamkeiten wie Unterschiede feststellen zu können, gingen 13 geeignete Merkmale zum Gesund-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

heits-, Bildungs- und Sozialwesen sowie zu öffentlichen Einrichtungen in eine Clusteranalyse ein. Diese Methode sortiert eine Menge von Elementen – in diesem Fall die Regionen – zu Gruppen, die sich voneinander in Bezug auf die zugrunde gelegten Merkmale unterscheiden, aber intern möglichst homogen sind.

Tabelle 2 enthält alle in der Analyse berücksichtigen Merkmale, von denen jeweils vier das Angebot einer Branche gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen wiedergeben sollen. Der linke obere Teil bildet die Merkmale ab, die das Angebot im Gesundheits- und Heimwesen darstellen. Darunter folgen diejenigen für den Bereich Erziehung und Unterricht und im unteren Drittel jene im Bereich der öffentlichen Einrichtungen. Schulen stellen zwar meist auch öffentliche Einrichtungen dar, sie zählen in dieser Untersuchung aber zur Kategorie Erziehung und Unterricht. Die regionale Breitbandversorgung fließt als zusätzliches, dreizehntes Merkmal in die Analyse ein, da eine gute Qualität hier zunehmend wichtiger wird. Dies gilt etwa für Telemedizin, Homeschooling oder Behördendienstleistungen. Eine größere Zahl von Indikatoren sind im Rahmen der Analyse gesichtet worden. Ausgewählt wurde auf Basis des Stands der Forschung und von Korrelationen der Merkmale untereinander.

Basis der Analyse bilden die 96 kreisscharfen ROR Deutschlands, die funktional verbundene Räume (z. B. durch Pendlerströme) beschreiben. Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) hat sie als Beobachtungs- und Analyseraster entwickelt. Sie sind geeignet, großräumige regionale Disparitäten in den Infrastrukturen zu untersuchen. Um die ROR anhand der vorgestellten Merkmale zu typisieren, ist eine Clusteranalyse durchgeführt worden. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Regionen Deutschlands in dieser Untersuchung in vier homogene Gruppen (Cluster) robust einordnen lassen.

Was die Cluster inhaltlich ausmacht, verdeutlicht der rechte Teil der Tabelle 2. Er zeigt die vier Clusterlösungen mit ihren durchschnittlichen Ausprägungen in den 13 Merkmalen, die stärksten Werte der Gruppen sind grau hervorgehoben. Entsprechend der in der Tabelle mit einem Kreis markierten Stärken enthalten die Spaltenköpfe einen kennzeichnenden Titel für das jeweilige Cluster.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 2: Mittelwerte der vier Clusterlösungen bezogen auf das Angebot von GND in deutschen ROR

	Merkmale	Cluster 1 „Gesundheitscluster“	Cluster 2 „Durchschnittscluster“	Cluster 3 „Bildungscluster“	Cluster 4 „Öffentliche-Dienste-Cluster“	Durch-schnitt
Gesundheit	**Apothekenversorgung** Distanz in Metern	976	1676	2091	1839	1555
	Pflegeheimplätze je 100 Einwohner:innen über 75 Jahre	10,2	10,6	10,5	10,5	10,5
	Allgemeinärzte je 100 000 Einwohner:innen	66,5	53,1	59,9	54,7	59,3
	Krankenhausbetten je 1 000 Einwohner:innen	6,3	5,3	6,9	5,9	6,0
Erziehung & Bildung	**KiTa-Plätze** je 100 Kinder unter 10 Jahre	51,8	48,0	80,5	51,3	56,3
	Allg. Schulen je 1 000 Einwohner:innen 6 bis 19 Jahre	2,4	2,9	3,4	3.0	2,8
	Berufliche Schulen je 1 000 Einwohner:innen 15 bis 29 Jahre	0,4	0,3	0,4	0,8	0,4
	Hochschulen je 100 000 Einwohner:innen 18 bis 29 Jahre	6,0	4,6	5,9	3,4	5,1

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

	Merkmale	Cluster 1 „Gesundheitscluster“	Cluster 2 „Durchschnittscluster“	Cluster 3 „Bildungscluster“	Cluster 4 „Öffentliche-Dienste-Cluster“	Durch-schnitt
Öffentliche Einrichtungen	**Polizeidienststellen** je 100 000 Einwohner:innen	4,2	4,3	5,0	21,6	7,3
	Amtsgerichte je 100 000 Einwohner:innen	0,7	1,2	1,2	0,7	0,9
	Gemeindeverwaltungen je 100 000 Einwohner:innen	3,7	8,2	9,6	14,1	7,9
	Jugendzentren je 1000 Einwohner:innen 10 bis 17 Jahre	2,1	2,1	4,2	2,1	2,5
	Breitbandversorgung Haushalte mit 50 Mbit/s in %	85,4	76,4	61,1	75,5	76,2

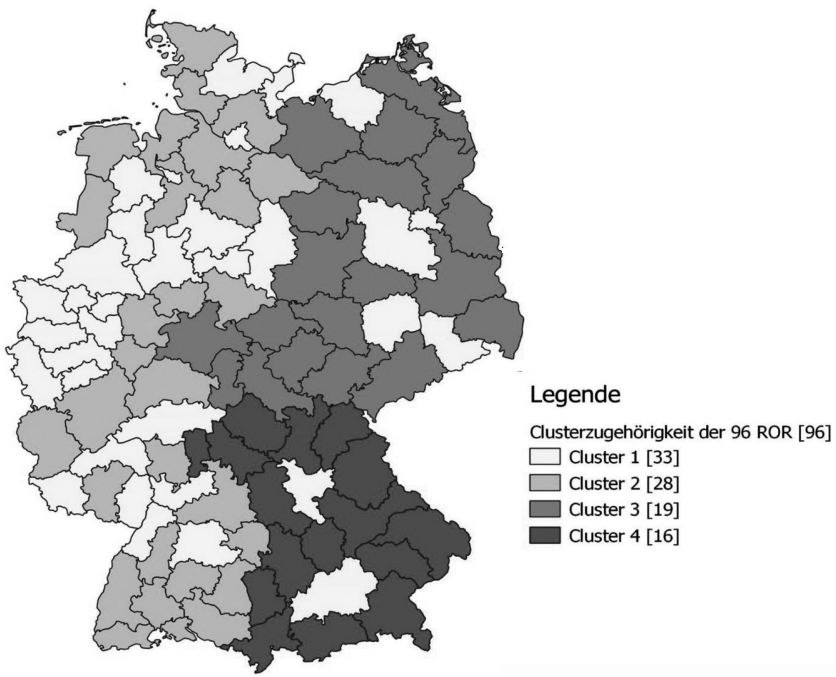
Stärkste Merkmalswerte

Quelle: Sonnenburg (2022) in Verwendung der Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Indikatoren zur Raum- und Stadtentwicklung des BBSR

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 1 stellt die Zugehörigkeit der Regionen zu den vier Clusterlösungen kartografisch dar. Cluster 1 *(Gesundheitscluster)* – mit weißer Farbgebung – umfasst 33 der 96 Regionen und kommt in nahezu allen Bundesländern vor – besonders jedoch sind die westdeutschen, städtischen Gebiete vertreten. Zu Cluster 2 *(Durchschnittscluster)* gehören neben der Fokusregion dieses Projekts – Südniedersachen – 27 weitere Regionen in Westdeutschland, die sich insbesondere über ländliche Gebiete erstrecken. Cluster 3 *(Bildungscluster)* entspricht nahezu ausschließlich dem ostdeutschen Raum (außer Berlin und Umland, Rostock und Umland sowie Teile von Sachsen), während Cluster 4 *(Öffentliche-Dienste-Cluster)* einzig in Bayern zu finden ist und alle Regionen abseits der großen Ballungsräume rund um München und Nürnberg umfasst, die wiederum in Cluster 1 fallen.

Abbildung 1: Kartografische Darstellung der vier GND-Cluster unter den 96 deutschen Raumordnungsregionen



Quelle: Sonnenburg (2022) in Verwendung der Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Indikatoren zur Raum- und Stadtentwicklung des BBSR

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dass städtische Räume in der Untersuchung häufig mit ihrer Infrastruktur im Gesundheitswesen punkten (Cluster 1), liegt etwa an der hohen Versorgung mit Allgemeinärztinnen und -ärzten, der Dichte an Apotheken und der Versorgung der Bevölkerung mit Krankenhausbetten. Ländliche Räume weisen mancherorts Vorteile bei den Merkmalen des Bildungswesens (Cluster 3) oder der öffentlichen Einrichtungen (Cluster 4) auf. Eine Vielzahl ländlicher Regionen zeigt jedoch keine ausgeprägten Stärken, was die Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen angeht und fällt damit ins sogenannte *Durchschnittscluster* (Cluster 2).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass regionale Unterschiede in den Ergebnissen hervortreten: Verschiedene Stärken und Schwächen kennzeichnen die vier gefundenen Cluster, wobei keine Gruppe ein in allen Belangen gutes Profil aufweist.

1.3 Analyseansätze

Zusammenhänge zwischen dem raumordnungsregionalen Angebot gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen jeweils im Sinne der oben beschriebenen Cluster und tätigkeitsunabhängigen Belastungen sollen eruiert werden. Hierzu muss zunächst eine Verknüpfung dieser beiden Merkmale, Clusterzugehörigkeit und Belastungsindex, erfolgen. Es bieten sich hierfür die Referenzdateien der Regionalstatistischen Raumtypologie (RegioStaR) des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (BMDV) an. Diese enthalten sowohl die Gemeinde- als auch Kreiskennziffern aller deutschen Kommunen (Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMVI), 2020). Über dieses Bindeglied können nun die für die Clusterzuordnung relevanten Raumordnungsregionen, welche über Landkreise und kreisfreie Städte definiert sind, an die Daten der ETB angespielt werden, die ihrerseits auf Befragtenebene die Gemeindekennziffer der jeweiligen Beschäftigungsorte beinhaltet. Somit lassen sich die Beschäftigungsorte der befragten Erwerbstätigen den Raumordnungsregionen und damit den von Sonnenburg (2022) beschriebenen Clustern zuordnen. Durch diese Assoziation können Durchschnittswerte des Belastungsindex nicht nur differiert nach GND-Wirtschaftszweigen, sondern auch nach GND-Clustern dargestellt und Signifikanztests (t-Test) durchgeführt werden. Bereits eine solche Auswertung kann erste Anhaltspunkte für etwaige Zusammenhänge liefern.

Zur Interpretation der Analyseergebnisse eignet es sich, weitere Daten hinzuzuziehen. Die Verwendung adjustierter Suchdauern (Maier et al.,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2023), welche die benötigte Anzahl an Tagen bis zur Besetzung einer offenen Stelle berufsspezifisch anzeigen, nützt zur Ausdeutung des Einflusses des clusterspezifischen Fachkräftemangels auf tätigkeitsunabhängige Belastungsintensitäten. Auch Datensätze, die regionale Demografie und Alterung abbilden, können helfen, clusterspezifische Belastungsintensitäten in den GND-Berufen zu erörtern. Wie im Eingangs- und Vorgängerkapitel vorgestellt, besteht aus dem *GenDis*-Projektkontext eine breite Materialbasis zu qualitativen Einschätzungen der Beschäftigten in GND-Berufen, nicht zuletzt auch zu ihren Motivationen (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Die Verknüpfung der Erkenntnisse mit qualitativer Empirie zu den Belastungen in GND kann ebenfalls zum Verständnis beitragen.

2. Ergebnisse

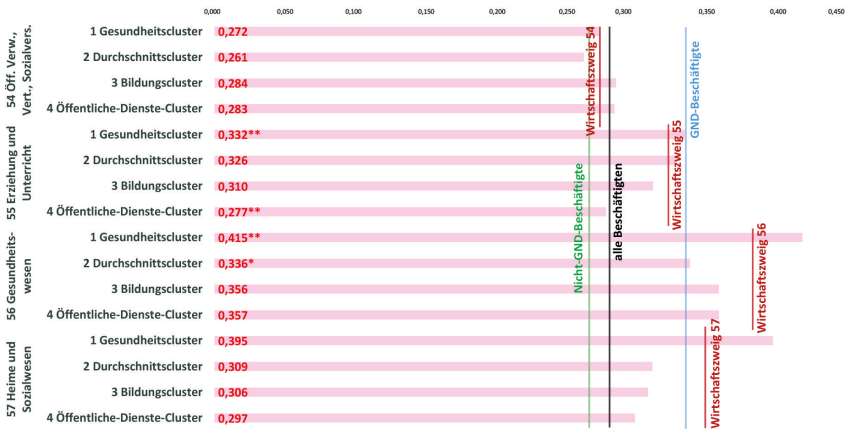
2.1 Tätigkeitsunabhängige Belastungen nach GND-Wirtschaftszweigen und Clustern

Schon ein erster Blick auf Abbildung 2 erweitert die Perspektive auf die erheblichen Belastungsdifferenzen zwischen den GND-Wirtschaftszweigen um eine ausgeprägte regionale Dimension. Werden die Beschäftigten der GND-Wirtschaftszweige[1] zumal nach der GND-Clusterzugehörigkeit ihres Beschäftigungsortes unterschieden, ergeben sich ausgeprägte Disparitäten. Insbesondere in den Wirtschaftszweigen *55 Erziehung und Unterricht*, *56 Gesundheitswesen* sowie *57 Heime und Sozialwesen* sind regionale Diskrepanzen im Sinne der GND-Cluster augenfällig. Für den GND-Wirtschaftszweig *54 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* trifft dies weniger zu. Hier sind keine herausragenden Unterschiede über die GND-Cluster erkennbar. Auch in den vorgenannten Wirtschaftszweigen sind nicht alle gesehenen Unterschiede signifikant (siehe in den Balken in Abbildung 2). Für alle Unterschiede der Gruppendurchschnitte wurden t-Tests gerechnet, wobei die Referenzgruppe stets jene der Beschäftigten ist, die nicht im berichteten GND-Cluster arbeiten.

1 Fallzahlenbedingt können die Beschäftigten der Wirtschaftszweige nicht weiter über zugehörige GND-Berufsgruppen im Sinne jener im *GenDis*-Projekt verwandten Taxonomie (siehe Kapitel 2 in diesem Band) unterschieden werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 2: Differenzierung tätigkeitsunabhängiger Belastungen über GND-Wirtschaftszweige und Cluster



Anmerkung: Signifikanzniveaus: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: ETB 2017/2018; Belastungsindex gemäß Krebs (2023), Cluster gemäß Sonnenburg (2022); eigene Berechnungen

Die bereits ohne regionale Differenzierung herausragenden Belastungen der Beschäftigten des *56 Gesundheitswesen[s]* (siehe Tabelle 1 respektive Referenzbalken in Abbildung 2) finden sich noch weitergehend erhöht, wenn diese in einem *Gesundheitscluster* tätig sind. Dieser Unterschied ist sehr signifikant. Auch auf den Wirtschaftszweig *57 Heime und Sozialwesen* trifft dieser Zusammenhang zu, wenngleich nicht signifikant, wie alle Befunde für diesen Wirtschaftszweig. Auch die Belastungen der Beschäftigten im Wirtschaftszweig *Erziehung und Unterricht* sind dann besonders hoch, wenn diese in einem *Gesundheitscluster* und somit einem Ballungsgebiet ihrer Arbeit nachgehen. Sie sind vergleichsweise niedrig, wenn sie dies in einem *Öffentliche-Dienste-Cluster* tun, welches hauptsächlich im bayerischen Raum verortet ist (beide Befunde sind sehr signifikant). Auch im *Bildungscluster* fallen ihre tendenziell tätigkeitsunabhängigen Belastungen vergleichsweise niedrig aus. Für Beschäftigte im Wirtschaftszweig *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede der Belastungsintensität über ihre GND-Clusterzugehörigkeit.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.2 Regionale Determinanten tätigkeitsunabhängiger Belastungen

Vorangehend ist argumentiert worden, dass Ressourcenminderausstattung des eigenen Tätigkeitsfelds für GND-Beschäftigte belastungsprägend sein kann. Die regional unterschiedlich ausgeprägten GND-Angebote müssen von GND-Beschäftigten erbracht werden. In Ermangelung ausreichender Finanzierung fehlt es zuweilen jedoch an hinreichenden Arbeitsmitteln und Personal. Zu wenig Beschäftigte schultern zu viel Arbeit, was vermeidbare Überlastung schafft. Dementsprechend lohnen Perspektiven nicht zuletzt auf solche Größen, die das Verhältnis von verfügbarer Arbeitskraft zu Versorgten zeigen oder zumindest annähern. Entsprechende Größen wie etwa Fachkräfteversorgung und Demografie weisen hierbei natürlicherweise Interdependenzen auf.

Adjustierte[2] Suchdauern erlauben einen Blick auf etwaige Fachkräfteengpässe. Nach Bereinigung unwesentlicher Einflüsse vermittels Regressionsverfahren geben sie die mittlere Anzahl an Tagen an, welche zur Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle mit einer passenden Bewerberin oder einem passenden Bewerber durch Betriebe aufgewendet werden muss. Sie liegen beispielsweise im Jahr 2021 in den KldB-Berufshauptgruppen *Medizinische Gesundheitsberufe* und *Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik* bundesweit bei durchschnittlich 87 bzw. 104 Tagen. Adjustierte Suchdauern können indikatorgestützt für die Zukunft fortgeschrieben und für Berufe auch auf regionaler Ebene ausgewiesen werden (Maier et al., 2023). Für diesen Beitrag werden nachfolgend einige Werte adjustierter Suchdauern auf Ebene der Arbeitsmarktregionen für interessierende GND-Berufe betrachtet. Zu berücksichtigen ist hierbei nicht zuletzt: Die Zuschnitte von Arbeitsmarktregionen, hauptsächlich auf Berufspendlerströme zurückgehend, sind nicht deckungsgleich mit Raumordnungsregionen. Allerdings existieren teils große Überschneidungen, weswegen die auf Ebene der Arbeitsmarktregionen verfügbaren adjustierten Suchdauern in die Betrachtung der vorgefundenen tätigkeitsunabhängigen Belastungen auf ROR- bzw. Clusterebene an der einen oder anderen Stelle miteinbezogen werden können.

Für 2021 zeigen sich in den KldB-Berufshauptgruppen (2-Steller) *81 Medizinische Gesundheitsberufe* und *82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik* in Regionen, die dem

2 Suchdauern werden nach betrieblichen Merkmalen und Merkmalen der Stelle angepasst und als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf verwendet.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

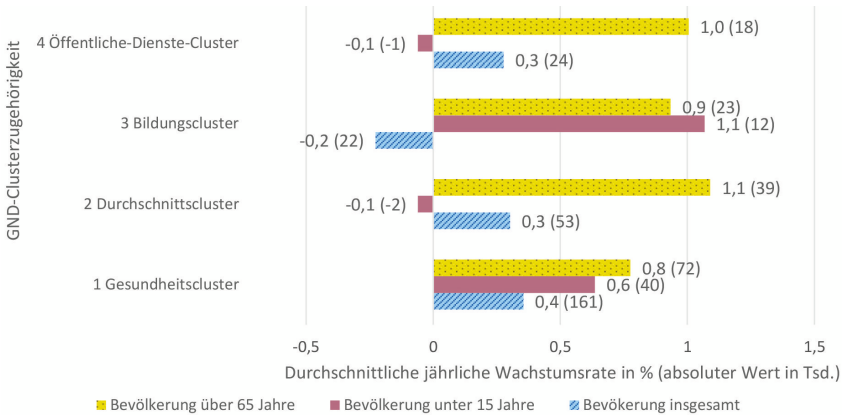
Gesundheitscluster zugeordnet wurden, vergleichsweise lange adjustierte Suchdauern: in Düsseldorf/Ruhr (88,5 bzw. 106,5 Tage) und in Köln (88 bzw. 106,1 Tage). Im norddeutschen Hamburg (87,4 bzw. 102,4 Tage) gilt dasselbe. Allerdings muss beispielsweise in den dem *Gesundheitscluster* zugehörigen Städten Berlin und München differenziert werden: Während in Berlin relativ lange nach Angehörigen der Berufshauptgruppe *82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen, Medizintechnik* gesucht werden muss (103,9 Tage), trifft dies in München eher auf die Berufshauptgruppe *81 Medizinische Gesundheitsberufe* (87,9 Tage zu). Dies gilt auch bei selbiger Suchdauer für das ebenfalls bayerische Nürnberg. Insgesamt ist hier zu bedenken, dass diese Arbeitsmarktregionen beide wesentlich größer sind als die gleichnamigen Raumordnungsregionen, welche die Clusterzugehörigkeit definieren. Auch für das überwiegend ostdeutsche *Bildungscluster* macht diese Abweichung der Raumordnungs- von den Arbeitsmarktregionen eine Einordnung schwer. Insgesamt ergibt sich ein loser Zusammenhang zwischen Fachkräfteversorgung im Sinne adjustierter Suchdauern und tätigkeitsunabhängigen Belastungen, zumindest für die Belastungen der GND-Beschäftigten des Gesundheitswesens im *Gesundheitscluster*.

Datensätze, die regionale Demografie und Alterung abbilden, können zusätzlich helfen, clusterspezifische Belastungsintensitäten in den GND-Berufen zu erörtern. Auch sie erlauben Rückschlüsse auf das Verhältnis von Versorger:innen zu Versorgten. Im Besonderen gilt dies erneut für die Beschäftigten des Gesundheitswesens, deren tätigkeitsunabhängige Belastungen ausgerechnet im *Gesundheitscluster* (Cluster 1) herausragen. Die folgende Abbildung 3 verdeutlicht, dass Regionen, die zu diesem Cluster 1 zählen, im Durchschnitt das vergleichsweise stärkste Bevölkerungswachstum verzeichnen, gefolgt von Cluster 4 und Cluster 2. In den Regionen des Cluster 3 war zwischen 2008 und 2021 im Durchschnitt sogar ein Bevölkerungsrückgang zu messen. Aus dieser demografischen Sicht dürfte die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen somit in den Cluster-1-Regionen rein quantitativ am deutlichsten steigen. Relevante, besonders versorgungsintensive Altersgruppen wie diejenigen über 65 sowie unter 15 Jahren vergrößern sich in Cluster-1-Regionen und tragen das Bevölkerungswachstum. Der Umfang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ändert sich währenddessen nicht. Zwar gewinnen die jungen und älteren Altersgruppen in Cluster 3 noch deutlicher an Gewicht, der absolute Zuwachs ist jedoch deutlich kleiner. Ähnliches gilt für das Cluster 4 und 2, deren ältere Bevölkerungsgruppen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ebenfalls deutlich zulegen, dabei aber von einem niedrigeren absoluten Niveau ausgehen.

Abbildung 3: Relative und absolute Veränderung der Bevölkerungsgröße insgesamt sowie in den Altersgruppen der Über-65- bzw. Unter-15-Jährigen in den GND-Clustern zwischen 2008 und 2021



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2021), eigene Berechnungen

Unterschiede zwischen Stadt und Land in Bezug auf die Belastungen der GND-Beschäftigten lassen sich am Beispiel der Notfallsanitäterinnen und -sanitäter illustrieren, zu denen im *GenDis*-Projekt qualitative Empirie gewonnen wurde (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Die Befunde bestätigen, dass die Belastungen teilweise tätigkeitsimmanent, aber auch teilweise vermeidbar sind: Die Notfallsanitäter:innen in den Rettungsdienstwachen empfinden bspw. den für das Gesundheitswesen typischen Schichtdienst sowie die oft hohe Auslastung mit wenigen Ruhephasen als sehr belastend. Diese gehen mit offenbar zu geringen Personalkapazitäten einher. Entsprechende Überlastung kann als vermeidbare Belastung verstanden werden – sie wird in den Interviews vermehrt für städtische Beschäftigungsorte berichtet.

Ein Notfallsanitäter aus Hannover kündigte sogar seine Anstellung bei der Rettungswache in der Stadt, weil die Schichten durch die hohe Zahl an Einsätzen dort stark ausgelastet sind und nahm eine neue Stelle an einem ländlichen Einsatzort in einer Region des *Durchschnittsclusters* (Cluster 2) auf. Die ständigen Belastungen physischer und kognitiver Art sind seiner

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ansicht nach zu auslaugend, um die Patientinnen und Patienten mit zufriedenstellender Qualität zu versorgen. Auch der intensive Straßenverkehr in der Stadt, besonders zur Rush Hour, stellt eine nicht-tätigkeitsimmanente Belastung dar:

> „Also nachts um 3 Uhr dann beim achten, neunten, zehnten Patienten zu stehen und denen genauso qualitativ hochwertig versorgen zu wollen, gerade wenn es dann auch noch ein kritischer Patient ist, ist extremst schwierig für mich leistbar. Hauptsächlich, also zum einen physisch, aber hauptsächlich auch kognitiv, weil die kognitiven Ressourcen tagsüber schon gefressen werden durch Patientenversorgung […]. Da kommt schon eine ganze Menge Belastung zusammen." (N12)

Die hohe Auslastung führt laut einem anderen Interviewpartner aus dem Rettungsdienst zu höheren Krankenständen in der Stadt, in diesem Fall München:

> „[…] und in der Stadt ist halt die Auslastung viel höher. Dadurch sind halt auch die Kollegen schneller überlastet und neigen meiner Meinung nach auch dazu, sich leichtfertiger krankzumelden." (N5)

Eine Erklärung für die hohe Einsatzzahl und die damit starke Aus- und Belastung in den städtischen Gebieten sieht eine interviewte Notfallsanitäterin darin, dass Stadtmenschen sich in Gesundheitsfragen weniger auskennen, während auf dem Land mehr ältere Menschen mit höherer Lebenserfahrung wohnen und eine ausgeprägtere Nachbarschaftshilfe gelebt werde:

> „Wir haben einfach so den Eindruck, dass die Stadtmenschen sich weniger zu helfen wissen, obwohl sie drei Meter zum Krankenhaus haben teilweise. Und das liegt aber glaub ich auch daran, dass auf dem Land halt doch das Durchschnittsalter ein bisschen höher ist, wo halt Oma und Opa sagen: ‚Mensch, früher sind wir da auch nicht dran gestorben. Da kippen wir jetzt Brandweinessig drauf und dann ist die Welt wieder in Ordnung. Also nichts, was wir noch nicht erlebt haben.' Da hat man halt noch mal den Nachbarn, den man fragt und sagt: ‚Du hey, weißt du da vielleicht, was wir machen können?', oder wie auch immer. Das fällt schon auf, ja. Auf dem Land ist es nicht so schlimm." (N2)

Die Regionen des Cluster 1 müssen der nicht zuletzt demografisch bedingt steigenden Nachfrage nach Gesundheitsleistungen hinterherkommen – ein Spagat, der sich dementsprechend wohl nicht zuletzt in den qualitativen Befunden spiegelt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3. Deutungen

Der vorige Abschnitt stellt mehrere Befunde vor. Zentrale Ergebnisse hierbei sind:

- Im GND-Wirtschaftszweig *55 Erziehung und Unterricht* sinken tätigkeitsunabhängige Belastungen der Beschäftigten, wenn diese ihre Tätigkeiten in einem *Bildungscluster* mit ausgeprägtem Angebot an GND ihres Wirtschaftszweiges verrichten. Für Beschäftigte des Wirtschaftszweiges *56 Gesundheitswesen* im *Gesundheitscluster* zeigt sich ein entgegengesetztes Bild. Hier steigen die Belastungen dieser GND-Beschäftigten mit dem Angebot an entsprechenden Dienstleistungen.
- Regionale Fachkräfteengpässe in den Gesundheitsberufen, abgebildet durch Suchdauern, können zusammen mit höheren Belastungen insbesondere in den städtischen Regionen des *Gesundheitsclusters* auftreten.
- Urbane Regionen (*Gesundheitscluster*), deren Demografie durch Alterung bei gleichzeitigem Wachstum der jüngeren Bevölkerungsgruppen geprägt ist, können mit einem starken Nachfrageaufwuchs in den GND konfrontiert sein.
- Unterschiede zwischen Stadt und Land in Bezug auf die vermeidbaren Belastungen der GND-Beschäftigten werden in Interviews mit Notfallsanitäter und -sanitäterinnen vermehrt in den städtischen Räumen benannt.
- Die ohnehin für GND-Beschäftigte auf vergleichsweise niedrigem Niveau befindlichen Belastungen im Wirtschaftszweig *54 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* streuen nur wenig über die verschiedenen Cluster.

Auf den ersten Blick mögen einige der dargestellten Befunde kontraintuitiv erscheinen. Indes lassen sie durchaus begründete Deutungen zu. Dies betrifft etwa die Überdurchschnittlichkeit der Belastungen von GND-Beschäftigten im *Gesundheitswesen* ausgerechnet im *Gesundheitscluster*. Hier mag es sein, dass für die dort herausgehobene Versorgung nicht durchgehend herausgehobene Ressourcen bereitgestellt sind. Das ausgebaute Angebot kann von den Beschäftigten kaum geschultert werden. Fehlende lokale Handlungsautonomie mag dies mitbegründen. Den Arbeitgebern vor Ort könnte es aufgrund der auf anderer Ebene entschiedenen Verhältnisse, wie etwa Pflegeschlüssel, Bedarfsplanungsrichtlinien, Fallpauschalen (Hielscher et al., 2013), nicht möglich sein, ihren dringend benötigten Bewerberinnern und Bewerbern attraktive Bedingungen zu bieten. Hier

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

könnte sich vieles erst mit einer neuen Gesetzgebung des Bundes ändern. Aktuell werden bereits erste Schritte in neue Richtungen gegangen, bspw. mit dem neuen Personalbemessungsverfahren, das die langjährig geltende Fachkraftquote in der Pflege bis 2025 ablösen wird und den Personalbedarf besser abbilden soll (§ 113c SGB, 2023). In den tendenziell großstädtischen, vollbeschäftigten Gesundheitscluster-Regionen herrscht großer Konkurrenzkampf um Beschäftigte. Für viele Einrichtungen gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen wie etwa Krankenhäusern gilt dies im Besonderen: sowohl untereinander als auch mit anderen Dienstleistungsbetrieben. Indes scheint dieser Konkurrenzkampf um Beschäftigte bisher eben nicht in zuträglicheren Arbeitsbedingungen und damit geringeren Belastungen zu münden, sondern im Gegenteil. Hier spielen demografische Gründe hinein. Insbesondere die Regionen des Cluster 1 stehen vor der Herausforderung, der wachsenden Nachfrage nach Leistungen des Gesundheitswesens vor allem älterer Menschen hinterherzukommen. Der Druck auf die Gesundheitseinrichtungen, mit dieser Entwicklung Schritt zu halten, wächst. Dies kann höheren Druck auf Beschäftigte evozieren und so tätigkeitsunabhängige Belastungserfahrungen steigern. Entsprechende Befunde spiegeln sich zumal in den zitierten qualitativen Daten des Projekts. Notfallsanitäterinnen und -sanitäter berichten von einer Arbeitsfrequenz, die es schwer macht, Patient:innen noch gerecht zu werden. Teilweise wird explizit von Umzügen in ländlichere Regionen berichtet, in denen Beschäftigte sich geringere Belastungen versprechen. Wo ein überdurchschnittliches Angebot an bestimmten Dienstleistungen besteht, mag dieses außerdem eine spezifischere Nachfrage und damit besonders versorgungsbedürftige Menschen anziehen. Für die Beschäftigten erhöht sich mit der Versorgung schwerwiegender Fälle das Verantwortungsmaß. Schließlich können auch etwaige Sonderansprüche, auf die nicht alle Fachkräfte vorbereitet sind, besonders breitaufgestellter oder hochspezialisierter Dienstleistungsanbieter im *Gesundheitscluster* belastungssteigernd wirken. Die qualitative Empirie gibt zu patientenseitigen Ansprüchen Hinweise. Es wird von Bagatellfällen berichtet, wie sie sich aufgrund einer anderen Demografie in ländlicheren Regionen seltener ergäben. Anders als Befunde für den GND-Wirtschaftszweig *56 Gesundheitswesen* sind jene zu *57 Heime und Sozialwesen* nicht signifikant, in ihrer Verteilung über die Cluster jedoch jenen des Gesundheitswesens ähnlich (siehe Abbildung 1). Hier bieten sich analoge Ausdeutungen an.

Gegenteilig zum erörterten Befund des Gesundheitsclusters, in dem ein überdurchschnittliches Angebot mit überdurchschnittlichen Belastungen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

in der zugehörigen „Leitbranche" Gesundheitswesen einhergeht, verhält es sich mit den GND-Beschäftigten aus *55 Erziehung und Unterricht* in den Regionen des *Bildungsclusters*. Auch hier könnte Handlungsautonomie einschlägig sein. Die Ländersache Bildung mag sich darin eröffnen, dass entsprechende Bundesländer ihr herausragendes Angebot aufgrund ihrer genuinen Zuständigkeit ebenso herausragend finanzieren, d. h. Lehrerinnen und Lehrer einstellen können. Kleinere Klassen und ein größeres Kollegium können hier belastungsmindernd wirken. In der Mehrheit der Bundesländer, deren Regionen größtenteils zum *Bildungscluster* zählen, stellen die anteiligen Ausgaben für Bildung am gesamten öffentlichen Haushalt im Jahr 2022 tatsächlich überdurchschnittlich hohe Werte dar (Statistisches Bundesamt, 2023a). Die zwei Bundesländer Thüringen und Sachsen-Anhalt, welche vollständig in das *Bildungscluster* fallen, zeichnen sich zudem zuletzt durch unterdurchschnittliche Klassengrößen aus (Statistisches Bundesamt, 2023b). Im weiteren Kontext ist augenfällig: Regionen des *Bildungsclusters* verteilen sich recht bundeslandscharf. Dies sensibilisiert für Fragen der Demografie. Regionen des *Bildungsclusters* sind hauptsächlich ostdeutschen Raum vorzufinden. Der dortige ländliche Raum ist von Überalterung betroffen (Kühn, 2016). Wie in Abschnitt 2.2 dargelegt, weisen die Regionen des *Bildungsclusters* einen Bevölkerungsrückgang auf. Lehrkörper, die einmal unter dem Eindruck vergleichsweise hoher Schüler- bzw. Schülerinnenzahlen aufgebaut worden sind, können bereits beamtenrechtlich nicht ohne Weiteres abgebaut werden. Auch dies mag Kolleginnen und Kollegen vor Überlastung schützen. Schließlich kann auch die historisch bedingt größere Rolle der Kinderbetreuung in der DDR eine Rolle spielen und bis heute nachwirken.

Insofern die Befunde für den GND-Wirtschaftszweig *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* nicht signifikant sind, fallen entsprechende Ausdeutungen hier schwer.

4. Schlussbetrachtung

Berufliche Belastungen können nicht immer als Unabänderlichkeiten aufgefasst werden. GND-Beschäftige sind dabei in besonderem Maße tendenziell tätigkeitsunabhängigen, also vermeidbaren Belastungen ausgesetzt, welche sich häufig aus Überlastungsfolgen ergeben. Widrige Rahmenbedingungen vor Ort können diese Belastungen prägen. Somit stehen Fragen regionaler Differenzierbarkeit und Zusammenhänge zwischen Angeboten

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

an und Bedingungen von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen im wahrsten Wortsinn *im Raum*. Wiederholt fehlt es vielerorts an finanziellen Ressourcen und in der Folge an Arbeitskraft. Dabei sind Angebote an GND und ihre Ressourcenversorgung auch räumlich unterschiedlich verteilt. Ausgaben für Gesundheit und Pflege stammen aus Bundesmitteln, während in der Bildung und den sonstigen öffentlichen Einrichtungen maßgeblich die Bundesländer zuständig sind. In einem föderal verfassten, dezentral organisierten Deutschland können sich diese Disparitäten in der Ressourcenausstattung dementsprechend auf die GND-Beschäftigten vor Ort auswirken.

Nachdem zunächst Kontext und Untersuchungsgegenstand erörtert worden sind, wurde ein kurzer Abriss der verwandten Methodik gegeben. Hierbei wurden Konzeption und Relevanz tendenziell tätigkeitsunabhängiger Belastungen sowie die Bestimmung von GND-Clustern zur regionalen Darstellung des Angebots an gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen herausgearbeitet und zugehörige Verknüpfungsmöglichkeiten wie Analyse- und Deutungsansätze diskutiert. Zur analytischen Einordnung der eigenen Befunde bieten sich insbesondere adjustierte Suchdauern für einen Blick auf etwaige Fachkräfteengpässe, die demografische Entwicklung sowie die im Projekt gewonnene qualitative Empirie an.

Im Ergebnis zeigt sich, dass das Verhältnis von verfügbarer Arbeitskraft zu Versorgten tatsächlich als relevante Stellschraube tätigkeitsunabhängiger Belastungen naheliegt. Dabei wird dieses Verhältnis durch verschiedene wie eingehend erörterte Determinanten geprägt, welche sich ihrerseits überlappen respektive einander bedingen. Stellenweise scheinen Zusammenhänge zwischen regional ausgewiesenen adjustierten Suchdauern und der tätigkeitsunabhängigen Belastungsintensität zu bestehen. Ferner gibt die demografische Entwicklung relevante Anhaltspunkte. In den Regionen des *Gesundheitsclusters* (Cluster 1) stehen zu wenige GND-Beschäftigte einer wachsenden Anzahl besonders versorgungsrelevanter junger und alter Menschen gegenüber. Indes gibt es hier eine besonders ausgebaute Gesundheitsinfrastruktur, die von zu wenigen Beschäftigten getragen werden muss. Auch in der qualitativen Empirie wird durch Notfallsanitäter:innen von besonderen, tätigkeitsunabhängigen Belastungen im Sinne von Überlastungen berichtet.

Schließlich ist davon auszugehen, dass tätigkeitsunabhängige Belastungen durch regionale Infrastrukturen, wie sie sich in den Angebotsmerkmalen der GND-Cluster spiegeln, mitgeprägt werden und sich hier – im Rah-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

men der jeweiligen Handlungsautonomien – vor Ort Linderungspotenziale ergeben können.

5. Literaturverzeichnis

Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S. & Braun, E. (2022). *"Ich pflege wieder, wenn…"*. Arbeitnehmerkammer Bremen. https://media.suub.uni-bremen.de/handle/elib/6121 https://doi.org/10.26092/elib/1683

Auffenberg, J. & Heß, M. (2021). *Pflegekräfte zurückgewinnen – Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern*. Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen und Kooperationen. https://media.suub.uni-bremen.de/handle/elib/4712 https://doi.org/10.26092/elib/509

Brandl, S. & Stelzl, B. (2013). *Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst: Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf* (Arbeitspapier Nr. 290). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.econstor.eu/handle/10419/116747

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. (2020). *Heimatbericht*. Berlin.

Bundesministerium für Digitales und Verkehr. (2020). *Referenzdateien zur RegioStaR-Typisierung: Stand 11/2020*.

Dammayr, M. & Graß, D. (2017). Legitime Leistungspolitiken und ihre Wahrnehmung durch Beschäftigte: Exemplarische Einsichten in die Felder Altenpflege und schulische Bildungsarbeit. In P. Sachweh & S. Münnich (Hrsg.), *Kapitalismus als Lebensform?* (S. 107–140). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Fiebig, P. (2021). Juristen-Mangel in Deutschland: Zu wenige Richter und lange Justiz-Verfahren. *Deutschlandfunk*. https://www.deutschlandfunk.de/juristen-mangel-in-deutschland-zu-wenige-richter-und-lange.724.de.html?dram:article_id=492591

Helmrich, R., Güntürk-Kuhl, B., Hall, A., Koscheck, S., Leppelmeier, I., Maier, T. & Tiemann, M. (2016). *Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung.*

Hielscher, V., Nock, L., Kirchen-Peters, S. & Blass, K. (2013). *Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch*. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01378-3

Hinding, B., Akca, S. & Kastner, M. (2012). Wertschätzung als Prädiktor für die Leistungsfähigkeit und Gesundheit des Pflegepersonals im Krankenhaus. *Plexus*, *20*(Supplement), 64–75.

Hünefeld, L., Ahlers, E., Vogel, S. E. & Meyer, S.-C. (2021). Arbeitsintensität und ihre Determinanten. Eine Übersicht über das Analysepotential von Erwerbstätigenbefragungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft.* Vorab-Onlinepublikation. https://doi.org/10.1007/s41449-021-00273-8

Kersten, N., Formazin, M. & Müller, G. (2021). Burnout und psychosoziale Arbeitsbedingungen in Berufsgruppen mit hohen kognitiven Anforderungen. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, *71*(1), 8–18. https://doi.org/10.1007/s40664-020-00409-3

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Krebs, B. (2023). Die Belastungen der Erbringenden gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen: Eine empirische Annäherung auf Basis der BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2017/2018. *Sozialer Fortschritt (SF). Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik*, *72*(3).

Kühn, F. (2016). Demografischer Wandel in West und Ost. *Bundeszentrale für politische Bildung,* 2016. https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/demografischer-wandel/196910/demografischer-wandel-in-west-und-ost/#node-content-title-5

Lewalder, A. C., Lukowski, F., Neuber-Pohl, C. & Tiemann, M. (2019). *Operationalisierung von Ersetzungspotenzialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie. Wissenschaftliche Diskussionspapiere: Bd. 203*. Bundesinstitut für Berufsbildung. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de: 0035–0801-

Maier, T., Steeg, S. & Zika, G. (2023). Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf. In *Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden* (S. 176–209). Bielefeld: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Sandel, M. J. (2021). Arbeit, Anerkennung und Gemeinwohl. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, *71*(13/15), 4–11.

Schildmann, C. & Voss, D. (2018). *Aufwertung von sozialen Dienstleistungsberufen: Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen.*

Schrenker, A., Samtleben, C. & Schrenker, M. (2021). Applaus ist nicht genug gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, *71*(13/15), 12–18.

Sixtus, F., Slupina, M., Sütterlin, S., Amberger, J. & Klingholz, R. (2019). *Teilhabeatlas Deutschland: ungleichwertige Lebensverhältnisse und wie die Menschen sie wahrnehmen*. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin. https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/PDF/BI_TeilhabeatlasDeutschland_2019.pdf

Sonnenburg, A. (2022). *GenDis: zur Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen in Deutschlands Regionen: Clusteranalyse zur Untersuchung regionaler Infrastrukturen* (GWS Discussion Paper 2022/01). Osnabrück. GWS. https://papers.gws-os.com/gws-paper22-1.pdf

Sozialgesetzbuch. (2023). https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbxi/113c.html

Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2021). *Regionaldatenbank Deutschland*. https://www.regionalstatistik.de/genesis/online

Statistisches Bundesamt. (2023a). *Ausgaben der öffentlichen Haushalte für Bildung: Bundesländer, Jahre, Körperschaftsgruppen, Aufgabenbereiche der öffentlichen Haushalte.* Bildungsberichterstattung für nationale Zwecke. Tabelle 21711–0010. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt. (2023b). *Durchschnittliche Klassengröße an Grundschulen im Schuljahr 2020/21*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Grafiken/Newsroom/2022/_Interaktiv/20220121-durchschnittliche-klassengrosse-grundschulen-2020-21.html

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-279, am 21.03.2024, 15:43:57
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

7 Digitalisierung von Hebammendienstleistungen – eine Lösungsperspektive für die Versorgungssicherheit in Stadt und Land?

Maike Reinhold

Digitale Tools gehören in den meisten Branchen und Berufen längst zum Alltag. Die Berufsgruppe der Hebammen, der sich dieser Beitrag widmet, steht der Nutzung digitaler Hilfsmittel in der beruflichen Praxis zwiegespalten gegenüber. Neue Erfahrungen damit wurden – teils gezwungenermaßen – während der COVID-19-Pandemie gemacht, die auch im Hebammenwesen einen kleinen, aber spürbaren Digitalisierungsschub bewirkt hat. Dieser Beitrag thematisiert, welche Chancen und Risiken digitaler Unterstützungstools Hebammen für die Versorgungssituation und Tätigkeitsausübung wahrnehmen und wie die Nutzung dieser Hilfsmittel zur Sicherung der Versorgung auch in ländlichen Regionen beitragen kann.[1]

Mit der Begleitung und Betreuung von Frauen und Familien rund um die Geburt leisten Hebammen elementare Aufgaben der Daseinsvorsorge im Gesundheitswesen. Vor, während und nach der Schwangerschaft sind Hebammen zentrale Ansprechpersonen: Sie stellen Schwangerschaften fest und Mutterpässe aus, führen fast alle vorgesehenen Vorsorgeuntersuchungen durch,[2] sie beraten bei Beschwerden während der Schwangerschaft, geben geburtsvorbereitende Kurse, leiten selbstständig physiologische Geburten und sie untersuchen und überwachen Neugeborene und Säuglinge (Deutscher Hebammenverband, 2022). Indem sie Frauen und Familien in intensiven Lebensphasen medizinische wie psychosoziale Unterstützung bieten, decken Hebammen eine wichtige Funktion an der Schnittstelle von Gesundheitsversorgung und sozialer Arbeit ab. Neben gesundheitlichen und sozialen Aspekten leisten Hebammen mit ihrer aufsuchenden Tätigkeit zudem einen Beitrag zum territorialen Ausgleich, wenn sie beim Wochenbettbesuch, Hausgeburten oder Vorsorgeterminen in urbanen wie auch in

1 Der Text basiert zu großen Teilen auf dem von Maike Reinhold (geb. Simmank) verfassten Evaluationsbericht in dem Projekt „HEDI – Schwangerenversorgung digital unterstützt und koordiniert“ (vgl. Simmank, 2022).

2 Z. B. Gewicht- und Blutdruckkontrolle, Vermessung von Position, Größe und Herztönen des ungeborenen Kindes, Kontrolle von Blut- und Urinwerten.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ländlichen Regionen ihre Gesundheitsdienstleistungen zu den Frauen und Familien nach Hause bringen.

Wenn es um die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse[3] geht, macht sich am Bereich der Schwangerenversorgung ein strukturelles Problem der Versorgungssicherheit in ländlichen Regionen bemerkbar. Im Zuge demografischer und struktureller Entwicklungen, die einen Einwohnerrückgang und Infrastrukturabbau in vielen ländlich geprägten Regionen zur Folge haben, bestehen dort besondere Herausforderungen bei der flächendeckenden Bereitstellung daseinsvorsorgender Leistung und dem Zugang zu notwendigen Gesundheitsdienstleistungen (Lübking, 2020, S. 15). Anders als bei der Sicherstellung ärztlicher Versorgung[4] besteht für Länder und Kommunen kein gesetzlicher Auftrag einer Bedarfsplanung für Hebammen (IGES Institut 2012, S. 31). In der Konsequenz führt dies zu Schließungen von Geburtskliniken in dünn besiedelten Gegenden (Deutscher Hebammenverband, o. J.) und einem unterdurchschnittlichen Hebammenangebot in vielen Regionen (IGES Institut, 2012, S. 175).[5] Für ländliche Gemeinden können die Erreichbarkeit von Geburtsstationen, medizinischen Anlaufstellen und Hebammenleistungen entscheidende Faktoren für das Gehen oder Bleiben insbesondere junger Familien sein. Hebammen können dort Schlüsselfiguren für die Versorgungssicherheit rund um die Geburt sein.

3 Verankert ist die verfassungsrechtliche Norm der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in Art. 72 Abs. 2 GG; konkretisiert wird sie im Raumordnungsgesetz, wo es heißt: „Die Versorgung mit Dienstleistungen und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge, insbesondere die Erreichbarkeit von Einrichtungen und Angeboten der Grundversorgung für alle Bevölkerungsgruppen ist zur Sicherung von Chancengerechtigkeit in den Teilräumen in angemessener Weise zu gewährleisten; dies gilt auch in dünn besiedelten Regionen“ (§2 Abs. 2 Nr. 3 ROG).

4 Ein Steuerungselement hierfür ist die Bedarfsplanung der Kassenärztlichen Vereinigung (KV), die die Anzahl an Hausarztsitzen für Regionen vorgibt. In vielen ländlichen Gegenden mangelt es dennoch an der erforderlichen Erreichbarkeit von Praxen, da längst nicht alle Hausarztsitze, die von der KV vorgesehen sind, besetzt sind. In Niedersachsen fehlen nach aktueller Berechnung der KV 546 Hausärzt:innen (vgl. Bundesärztekammer, 2022, A4).

5 Eine bundesweit einheitliche und umfassende Statistik zu Art und Anzahl der tätigen Hebammen gibt es allerdings nicht (Bauer, Villmar, Peters & Schäfers, 2020, S. 192; IGES Institut, 2012, S. 31). Die fehlende systematische Datenerhebung und -grundlage über die gesundheitliche Versorgung schwangerer, gebärender und stillender Frauen und ihrer Kinder sowie deren Versorgung in der Wochenbettphase wird in vielen Studien problematisiert (z. B. Niedersächsisches Landesgesundheitsamt, 2019; IGES Institut, 2012; Huter, Runde & Rothgang, 2017).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Allgemein gilt, dass Hebammen ihre Tätigkeit innerhalb der vorzufindenden Strukturen organisieren müssen. Eine Herausforderung bei der Betreuung in ländlichen Räumen besteht im Gegensatz zur Stadt häufig darin, mit größeren Distanzen zwischen den aufzusuchenden Frauen und damit längeren Fahrtzeiten umzugehen. Für viele Hebammen, die „auf dem Lande" tätig sind, ist es Alltag, einen Großteil der Arbeitszeit im Auto zu verbringen, wenn Frauen im Wochenbett, zur Vorsorge oder im Fall einer Hausgeburt besucht werden. Da die Erbringung abrechnungsrelevanter Leistungen an enge zeitliche Vorgaben der Krankenkassen gebunden ist, befinden sich Hebammen stets in einem Spannungsfeld zwischen Quantität und Qualität, was in manchen Fällen eine bedarfsgerechte Versorgung erschwert. Der Tätigkeitsradius ist im Arbeitsalltag von Hebammen somit eine wichtige Komponente, die großen Einfluss auf die Arbeitsbelastung und Kapazitäten ausübt – und die Versorgung in städtischen und dichter besiedelten Räumen für die Hebammenarbeit finanziell tendenziell auskömmlicher macht als das Aufsuchen einzelner Frauen in weit verteilten Dörfern.

Um Abläufe effizient zu gestalten, die Produktivität von Arbeitsprozessen zu steigern oder einzelne Tätigkeitsbereiche zu entlasten, ist die Implementierung digitaler Tools in den meisten Branchen und Berufen längst Alltag. So findet auch im Gesundheitswesen – vornehmlich unter Rationalisierungsaspekten – die Digitalisierung zunehmend Einzug in viele Bereiche. Auch im Hebammenwesen könnte die Digitalisierung einzelner Tätigkeitsbereiche Entlastung bewirken und bestenfalls zu einer besseren Versorgung peripherer Regionen beitragen.

Am Beispiel der Hebammenarbeit berührt dieser Beitrag die allgemeinere Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen der Digitalisierung im Rahmen der Dienstleistungsgesellschaft, die stark auf zwischenmenschlicher Interaktion basiert. Spezifische Fragen, denen in diesem Beitrag nachgegangen wird, lauten: In welchen Teilbereichen des Aufgabenspektrums von Hebammen ist Digitalisierung sinnvoll, in welchen hinderlich? Wo würde die Dienstleistungsqualität durch digitale Hilfsmittel erhöht, wo würde sie leiden? Und schließlich: Kann Digitalisierung eine Lösungsperspektive für regionale Versorgungsengpässe sein und damit zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse beitragen?

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1. Forschung unter den Bedingungen eines pandemischen Realexperiments

Die in diesem Beitrag dargestellten Forschungsergebnisse gehen aus dem Projekt „HEDI – Schwangerenversorgung digital koordiniert und unterstützt" (kurz HEDI) der Gesundheitsregion Göttingen/Südniedersachsen[6] hervor, das im Zeitraum Juni 2020 bis Oktober 2022 vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) evaluiert wurde. Das Ziel dieses an der Schnittstelle von Digitalisierung und Gleichwertigkeit ansetzenden Projekts war es, mit der Entwicklung und Etablierung der digitalen *HEDI-App* regionale Versorgungsengpässe zu verringern und die Tätigkeit von Hebammen mit diesem Unterstützungstool zu entlasten. Die ineinandergreifenden Module der *HEDI-App*, welche Funktionen in den Bereichen Information, Kommunikation und Koordination bereitstellen, sollen die digitalen Potenziale der Versorgung von Schwangeren – in städtischen, insbesondere aber auch in ländlichen Räumen – heben, indem sie den Hebammen ein Instrumentarium an die Hand geben, das sie bei ihrer Arbeit unterstützt. Durch digitale Unterstützung soll eine Reduzierung von Zeiten, die für administrative Tätigkeiten mit Telefonaten oder Fahrten verbracht werden, erreicht und somit die Zeit, die für Beratung und Begleitung der Schwangeren und Wöchnerinnen zur Verfügung steht, erhöht werden. Des Weiteren soll die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure im Bereich der Schwangerenversorgung optimiert, die Suche nach Hebammen und die Koordination von Betreuungsverhältnissen erleichtert, sowie die Vermittlung von geprüften und mehrsprachigen Fachinformationen rund um die Geburt ermöglicht werden.[7]

Im Rahmen der Evaluation sollten die Effekte einer digitalen Unterstützung am Beispiel der sich im Entwicklungsprozess befindlichen *HEDI-App* herausgearbeitet und aus der Perspektive von Hebammen bewertet werden. Eingebunden war die Evaluation in eine übergeordnete Fragestellung zu öffentlichen Gütern und Gleichwertigkeitsfragen, die als Ziel gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen betrachtet werden. Die Untersuchung der beruflichen Situation der Hebammen im Kontext regionaler Gegebenheiten im Projekt HEDI stand in der institutsinternen Kooperation mit dem Projekt *GenDis*, das Hebammen als eine vertieft zu betrachtende Berufsgruppe einbezieht (vgl. Kapitel 2 und 5 in diesem Band).

6 https://gesundheitsregiongoettingen.de/

7 Nähere Informationen zum Projekt unter www.projekt-hedi.de, zur digitalen Plattform unter www.hedi.app, letzter Zugriff: 02.11.2023.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Das methodische Vorgehen der Evaluation orientierte sich an einer qualitativen, empirischen Sozialforschung, die vor Ort, an den Lebenswelten der Menschen ansetzt, um Gesellschaft und soziales Handeln zu erklären. Als formative Evaluation erfolgte die wissenschaftliche Begleitung während des laufenden Entwicklungsprozesses und dokumentierte die Entstehung des Produkts. Die Entwicklung der *HEDI-App* erfolgte in einem partizipativen Prozess unter Mitwirkung von Hebammen, Frauen- und Kinderärzt:innen sowie Akteur:innen aus dem medizinischen und sozialen Bereich. Auch Schwangere und junge Familien waren in den Entwicklungsprozess einbezogen.[8]

Und plötzlich Pandemie! Als sich im Frühjahr 2020 das COVID-19-Virus auf der Welt ausbreitete, kam der gewohnte Alltag in vielen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen zum Erliegen. Auch für die Durchführung des Projekts HEDI blieb dies nicht ohne Folgen: Kurzarbeit, krankheitsbedingte Ausfälle, Lieferengpässe und weitere Faktoren führten zur Verzögerung des Entwicklungsprozesses der App. In der weiteren Konsequenz konnten keine Feldbesuche und Nutzer:innentests durchgeführt und evaluiert werden, weshalb die Evaluation kurzfristig einen neuen Schwerpunkt auf die *zu erwartenden* Effekte der entstehenden *HEDI-App* aus Hebammensicht setzte.

Für die Sozialforschung bedeuten gesellschaftliche Krisen immer auch Erkenntnisgewinn. Im Falle von HEDI bekräftigte die pandemische Lage einen Digitalisierungsschub, der passenderweise das Projektthema beförderte und für die laufende Entwicklung eines digitalen Tools die Bedingungen eines Realexperiments hervorbrachte. Denn plötzlich waren die Hebammen durch die pandemischen Bedingungen zeitweise mehr oder weniger gezwungen, auf digitale Optionen umzusatteln, um ihre Betreuungsleistungen trotz Kontaktbeschränkungen zu erfüllen. Die Auseinandersetzung mit und die Anwendung von digitalen Tools im professionellen Kontext wurde unabhängig vom Projekt eine neue Alltagserfahrung. Nur konsequent, dass die geführten Interviews mit Hebammen stets auch auf die (neuen) Erkenntnisse für die Hebammentätigkeit und die Frage, was mit Blick auf Digitalisierung in der Krisensituation besonders deutlich wurde, zielten.

8 Das Projekt HEDI wurde in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Northeim, dem Landkreis Göttingen und der Stadt Göttingen durchgeführt, welche daher die Untersuchungsregionen der Evaluation darstellten.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ähnliches lässt sich in Bezug auf die eigene empirische Forschungspraxis sagen: Die Interviews, auf denen der vorliegende Beitrag fußt, wurden im Zeitraum von Januar 2021 bis November 2021 geführt,[9] und zwar aufgrund der pandemischen Bedingungen entgegen der bis dato gewohnten Forschungspraxis größtenteils per Videokonferenz. Hiermit wurden sehr gute Erfahrungen gemacht. Das Erkenntnisinteresse der Interviews lag in der Beschreibung der Tätigkeitsausübung innerhalb regionaler Kontexte, des beruflichen Kommunikationsverhaltes sowie Herausforderungen und Bedarfen im Kontext des Hebammenberufs. Befragt wurden zehn Hebammen aus Südniedersachsen – der Untersuchungsregion des Projekts HEDI. Um möglichst multiperspektivische Schilderungen über die Hebammentätigkeit zu erhalten und das Feld abzudecken, wurde ein theoretisches Sample verfolgt (Flick, 2002, S. 102 ff.). Als ein Auswahlkriterium wurde dabei der *Ort* der Tätigkeitsausübung gesetzt, um städtische wie ländliche Gegenden abzudecken. Ein weiteres Auswahlkriterium betraf die *inhaltliche* Tätigkeitsausübung.[10] Der Großteil der Interviews wurde gemeinsam mit dem Projekt *GenDis* geführt.[11] Grundlage der Interviews war daher ein sehr ausführlicher Leitfaden, der die sowohl für HEDI als auch für *GenDis* zentralen Themen abdeckte. Wenngleich die Auswertung bezogen auf die jeweilige Fragestellung selektiv erfolgt ist, konnten beide Projekte durch die Zusammenarbeit von Synergien profitieren, da durch die breiten Themenfelder tiefer in das Berufsbild der Hebamme eingetaucht werden konnte, als dies allein mit den Fragestellungen der Einzelprojekte erfolgt wäre.

9 Ein ausdrücklicher Dank geht an unsere Interviewpartnerinnen für ihre Zeit und Bereitschaft, an einer wissenschaftlichen Studie teilzunehmen, ihre Offenheit und dem uns entgegengebrachten Vertrauen!

10 Vier der interviewten Hebammen waren ausschließlich freiberuflich ohne Geburtsbetreuung tätig (Schwangeren- und/oder Wochenbettbetreuung, Kurse, Beratung), weitere vier Hebammen waren freiberuflich mit Geburtsbetreuung (außerklinisch oder stationär) tätig und zwei berichteten aus der Perspektive mit Anstellung in einer Klinik. Die freiberufliche Tätigkeit kann dabei in verschiedenen Kontexten erfolgen. Unter den Befragten waren fünf Hebammen in einer eigenen oder Gemeinschaftspraxis organisiert und eine weitere in einer Gynäkologischen Praxis beschäftigt. In der außerklinischen Geburtshilfe begleitete eine der Befragten Hausgeburten sowie Entbindungen im Geburtshaus. Vier der Freiberuflichen waren als (Begleit-)Beleghebammen in einer Klinik beschäftigt.

11 Siehe Kapitel 5 in diesem Band, das die gemeinsam geführten Interviews unter anderen Aspekten auswertet. Bis auf eine Ausnahme (H9) handelt es sich um dieselben Interviews wie im vorliegenden Kapitel.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2. Digitalisierung im Hebammenwesen: Empirische Eindrücke

Die im Folgenden dargestellten Einblicke auf Basis von Interviews mit Hebammen geben Hinweise auf arbeitsorganisatorische und strukturelle Herausforderungen, Anforderungen und Bedarfe sowie Erwartungen, die im Kontext mit technischen Hilfsmitteln (allgemein sowie bezogen auf die *HEDI-App* (s. o.)) und Digitalisierungsprozessen stehen. Thematisiert werden nach einem kurzen Abriss zur Versorgungssituation in der südniedersächsischen Untersuchungsregion Kommunikationsabläufe im Hebammenalltag, die im Kontext (neuer) Erkenntnisse durch die pandemische Erfahrung eingeordnet werden.

2.1 Versorgungssituation in Stadt und Land

Engpässe in der regionalen Versorgung machen die befragten Hebammen an über Monaten hinweg ausgeschöpften Kapazitäten, zahlreichen Ablehnungen von Kundenanfragen und fehlenden Vertretungen unter den Hebammen fest. Eine Zuspitzung der Versorgungssituation im Vergleich zu den vergangenen Jahren zeigt sich laut der Befragten daran, dass immer früher angefragt werden müsse. Während es früher genügte, sich in der 12. Schwangerschaftswoche um eine Hebammenbetreuung zu kümmern, sei es für heutige Schwangere nötig, sich bereits in der 7. Schwangerschaftswoche zu melden, um eine Chance auf einen Platz zu bekommen (H9). Im Durchschnitt nimmt eine Hebamme vier Frauen im Monat an, so die Erfahrungen der Befragten. Auf der anderen Seite stehen um die 20 abgelehnte Anfragen im Monat – das seien mehrere Absagen die Woche, die sich zum Monatsende deutlich häuften: „*Es vergeht kein Tag, wo nicht irgendwer anruft, der eine Hebamme sucht und man kann es nicht annehmen, weil man schon voll ist.*“ (H5) Bei Anfragen verweisen viele der lange ausgebuchten Hebammen auf andere Praxen, die jedoch vor ähnlicher Auslastung stehen: „*Und es gibt immer mal wieder Frauen, die keine Hebamme finden. Also leider ist das so.*“ (H6) Eine der Hebammen schildert die häufige Erfahrung, dass Frauen ohne frühzeitig organisierte Hebammenbetreuung nach der Entbindung kurzfristig keine Unterstützung im Wochenbett mehr finden konnten und somit nach der Entlassung aus dem Krankenhaus auf sich allein gestellt waren. Dies gehe so weit, dass in manchen Fällen, wenn eine Grundversorgung nicht übernommen werden kann, eine Notfallversorgung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

angeboten werde: *„Wenn man sieht, wie viele da keine Betreuung mehr haben, gerade in der ländlichen Region. Das ist schon nicht gut.*" (H5)

Die befragten Hebammen, die in der Stadt Göttingen wohnen, schildern den „Luxus", der mit ihrem städtischen Wohn- und Tätigkeitsraum verbunden sei. Dort seien genug Frauen zu betreuen und keine Wege ins Umland nötig, die längere Wegstrecken mit sich bringen würden:

> *„Also früher habe ich wirklich auf den Dörfern auch noch Wochenbettbesuche gemacht. Da war so die Angst: ‚Oh Gott, ich muss schnell voll werden'. Also das bedeutet, so viele Frauen annehmen, dass für mich [es] sich safe anfühlt. Mittlerweile kann ich mir den Luxus rausnehmen, wenn eine Anfrage kommt aus – was weiß ich – Hardegsen oder Bovenden oder was auch immer, dass ich sage: ‚Nö. Brauche ich nicht'. Ich kann eine Frau hier im Stadtgebiet annehmen. Fahre vier bis zehn Minuten von einem Termin zum nächsten. Was natürlich eine super Zeitersparnis ist. Anstatt lange über Dorf zu fahren. Oder über die Autobahn. Und so kann ich natürlich eher eine Frau mehr annehmen, weil ich nicht mehr so lange im Auto sitze. Ja und man spart natürlich Kilometer und Benzin und den ganzen Mist. Also ich kann mir den Luxus rausnehmen. Das ist natürlich blöd für die Frauen, die auf dem Land wohnen. Ich meine, das ist ja auch bei den Ärzten ein Problem. Aber ja, ich habe genug hier zu tun. Ich, ja genau brauche nicht so weit fahren mehr. Gott sei Dank.*" (H4)

Eine weitere Befragte aus Göttingen berichtet, dass sie, seitdem sie selbst Kinder habe, fast nur noch Frauen in der Stadt betreue. Sie zeigt sich um die schlechtere Betreuungssituation von Frauen im ländlichen Raum besorgt. Neben der eigenen familiären Verpflichtung wird hier auch der Umweltgedanke ins Gespräch gebracht. Es zeigt sich eine Diskrepanz zwischen dem Leistbaren und dem eigenverantwortlichen Handeln:

> *„Ich bin vor den Kindern überall hingefahren, weil ich immer nicht an der Stadtgrenze Schluss machen wollte. Auch gerade für die Belegfrauen, also die sich verabreden zur Geburt, war mir das wichtig, dass auch die auf dem Land da eine Möglichkeit haben. Aber ja, ich versuche das immer weiter einzuschränken, weil ich auch versuche, immer weniger Auto zu fahren. Also das ist noch so ein persönlicher Anspruch. Und weil natürlich auch einfach diese Fahrzeit Zeit ist. (…) Und je nachdem, wie viel man zu tun hat, wie intensiv die Hausbesuche ist, ist es ein entspanntes Hin- und Herfahren oder ist es ein Hetzen von Haustür zu Haustür, vergessen zu*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

essen und immer mit dem schlechten Gewissen, wann hole ich die Kinder heute ab." (H3)

Eine andere Hebamme weist auf einen Aspekt hin, der die sorgfältige Planung der Routen durchkreuzen kann: Im Vertretungsfall, wenn spontan eine Schwangere einer Kollegin übernommen wird, könne es schnell dazu kommen, über den eigenen definierten Radius hinauszufahren, was sich letztlich auf die Betreuungszeit bei der Schwangen vor Ort auswirke „*Ja, wenn ich jetzt mal Uslar nehme – wenn ich nur nach Uslar fahre, dann sitze ich mehr im Auto als bei der Frau.*" (H2)

Der zuvor betonte Hinweis, dass sich Schwangere möglichst früh melden müssen, um eine Betreuung zu bekommen, deutet auf eine Unterversorgung hin, die vor allem die betrifft, die sich vergleichsweise spät um eine Betreuung bemühen – häufig sind dies Frauen in prekären Lebenssituationen, wie Studien zeigen (Bauer et al., 2019, S. 192). Vonseiten der Hebammen lässt sich dieses soziale Ungleichgewicht kaum beeinflussen. Oftmals bleibt die zu betreuende Klientel einer Hebamme aufgrund der räumlichen Einbettung oder durch die Weiterempfehlung relativ homogen innerhalb einer bestimmten Sozialschicht (H2):

„Und ja, also die Klientel hier in Göttingen ist dadurch, dass sich die Frauen so früh melden – das sind meistens die intelligenten, sehr gut informierten Frauen. Und ich habe kaum sozial schwächere Familien in der Betreuung, weil ja die sich dann viel zu spät melden. Also dass dann jemand aus dem Krankenhaus anruft: 'Meine Frau hat ihr Kind gekriegt, wir brauchen jetzt eine Hebamme.' – das kommt vor, aber denen muss ich natürlich absagen, weil ich so kurzfristig natürlich nie Termine frei habe. Und ich glaube, diese, dieses Klientel, das wächst ohne Hebamme auf und das rutscht so durch und geht verloren. Und deswegen habe ich nur diese hochgebildeten Göttinger, die man ja so kennt. Die, mit denen man sich dann abgibt die ganze Zeit, ne? Das Bild verschwimmt dann glaube ich auch ganz schön für mich, weil ich den Rest ja nicht sehe." (H4)

Während eine Befragte einen disparaten Kenntnisstand über den Hebammenanspruch wahrnimmt („*Dass viele Frauen das auch wirklich zu nutzen wissen und andere nicht mal die grundlegenden Dinge mitabschöpfen oder gar keine Hebamme mehr finden. Also dieses Auseinanderdriften finde ich demotivierend.*" (H5)), rufen andere Hebammen in Erinnerung, dass nicht außer Acht zu lassen sei, dass es natürlich auch Frauen gibt, die keine

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Hebammenbetreuung wünschen (H7, H4), was ebenfalls in die Beurteilung der Versorgungslage einzubeziehen ist.

2.2 Kommunikationsmedien: Art und Nutzung im Alltag

Erreichbarkeit, Terminierung, Dokumentation – Kommunikation ist im Hebammenalltag Dreh- und Angelpunkt. Aus den Interviews ging hervor, dass Telefon, SMS und E-Mail zu den ständig genutzten Kommunikationsmitteln der Befragten zählen. Auch der Anrufbeantworter ganz klassisch über das Festnetz oder die Mailbox auf dem Handy haben eine wichtige Funktion. Die meisten geben an, ihre Terminabsprachen und Anfragen, die i. d. R. telefonisch oder per Nachricht (E-Mail/SMS/WhatsApp) eingingen, zwischen den Terminen abzuarbeiten. Einige von ihnen bieten eine Homepage mit Kontaktmöglichkeit (Formular), auf der u. a. freie Kapazitäten vermerkt sind.[12] Als eine neuere und besonders praktisch wahrgenommene Alltagsfunktion werden zudem Sprachnachrichten benannt, die einen schnellen und unkomplizierten Austausch von Informationen ermöglichen. Mit jeder kommunikativen Leistung (Beratung, Besuch) gehen für die Hebammen administrative Aufgaben einher – das Qualitätsmanagement und die Abrechnung, die von den Befragten zum Teil direkt digital erledigt oder anschließend händisch in eine Software übertragen werden. Gut die Hälfte der befragten Hebammen schildert jedoch, dass sie die Nutzung digitaler Geräte (etwa Tablet oder Smartphone) während der Termine vor Ort vermeide: *„Aber ich versuche eigentlich so wenig wie möglich digital zu machen und so viel wie möglich einfach auf Papier und verbal.“* (H10) Diejenigen Hebammen, die sich als *„visuelle Typen“* beschreiben, begründen dies mit einer wahrgenommenen Unhöflichkeit oder empfundenen Abwesenheit, wenn anstatt des Blickkontakts mit den Frauen die Aufmerksamkeit auf ein digitales Endgerät gerichtet werde:

> *„Was ich gemerkt habe, dass ich dann vor der Frau sitze und aufs Handy gucke. Und das ist total unkommunikativ. Und es ist etwas anderes, als wenn du nebenbei einen Kuli in der Hand hast und schreibst den gleichen Satz anstatt du ihn ins Handy eintickerst. Und das fand ich so befremdlich, dass ich das sofort nach ein, zwei Versuchen wieder abgeschafft habe. Also für mich auch. Ich finde, man fühlt sich so zurückgesetzt, wenn jemand*

12 Damit einher gehe jedoch die Notwendigkeit der permanenten Pflege der Homepage, was z. T. als zusätzliche Belastung empfunden wurde.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

anderes aufs Handy guckt und man erzählt dem gerade etwas. Dann denkt man, der hört nicht zu. Wenn er sich aber genau das aufschreibt, was ich gesagt habe, das ist ein ganz anderes Arbeiten oder ein ganz anderes Gefühl. Und das glaube ich ist so das Problem der digitalen Dokumentation." (H4)

Wesentlicher sei jedoch die Uneinheitlichkeit sowie Dezentralität der unterschiedlichen Anforderungen an Dokumentationspflichten. Zum Teil kann die Verarbeitung in digitaler Form stattfinden (z. B. Abrechnung bei der Krankenkasse), in anderen Bereichen (z. B. Patientenakte, Unterschriften für Leistungserbringung) bestehen (noch) keine zentralen, digitalen Anknüpfungspunkte, sodass bestimmte Dokumentationsschritte analog verarbeitet werden (müssen) – mit der Folge, dass sich die Hebammen zwischen Zettelwirtschaft und unterschiedlichen Softwarelösungen bewegen. Der Wunsch nach einer ganzheitlichen – und idealerweise regionalen – Lösung kommt im Verlauf der Gespräche immer wieder zum Ausdruck:

„Also was Dokumentation angeht, glaube ich, stehe ich schon so ganz gut da. Aber ich mache das nicht digital. Das wäre halt was anderes, wenn man jetzt merkt, dass die ganze Patientenakte digital wäre. Dass es digital Mutterpass gibt, digitales Kinderheft. Dann würde ich das auf jeden Fall so mitnutzen. Da habe ich irgendwie weniger Papier bei mir Zuhause. Wir müssen ja diesen feuerfesten Schrank haben und zehn Jahre alle Papiere aufheben. Also wenn es da / Wenn das irgendwie so alles integriert wäre da mit drinnen, würde ich das auch mehr nutzen. Also würde ich auch auf eine digitale Akte umsteigen. Und da ist halt jetzt immer so, dass man denkt, es gibt dieses miya*, es gibt* HebRech*, es gibt so die verschiedensten Möglichkeiten. Da gibt es ja schon viele Apps für Hebammen. Und genau, wenn das halt kombinierbar ist mit so was wie was hier lokal, dann wäre, fände ich das auch, also würde ich das auch nutzen und mir angucken.*" (H5)

Insbesondere in der außerklinischen Geburtsbetreuung sei eine Online-Akte eine wichtige Unterstützung, um spontan und von unterwegs auf alle relevanten Informationen zugreifen zu können (z. B. Adresse, Blutgruppe, wievieltes Kind) (H10). Ideal wäre demnach eine umfassende digitale Administrationshilfe im Hintergrund, die aber nicht in die Betreuungssituation direkt eingreift.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.3 Datenaustausch, aber sicher!

Auch das Thema Datenschutz wurde seitens der Hebammen angesprochen und als wichtiges Thema benannt, für das eine praktikable digitale Lösung begrüßt würde. Es wurde betont, dass die zu behandelnden Frauen über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufgeklärt werden und diese im Betreuungsvertrag, der vor Betreuungsstart zwischen Hebamme und Schwangerer geschlossen wird, festgehalten sind. Ein regelmäßig aufkommendes Thema sei die Nutzung des Nachrichtendienstes *WhatsApp*, der im professionellen Beratungskontext die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllte (DHV, 2019). In der Praxis hielten sich daran allerdings die wenigsten, da die App Bestandteil im Alltagsgebrauch vieler Frauen sei. Eine Antwort per SMS auf eine per WhatsApp geschriebene Nachricht habe in den meisten Fällen trotzdem wieder eine Antwort per WhatsApp zur Folge, so die Erfahrungen einiger Hebammen. In diesem Zusammenhang wurde in den Interviews häufig der Wunsch nach einem Tool geäußert, das den sicheren Austausch von Wort und Bild gewährleistet. Zudem würde ein separater Nachrichtendienst eine Trennung von beruflichen und privaten Nachrichten auf dem Endgerät ermöglichen, was ebenfalls sehr begrüßt wurde (H5).

Dringenden Handlungsbedarf hat nicht zuletzt die COVID-19-Pandemie im Bereich der sicheren und datenschutzkonformen Kommunikation im Betreuungsverhältnis deutlich gemacht, wie eine Hebamme mit dem folgenden Zitat verdeutlicht:

> *„Wie gesagt, Digitalisierung war auf jeden Fall, da bestand Handlungsbedarf, weil es einfach ja kein MEDIUM für uns Hebammen gibt, wo wir / oder es sehr schwierig ist, an ein Medium ranzukommen, wo man wirklich datenschutzrechtlich ausreichende Beratungsmöglichkeiten via Bildschirm hat. Das haben wir so gut wie nicht. Und auch Zoom ist ja umstritten, ob es jetzt wirklich 100 %ig sicher ist. Würde ich jetzt für eine medizinische Beratung auch nie benutzen. Sondern für eine Kursstruktur, da wissen die Frauen auch Bescheid dann eben. Also das, denke ich, ist so eine gewisse Grauzone. Selbst wenn Zoom das jetzt verbessert hat. (…) Also da wünsche ich mir mehr Sicherheit rechtlich. Was die Kommunikation betrifft. Das hat die Pandemie denke ich gezeigt, dass wir da wirklich einfach sowas brauchen, was einfach für uns zugänglich ist, für uns Hebammen, für die Frauen auch.“* (H9)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.4 Unterschiedliche Technikaffinität der Generationen

Einige der Befragten, die im Umgang mit Technik weniger geübt sind, äußern sich bei der zur Hinzunahme von digitalen Tools zunächst gehemmt, obgleich ein Nutzen vermutet wird: *„Ich bin einfach nicht so ein Computermensch. Und ich glaube aber schon, dass wenn man digital dokumentiert, dass man insgesamt weniger Schreibkram hat. Weniger ja Papierzeug zu Hause rumliegen hat."* (H4)

Das Zitat deutet eine individuelle Ausprägung von Technikaffinität an. In den Gesprächen wurde deutlich, dass die Bereitschaft der Mediennutzung auch eine Generationsfrage ist. Hier gibt es den Unterschied *zwischen* den Generationen, jedoch ist mit Blick auf die Technikaffinität auch die individuelle Komponente innerhalb der Generationen nicht zu vernachlässigen. Während die jüngeren Hebammen weniger vor der Nutzung digitaler Tools zurückschrecken – da der Umgang für die jüngere Generation „normaler" sei (H4) –, ist Skepsis eher von den älteren Befragten zu vernehmen. So schilderte eine Hebamme (Ende 50), dass Videotelefonie für sie nicht in Frage komme, einzig als Notfalllösung im Krankheitsfall, wenn ein Besuch nicht möglich sei. Sie greife lieber zum Telefon und vermute, dass die jüngere Generation offener mit Videoanrufen umgehen würde:

> *„Aber ansonsten bin ich nicht der Fan von diesem Medium. Ich jetzt persönlich. Vielleicht bin ich dafür schon zu alt. Und interessiere mich auch für diese Technik nicht, muss ich ehrlich gesagt sagen. Ich jetzt persönlich, aber für junge Hebammen ist das vielleicht toll. Die machen sowas sicherlich häufiger auch mit ihren Frauen. Also ich telefoniere gerne so am Telefon."* (H7)

Eine weitere Befragte Hebamme (Mitte 50) ist gar nicht erst in Besitz eines Smartphones, das sie für ihre Arbeit als unnötig empfindet:

> *„Wer mich erreichen will, erreicht mich trotzdem und ich reagiere da ja auch drauf. Ist ja nicht so, als wäre ich jetzt in der Höhle und überhaupt (lacht auf) nicht mehr erreichbar. Aber dazu brauche ich jetzt kein WhatsApp und keine Ahnung was."* (H8)

2.5 Erreichbarkeit vs. Work-Life-Balance

Im Zusammenhang mit der Nutzung von Kommunikationsmedien im Alltag wurde von den Hebammen das Thema der (vermeintlich ständigen)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Erreichbarkeit eingebracht. Eine oft geschilderte Befürchtung lautete, dass mit einem unmittelbaren Kommunikationskanal (vergleichbar mit Whats-App), wie er in der *HEDI-App* integriert ist, eine permanente Erreichbarkeit suggeriert werde. Umso wichtiger sei es, die Zeiten der Erreichbarkeit zu besprechen und in einem Betreuungsvertrag festzuhalten. Im Falle von Rufbereitschaft und außerklinischen Geburten gebe es zur permanenten Erreichbarkeit hingegen keine Alternative, wie eine Hebamme eindrücklich beschreibt:

> *„Ich geh mit dem Handy aufs Klo. Ich geh mit dem Handy duschen. Ich hab es direkt neben dem Kopf liegen. Ich hab dieses Ding IMMER an mir dran. Weil es jede Sekunde klingeln kann. Das ist anstrengend. Dauerrufbereit sein ist anstrengend.*" (H10)

In anderen Interviews kommt zum Ausdruck, dass die Einschränkung der Erreichbarkeit – und dadurch definierte Freizeit – immer auch eine Frage der Einstellung und des persönlichen Anspruchs an die Betreuungsleistung ist:

> *„Dann ist man zu Hause, dann wird man ja auch nicht in Ruhe gelassen, weil dann hat die eine vielleicht einen Milchstau, die andere hat nur eine Frage, dann ist man wieder am Telefonieren mit denen. Gehört dazu, ne? Also das, sie müssen Fragen haben, sie dürfen auch Probleme kriegen, ne? Und die kann ich nicht voraussehen. Und dann muss das Abendessen eben auch mal eine Stunde warten.*" (H7)

Auch ein starkes Verantwortungs- und Pflichtgefühl kommt bei der Frage nach der Erreichbarkeit zum Tragen, das die im Folgenden Zitierte mit ihrem (persönlichen) Anspruch an den Beruf in Verbindung bringt:

> *„Naja, dass man eigentlich immer on stage ist. Trotzdem. Auch wenn man sich – im Behandlungsvertrag habe ich zum Beispiel auch bestimmte Zeiten, wo ich erreichbar bin. Da ich ja keine Geburtshilfe mache, muss ich ja eigentlich nicht 24 Stunden erreichbar sein. Trotzdem sage ich den Frauen auch immer: ‚Im Notfall ruf an. Und wenn ich nicht rangehe, dann machst du es noch zwei Mal, dann gehe ich ran'. Also man hat so das Gefühl, nicht abschalten zu können, ne? Weil man ja eine Verantwortung für zwei Leute im Grunde hat. Entweder für die Frau, die schwanger ist, oder später dann auch für das Kind. Oder jetzt wie die ungeplante Hausgeburt. Hätte ich der Frau das nicht so angeboten, hätte sie vielleicht nicht nochmal und nochmal angerufen. Und ich wäre nicht rangegangen und sie hätte ihr Kind alleine zu Hause bekommen, ne? Also das ist zwar*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schön in diesem Moment. Also, dass man jemandem so ein Vertrauen schenken kann. Auf der anderen Seite ist man halt auch immer in diesem Zwiespalt ‚Du musst aufs Handy gucken, ob jemand geschrieben hat, ob jemand Hilfe braucht'. Und das ist natürlich ja eine Belastung. Und das meine ich mit der Passion. Andere Hebammen kenne ich auch, ganz klar, die sagen ‚Nö, wenn 16 Uhr ist, dann schalte ich mein Handy aus. Das ist mir egal. Steht so in meinem Behandlungsvertrag. Fertig aus'. Kann man machen. Schützt man natürlich sich selber und sorgt für sich, das ist klar. Aber ich glaube, das ist nicht das, was diesen Beruf ausmacht. Das, ne. Also das ist für mich eine ganz andere Herangehensweise. Die einen auch belasten kann, auf jeden Fall." (H4)

Die Schilderung verdeutlicht das Spannungsfeld von Druck in Form von Verantwortungsgefühl und Bereitschaft, im Sinne der Arbeitserfüllung, in dem sich (manche) Hebammen bewegen. Hierbei scheint auch das Vorhandensein der neuen Kommunikationstechnologien eine Rolle zu spielen, das die (inneren) Konflikte steigert, weil diese Technologien neue Dienstleistungsmöglichkeiten bzw. Aspekte von Dienstleistungsqualität schaffen.

2.6 Videocall statt Wegstrecke?

Können erweiterte Kommunikationskanäle wie etwa Videoanrufe das Tätigkeitspensum von aufsuchenden Hebammen verringern, indem Wege reduziert werden? Die Möglichkeit einer – zumindest teilweise – Fernbetreuung brachte die Einführung einer Sonderregelung zur Abrechnung digitaler Leistungen (gemäß § 134a SGB V). Diese ermöglichte es Hebammen während der COVID-19-Pandemie erstmalig, Leistungen wie Online-Kurse, telefonische Beratungen und Videosprechstunden bei der Krankenkasse abzurechnen.[13] Für die Arbeit der Hebammen war dies ein wichtiger Schritt für die Nutzbarmachung digitaler Möglichkeiten und die Alltagstauglichkeit von digitalen Unterstützungstools. Laut Einschätzungen der befragten Hebammen kann eine digitale Fernbetreuung zwar in manchen Situationen dauerhaft eine Option sein, diese ersetze aber – so wurde es nachdrück-

13 Vor der COVID-19-Pandemie waren dies keine abrechenbaren Leistungen. Geregelt ist dies in der „Befristeten Vereinbarung über im Wege der Videobetreuung erbringbare Leistungen der Hebammenhilfe vom 12.09.2022 (Übergangsvereinbarung Videobetreuung Hebammen)" zwischen dem Deutschen Hebammenverbund und dem GKV-Spitzenverband der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband, 2022).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

lich betont – niemals den persönlichen Kontakt. Die Beschränkungen während der Pandemie-Lockdowns haben hier erste Erfahrungen gebracht. Die Hebammen berichten, in der pandemischen Anfangszeit teilweise auf Online-Beratung umgeschwenkt zu sein, um den Kontaktbeschränkungen zu entsprechen. Ein positiver Effekt war, dass dies die Möglichkeit eröffnete, überregionale Beratung anzubieten. Es konnte über den räumlichen Tätigkeitsradius hinausgewirkt werden, wovon Frauen, die weiter entfernt wohnten, profitieren konnten (H5). Während Leistungen wie Still- und Beikostberatung oder Fragen telefonisch während der Schwangerschaft i. d. R. gut zwischendurch erfolgen könnten, ließe sich die Betreuung im Wochenbett keinesfalls in den digitalen Raum verlegen – darin waren sich alle Befragten einig. In dieser Phase sei es essenziell, sowohl Mutter als auch Kind zu sehen, abzutasten und vor Ort zu sein: „*Gerade, was den Neugeborenen betrifft, muss man den live und in Farbe sehen.*" (H10)

Einige Hebammen schilderten auch, dass sich durch das Ausbleiben des persönlichen Kontakts ein Qualitätsverlust in der Betreuung bemerkbar machte. Deutlich würde dies etwa beim Führen von telefonischen Erstgesprächen, da „das Gefühl für die Frau und ihre Bedürfnisse" durch die fehlende Nähe weniger intensiv sei (H9) und außerdem ein Eindruck der häuslichen, familiären Umstände ausbliebe (H6), was nicht zu unterschätzen sei:

> „*Und da habe ich zum Beispiel mir bei den Vorgesprächen, diesem ersten Kontakt, den man ja sonst auch Face-to-Face hat, den habe ich da mit ein paar Frauen am Telefon geführt. Und das war nett. Das war in Ordnung. Und dann habe ich aber gemerkt, dass ich natürlich kein Gesicht dazu habe. Und selbst wenn ich es gehabt hätte, war dann eine total große Barriere, weil wir uns irgendwie noch nie in echt kennengelernt haben. Und beim zweiten Kontakt, der dann real war, ja war es doch wieder wie ein Erstkontakt. Das war ganz, ganz eigenartig für beide glaube ich.*" (H4)
>
> „*Also wirklich vor Ort mit den Familien als komplett zu arbeiten. Ich lerne die Familie kennen, ich lerne die Geschwisterkinder kennen, den Mann, vielleicht die Großeltern noch und die Frau. Und so kann man eigentlich gut an der Basis arbeiten.*" (H2)

2.7 Risiken und Nebenwirkungen

Die Nutzung von Apps sei immer im Zusammenspiel mit einer persönlichen Beratung zu nutzen, um Inhalte in den richtigen und individuellen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Kontext zu setzen. Kritisch werde es, wenn Apps zu unnötiger Sorge oder auch falscher Information führten, wie eine Hebamme am Beispiel einer Schwangeren illustriert, die sich auf eine Wehen-App verlassen habe:

> *„Also ist so die Frage, wie verlässlich war denn jetzt unsere Wehen-App, wenn die Frau dann doch notfallmäßig nicht mehr rauskonnte und ihr Kind zu Hause bekommen hat. Obwohl ich der Frau morgens gesagt habe: ‚Ich würde ins Krankenhaus fahren.' Also wir HATTEN schon Kontakt am Morgen. Und die Wehen-App hat aber etwas anderes gesagt so. (...) Und ja, von daher die Apps werden sich bestimmt verbessern mehr und mehr und mehr. Aber ich glaube, sie sind nicht immer hilfreich in meinem Job."* (H4)

Die Gespräche über die lebensweltlichen Erfahrungen der Hebammen aus ihrem Alltag unterstreichen: Digitalisierung hat ihre Grenzen, wenn es um das Emotionale und Psychosoziale geht. Eine Befragte bringt die Stärken und Schwächen deutlich auf den Punkt:

> *„Also unterstützen, denke ich, kann es bei der Alltagsorganisation. Bei niedrigschwelligen Fragestellungen. (...) Also niedrigschwellig irgendwelche Allgemeinsachen, dass sie da einfach eine gesicherte Informationsquelle haben, das könnte uns entlasten. Dass wir da weniger Anfragen bekommen bei der Organisation des Arbeitsalltags dadurch, dass wir eine gesicherte Kommunikationsstruktur haben. Das finde ich ganz wichtig. Grenzen sehe ich eben bei der emotionalen Beratung tatsächlich. Ich glaube, das ist eher dazu geeignet, dass, um Fakten und solche Sachen auszutauschen wie Gewicht, wie Stillhäufigkeit (...) oder eine Terminabsprache. Aber das ganze emotionale und psychosoziale muss tatsächlich, glaube ich, einfach persönlich stattfinden, weil man da einfach mehr Feedback braucht, als es, glaube ich, eine Digitalisierung bieten kann. (...) Und da, denke ich, sind die Grenzen einfach der Digitalisierung erreicht."* (H9)

2.8 Erkenntnisse aus der COVID-19-Pandemie: virtueller Austausch als Notlösung

Zu Zeiten der strengen Abstands- und Kontaktregeln während der COVID-19-Pandemie wurden Treffen im digitalen Raum oft als Notlösungen herangezogen (H6). Dass der direkte Kontakt für die Betreuung jedoch unumgänglich und eine wichtige Säule der Hebammenarbeit sei, wurde wiederholt betont, wie die folgenden Zitate veranschaulichen:

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„Das kann ich nicht, wenn ich sie nicht vor Ort habe. Und von daher finden die meisten Termine in Präsenz statt und das Medium ja Video oder Telefon ist ganz nebensächlich und nicht sehr sinnvoll für meine Arbeit.“* (H4)

> *„Und dann eben, dass letztendlich Digitalisierung wichtig ist, aber eben das komplette Normalprogramm nicht ersetzen kann. Also das persönliche, dass das eine sehr, sehr wichtige Säule ist. Und jetzt hat mir das persönlich nochmal gezeigt, die Pandemie, wie wichtig wir doch sind. Auch der emotionale Beistand, das persönliche Aufsuchen der Frauen, dass das einfach eine sehr, sehr wichtige Säule der Hebammenarbeit ist.“* (H9)

> *„Also ersetzen kann es das nicht. Auf keinen Fall. Das geht nicht. Mhm [vern.]. Man merkt schon, dass alleine diese Distanz in einem Raum, dass das schon für einige, auch für mich, manchmal eine Herausforderung ist. Also, das geht nicht, wenn eine Frau das Kind unter der Geburt verloren hat, Wochenbettbesuche per Video zu machen, so etwas. Das ist einfach nicht machbar.“* (H3)

Eine Aussage, die auf einen Qualitätsverlust durch die zunehmende Verlagerung von Tätigkeiten ins Digitale hinweist, spricht den längerfristigen Wandel des Berufsbildes von Hebammen an:

> *„Eigentlich ist die normale Hebammen-Arbeit für mich gleichgeblieben, außer jetzt zu Corona, dass ich online viel arbeite. Dass sich viel digitalisiert hat. Das ist natürlich nicht so schön, weil man lieber die Kurse und auch manche Gespräche lieber in echt führen würde. Aber das gilt wahrscheinlich in allen Branchen allen so.“* (H6)

Eine der befragten Hebamme erkennt weitere Chancen in digitaler Unterstützung, um auf eine Mangelsituation zu reagieren, indem Videosprechstunden im Sinne einer digitalen Wochenbettzentrale Frauen unterstützen, die sonst keine Betreuung hätten.

In den Fällen, die tatsächlich ohne Präsenz auskommen können, sei die neue Abrechnungsmöglichkeit von Telebetreuung durchaus vorteilhaft, um Wege zu sparen, aber vor allem auch dafür, um für spontane Beratung „zwischendurch“, die vorher nicht abrechnungsfähig waren, *entlohnt* zu werden. Eine Befragte hoffe daher auf den Erhalt dieser Ziffer, da sie die Abrechnung digitaler Leistungen für zukunftsfähig erachte: *„Weil das ist ja schon einfach was ist, was immer mehr kommen wird und einen Raum in unserer Gesellschaft finden wird.“* (H3)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Schwierigkeit, die die Möglichkeit der Reduktion von Fahrtzeiten durch digitalen Kontakt einschränkt, liege allerdings in der Planbarkeit, da man vorher nie wisse, wie betreuungsintensiv ein Fall ist und wie oft Präsenztermine tatsächlich notwendig sein werden:

> *„Was man schon, also, was ich in dieser Vor- und Nachsorge gemerkt habe, ist, dass (…) man schon wahrscheinlich viel digital machen kann. Wir vielleicht mehr präsent sind, als wir es eigentlich sein müssen teilweise. Also manchmal denke ich auch, könnte ich auch eine Familie mehr annehmen und dann insgesamt weniger besuchen. Aber es ist einfach so schwer zu kalkulieren, wie viel braucht diese Familie mich in dieser Zeit.*" (H3)

Konsens in allen Gesprächen war, dass der persönliche Kontakt, das Aufsuchen und Berühren der Schwangeren und Wöchnerinnen nicht zu vernachlässigen und oder gar zu ersetzen sei – auch nicht während der „Corona-Lockdowns", die verdeutlichten: *„(…) dass es halt nicht ohne Körperkontakt geht"* (H4). Auch während der Lockdowns seien Hausbesuche gemacht worden, da viele körpernahe Leistungen nicht telefonisch abgewickelt werden könnten. Insbesondere in Haushalten, die von Familienhebammen[14] betreut wurden, hätten Hausbesuche eine besondere Relevanz, um die sozialen Belastungen während der pandemischen Ausnahmesituation zu begleiten: *„Also ich habe durchgehend gearbeitet. Vielleicht war ich dann mal ein bisschen weniger da, aber jetzt nicht wirklich. Das geht ja auch gar nicht. Wir machen aufsuchende Hilfe. Und die ist halt aufsuchend und nicht am Telefon.*" (H8)

3. Chancen und Grenzen von Digitalisierung im Hebammenwesen

Als eine zentrale Erkenntnis der im HEDI-Projektkontext durchgeführten Interviews mit Hebammen ist festzuhalten, dass die Nutzung digitaler Tools in manchen Bereichen des Hebammenalltags durchaus unterstützend wirken kann, sie aber immer nur bis zu einem gewissen Grad einen positiven Einfluss auf die Versorgungsdienstleistung hat. Inwieweit Hebammen die technischen Möglichkeiten in ihre Arbeitsprozesse einfließen lassen, ist

14 In schwierigen (familiären) Situationen, die besonderer Unterstützung bedürfen, kommen Familienhebammen zum Einsatz. Mit entsprechender Qualifizierung leisten diese über die medizinische Versorgung hinaus auch häusliche und psychosoziale Unterstützung und gehen für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr nach der Geburt in die Familien.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

stets auch im Kontext des individuellen beruflichen Selbstverständnisses, dem Berufsethos bzw. individueller Technikpräferenzen der Hebammen zu betrachten.

Aus der Digitalisierungsforschung ist bekannt, dass „Digitalisierung" im beruflichen Kontext mitunter als „unverzichtbar für die Bewältigung von Leistungs- und Arbeitsanforderungen erachtet" werde, wenn sie Arbeitsabläufe reduziert und entlastet (Carls, Gehrken, Kuhlmann, Thamm et al., 2021, S. 251). Für das Hebammenwesen wurde eine zunehmende Digitalisierung in der beruflichen Praxis von den befragten Hebammen eher zurückhaltend bewertet. Skeptisch waren die Befragten insbesondere, was den persönlichen Kontakt mit den Schwangeren betrifft, welcher eine wichtige Säule der Hebammenarbeit darstellt. Eine stärkere Verankerung digitaler Möglichkeiten im Hebammenwesen, wie etwa die Durchführung von Videosprechstunden oder Online-Kursen, kann Vorteile bringen und Kapazitäten sparen, sie darf jedoch nicht zu einer Einsparung und Reduzierung der aufsuchenden Tätigkeit führen. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass einzelne Leistungen zwar mittels virtuellen Austausches erbracht werden können, dass eine vertrauensvolle Basis jedoch erst durch den persönlichen Austausch und den Körperkontakt aufgebaut und vertieft wird – ein entscheidendes Kriterium für die Hebammendienstleistung. Die Verlagerung von Hebammenleistungen in den digitalen Raum wurde daher oft mit einem Qualitätsverlust der Leistungserbringung in Verbindung gebracht. Generell sei individuell abzuschätzen, ob ein Präsenztermin erforderlich ist oder ein Austausch per Video genügt, was im Vorfeld schwer planbar sei. Risikobehaftet sind zudem Apps für Schwangere, die als Ersatz der Hebammenleistung eingesetzt werden, wie das oben beschriebene Beispiel der Wehen-App illustriert. Auf Hebammenseite ist zudem eine gewisse Technikaffinität nicht zu unterschätzen, die über die individuelle Bereitschaft und die Umsetzbarkeit der Integration digitaler Hilfsmittel im beruflichen Alltag mitentscheidet.

Trotz der Relevanz des analogen Kontakts konnten für die Hebammentätigkeit auch positive Effekte durch digitale Hilfsmittel festgestellt werden, um einzelne Prozesse und Tätigkeitsbereiche zu entlasten. Im beruflichen Alltag von Hebammen sind es daher in erster Linie operative Tätigkeiten, die mit digitalen Apps rationalisiert werden können: die Koordination von Anfragen, Betreuungsverhältnissen und Vertretungen oder kurzfristige Absprachen zwischendurch, wie etwa dem videogestützten Austausch oder die Übermittlung von Informationen. Gute digitale Lösungen können diese Bereiche erleichtern und eine Zeitersparnis im beruflichen Alltag der Heb-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ammen bewirken. So können vor allem Prozesse optimiert und erleichtert werden, die Kapazitäten im Hebammenalltag unnötig binden. Die digitale Unterstützung, etwa in Form von Videoberatung, könnte perspektivisch eine Möglichkeit sein, mehr Kapazitäten vorzuhalten, wenn durch das Einsparen von Fahrtwegen mehr Betreuungsverhältnisse geschlossen werden können, solange dies nicht zu qualitativen Einbußen der körpernahen Betreuung geschieht.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Studie zu Angebot und Akzeptanz digitaler Hebammenbetreuung im Kontext der COVID-19-Pandemie (Bauer & Schlömann, 2021): Demnach habe sich die Betreuung von Schwangeren durch Hebammen mit digitaler Technik während der Pandemie gut bewährt, sei jedoch je nach Leistung zu differenzieren. Für das erste Kennenlernen und die Betreuung im Wochenbett legte der Großteil der Befragten großen Wert auf die persönliche Begegnung und Anwesenheit der Hebamme. Spontane Fragen oder (Rückbildungs-)Kurse funktionierten für viele der Befragten auch digital. Die Studie zeigt, dass sich das Leistungsangebot vieler Hebammen im Verlauf der COVID-19-Pandemie erweitert hat. Als klare Vorteile der digitalen Angebote haben sowohl die befragten Frauen als auch die Hebammen eine Wege- und Zeitersparnis benannt, was die Betreuung von mehr Frauen ermögliche. Resümierend bewerteten sowohl die befragte Gruppe von Hebammen als auch die Gruppe der Schwangeren die digitale Hebammenbetreuung als sinnvolle *Ergänzung* – immer unter der Voraussetzung, dass digitale Unterstützung nicht als *Ersatz* von persönlichem Kontakt anzuwenden ist.

3.1 Besser digital als gar nicht?! Versorgungssituation in Stadt und Land

Mit Blick auf die strukturellen Bedingungen und die Frage, ob Digitalisierung eine Lösungsperspektive für regionale Versorgungsengpässe sein kann – ob sie gar für die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse zweckdienlich ist, zeigen sich sowohl Möglichkeiten als auch Einschränkungen. An der Grundproblematik, dass insbesondere in ländlichen Räumen zu wenig Hebammen aktiv sind, um der hohen Nachfrage nachzukommen, kann auch ein digitales Tool nur bedingt etwas verändern.[15] Regionale

15 Ein mögliches Szenario wäre, dass es durch positive Effekte, die unmittelbar auf eine digitale Unterstützung zurückzuführen sind, zu einer Attraktivitätssteigerung des Hebammenberufs und in der Folge zu einem Anstieg der Beschäftigten käme.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Versorgungsengpässe drücken sich in einer Unausgewogenheit von Angebot und Nachfrage aus. Die befragten Hebammen befanden sich in der Position, dass sie aufgrund der hohen Nachfrage in ihrem Umfeld wöchentlich mehrere Anfragen ablehnen. Sie können wählen, welche Anfragen sie annehmen und welche nicht, während seitens der Nachfrager:innen eine angespannte Situation herrscht. Wer sich früh meldet, hat gute Chancen auf freie Kapazitäten. Keinen Zugang zu Versorgungsleistung findet, wer „zu spät" dran ist. Häufig sind es die sozial bessergestellten Familien, die sich aufgrund ihrer Kompetenzen (Informationsbeschaffung etc.) die freien Hebammenplätze sichern.

Solange Frauen in prekären Lagen nur schwer eine Hebamme finden, ist es erforderlich, dass es neben dem regulären Versorgungssystem der freiberuflichen Hebammen weitere Möglichkeiten gibt, um Frauen, Kinder und Familien zu versorgen, die es nicht geschafft haben, in dieses geordnete System einzutreten. Digitale Tools können hier eine zweite Schiene der möglichen Versorgung als Notlösung anbieten, indem sie Videoberatung ermöglichen, *„Also, wie eine Wochenbettzentrale, eine Videosprechstunde oder irgendwie so etwas"* (H3). Hier kann schnell und unkompliziert beraten werden, ohne dass Fahrtwege anfallen und verbindliche Betreuungsverhältnisse geschlossen werden. In solchen (Not-)Fällen lautete die Devise: Besser eine digitale als gar keine Betreuung.

Gleichzeitig und zusätzlich ist noch viel früher anzusetzen: Es bedarf frühzeitiger Information und Einbindung von Multiplikator:innen, etwa Beratungsstellen und Gynäkolog:innen, die vulnerable Gruppen explizit auf Versorgungsansprüche durch Hebammen hinweisen. Nachhaltig kann die regionale Versorgungssituation nur dann verbessert werden, wenn Angebot und Nachfrage sich annähern und es mehr aktive Hebammen gibt, die räumlich und bedarfsgerecht verteilt sind. Förderprogramme zur Hebammenversorgung in ländlichen Regionen, wie sie in den Landkreisen Göttingen und Northeim bereits laufen, sind Maßnahmen, die auf (drohende) Unterversorgung reagieren und ein gesundheitspolitisches Signal setzen.[16]

16 Die südniedersächsischen Landkreise Göttingen und Northeim gehören zu den ersten Regionen, die auf die kritische Situation der lokalen Hebammenversorgung mit dem Erlass einer Förderrichtlinie für Hebammen reagiert haben. Mit der Bezuschussung der Ansiedlung von Fachkräften in der Region, von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Wochenbettbetreuung sowie Fahrtgeldern sollen langfristige Perspektiven für die Tätigkeit im ländlichen Raum eröffnet werden (Landkreis Northeim, 2019; Landkreis Göttingen, 2020) – ein wichtiger Schritt, der im besten Fall

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Geburtshilfe ist ein elementarer Bereich der Daseinsvorsorge und Hebammen sind hier eine tragende Säule. Sie leisten erstens einen Beitrag zum territorialen Ausgleich, da sie mit ihrer aufsuchenden Tätigkeit Versorgungsleistungen in die Fläche tragen. Auf die Bedarfe junger Familien einzugehen, die (noch) in ländlichen Regionen leben, ist für die weitere Entwicklung dieser Regionen von zentraler Bedeutung. Hebammen decken zweitens eine wichtige Funktion an der Schnittstelle von Gesundheitsversorgung und sozialer Arbeit ab, indem sie Frauen und Familien in intensiven Lebensphasen medizinische wie psychosoziale Unterstützung bieten. Sie stärken drittens und grundlegend das zukünftige, gesundheitliche Wohlergeben von Mutter und Kind im Besonderen und jungen Familien im Allgemeinen. Das zeigen Studien und die im HEDI-Projekt erhobene die Empirie.

Zugleich unterstreichen die Gespräche mit Hebammen: Um die Hebammentätigkeit als attraktiven Beruf zu erhalten, ist bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer angemessenen Entlohnung von Hebammen anzusetzen (IGES Institut, 2019, S. 217). Als Basis braucht es eine systematische Datenerhebung über Anzahl, Tätigkeitsort und Aufgabenbereich aktiver Hebammen und innovative Konzepte wie die *HEDI-App*, die darauf ausgelegt sind, Abläufe zu vereinfachen und die Dienstleistungsqualität in Stadt und Land zu heben. Das Projekt HEDI steht beispielhaft dafür, wie Herausforderungen in der Daseinsvorsorge mit einer bedarfsorientierten Strategie, einer modernen (digitalen) Infrastruktur und innovativen Prozessen produktiv und zukunftsweisend begegnet werden kann. Voraussetzung für die (professionelle) Anwendung digitaler Hilfsmittel in der Daseinsvorsorge ist es, die Chancen, aber eben auch die Grenzen digitaler Hilfsmittel wahrzunehmen und zu berücksichtigen.

4. Literaturverzeichnis

Bauer, N. H., & Schlömann, L. (2021). *Digitale Hebammenbetreuung im Kontext der Covid-19-Pandemie.* Ein Kooperationsprojekt zwischen der BARMER, dem Deutschen Hebammenverein e.V. und der Hochschule für Gesundheit Bochum. Bochum.

Bauer, N. H., Villmar, A., Peters, M., & Schäfers, R. (2020). *HebAB.NRW: Forschungsprojekt „Geburtshilfliche Versorgung durch Hebammen in Nordrhein-Westfalen"*. Abschlussbericht der Teilprojekte Mütterbefragung und Hebammenbefragung. Hochschule für Gesundheit Bochum. Bochum.

Versorgungsengpässen entgegenwirkt, vor allem aber ein wichtiges politisches Signal setzt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bauer, N. H., Blum, K., Löffert, S., & Luksch, K. (2019). *Gutachten zur Situation der Hebammenhilfe in Hessen*. Bochum/Düsseldorf.

Bundesärztekammer. (2022). *Versorgung in dünn besiedelten Regionen. Teil 1: Problemdarstellung und Monitoring.* Deutsches Ärzteblatt. https://doi.org/10.3238/baek_sn_duenn_besiedelt_teil1_2021

Carls, K., Gehrken, H., Kuhlmann, M., Thamm, L., & Splett, B. (2021). Digitalisierung, Arbeit und Gesundheit: Arbeitsbelastungen im Wandel? In K.-P. Buss, M. Kuhlmann, M. Weißmann, H. Wolf, & B. Apitzsch (Hrsg.): *Digitalisierung und Arbeit: Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung.* Campus, 235–272.

Deutscher Hebammenverband. (2022). *Die Arbeit der Hebammen*. https://www.hebammenverband.de/beruf-hebamme/was-machen-hebammen/

Deutscher Hebammenverband. (o. J.). *Landkarte der Kreißsaalschließungen.* https://www.unsere-hebammen.de/aktionen/kreisssaalschliessungen/

Deutscher Hebammenverband. (2019). *Positionierung des DHV zu Hebammen-Apps und Vermittlungsplattformen.* https://www.hebammenverband.de/index.php?eID=tx_securedownloads&p=5479&u=0&g=0&t=1672356570&hash=2381edf46707a5512c96d6dc480be6c8c70c2bed&file=/fileadmin/user_upload/pdf/Stellungnahmen/20190328_Position_Digitalisierung_und_Hebammen-Apps_HA.pdf

Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung.* Rowohlt.

GKV Spitzenverband. (2022). Befristete Vereinbarung über im Wege der Videobetreuung erbringbare Leistungen der Hebammenhilfe vom 12.09.2022. https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/ambulante_leistungen/hebammen/22-09-12_Unterschriftenversion_Uebergangsvereinbarung_Videobetreuung_Hebammen.pdf [Zugriff: 27.09.2023]

Huter, K., Runde, R., & Rothgang, H. (2017). *Hebammen im Land Bremen: Ergebnisse des Gesundheitsberufe-Monitorings und der Befragung der freiberuflichen Hebammen im Land.* Abschlussbericht.

IGES Institut. (2012). *Versorgungs- und Vergütungssituation in der außerklinischen Hebammenhilfe.* Ergebnisbericht für das Bundesministerium für Gesundheit.

Landkreis Göttingen. (2020). *Richtlinie Hebammenversorgung.* https://serviceportal.landkreis-goettingen.de/dienstleistungen/-/egov-bis-detail/dokument/15708/download?_9_WAR_vrportlet_priv_r_p_action=bisview-dienstleistung-show

Landkreis Northeim. (2019). *Richtlinie Hebammenversorgung.* https://www.landkreis-northeim.de/downloads/datei/OTAwMDAyMDI4Oy07L3Vzci9sb2NhbC9odHRwZC92aHRkb2NzL2xrbm9tL2xrbm9tL21lZGllbi9kb2t1bWVudGUvcmljaHRsaW5pZV9oZWJhbW1lbnZlcnNvcmd1bmcyMDE5MDkxMF8xNDEzMjc4NS5wZGY%3D

Lübking, U. (2020). Sicherstellung der Gesundheitsversorgung auf dem Lande. *Gesundheits- und Sozialpolitik, 74,* 8–15.

Niedersächsisches Landesgesundheitsamt. (2019). *Gesundheitsbericht: Hebammenversorgung in Niedersachsen.* Datenlage.

Simmank, M. (2022): HEDI – Schwangerenversorgung digital unterstützt und koordiniert. Evaluationsbericht. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Maike_Simmank/HEDI_Evaluationsbericht_MSimmank_2022.pdf

https://doi.org/10.5771/9783748939689-307, am 21.03.2024, 15:43:58
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

8 Die hohe Anziehungs- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: eine Analyse von Berufswechseln

René Lehweß-Litzmann

Bezogen auf ausgewählte Humandienstleistungsberufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales wird in diesem Kapitel das Phänomen des Berufswechsels untersucht. Ziel ist es, mehr über die Attraktivität dieser Berufe und über die Möglichkeit einer Rekrutierung zusätzlicher Beschäftigter herauszufinden. Die verwendeten Daten stammen aus Betriebsmeldungen an die Sozialversicherung für die Jahre 2013 bis 2019. Die Befunde sind als Indizien dafür zu lesen, dass die untersuchten Berufe für Beschäftigte attraktiv sind: Erstens liegt die Berufstreue hoch, verglichen mit anderen Berufen. Zweitens sind Humandienstleistungsberufe häufiger Ziel als Quelle von Berufswechseln. Zudem kommen Seiten- und Quereinsteiger:innen nicht selten aus einfachen Dienstleistungstätigkeiten außerhalb des Care-Bereichs, womit Humandienstleistungsberufe berufliche Aufstiege ermöglichen.

Berufswechsel sind, angesichts ihrer großen Bedeutung für den Arbeitsmarkt und für die Beschäftigten selbst, nach wie vor zu wenig erforscht. Für den Einzelnen können sie eine Anpassung der Erwerbstätigkeit an Veränderungen im Lebensverlauf ermöglichen, wenn sich Fähigkeiten und Interessen, zeitliche Verfügbarkeit oder individuelle Erwartungen an Arbeit ändern. Aus Sicht der Gesellschaft ist die Bedeutung von Berufswechseln im Strukturwandel hervorzuheben: Sie helfen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. Arbeitskräfteengpässe in einzelnen Branchen und Berufen zu verringern.

Wenn Arbeitskräfte im demografischen Wandel knapper werden, während in einigen Bereichen der Personalbedarf sogar ansteigt, geraten Berufe bzw. Branchen in zunehmende Konkurrenz um Arbeitskräfte: um junge Menschen, die aus dem Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt einmünden, aber auch um potenzielle Berufsrückkehrer:innen und um Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen. Aus Sicht von Berufsgruppen sind Berufswechsler:innen ein Reservoir zusätzlicher Arbeits- bzw. Fachkräfte. Dem möglichen Zugewinn steht gleichzeitig das Risiko gegenüber, auf dem Wege des Berufswechsels Beschäftigte einzubüßen. Ein prominentes Beispiel ist der Pflegebereich: Inmitten der COVID-19-Pandemie kam er als Epizentrum

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

eines befürchteten *big quit* infrage: „Droht eine nie dagewesene Kündigungswelle?" fragte die FAZ im Jahr 2021 (Beeger, 2021). Unter dem Titel „Ich pflege wieder, wenn ..." (Auffenberg, Becka, Evans, Kokott et al., 2022) wurde eine vielbeachtete Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr von Pflegefachkräften veröffentlicht. Der Nettogewinn oder -verlust, den Berufsgruppen durch Berufswechsel verzeichnen, hängt – unter den Bedingungen der grundgesetzlich festgeschriebenen Freiheit der Berufswahl – von der jeweiligen Attraktivität der Berufe ab.

Das bestehende Wissen über das Berufswechselgeschehen in den letzten Jahren ist in mehrfacher Hinsicht lückenhaft: Erstens gilt die Mehrheit der nicht eben zahlreichen Studien zu Berufswechseln der Vermessung des Phänomens insgesamt, nicht einzelnen Berufen oder Berufsgruppen. Eine Analyse von Berufswechseln speziell zu (einzelnen) Humandienstleistungsberufen ist ein Desiderat. Zweitens geht es in Analysen oft um die Beziehung zwischen Ausbildungsberuf und ausgeübtem Beruf. Berufswechsel im späteren bzw. im gesamten Erwerbsleben – anstatt beim Übergang von der Ausbildung in den ersten Beruf bzw. in den ersten Berufsjahren – sind ein eher seltener Gegenstand der Forschung (vgl. Wolnik & Holtrup, 2017, S. 12).

Daher wird dieses Kapitel den folgenden Fragen nachgehen: Wie lässt sich die Berufsmobilität zwischen ausgeübten Berufen in Deutschland in den letzten Jahren beschreiben? Welche Gruppen am Arbeitsmarkt sind besonders „berufstreu", welche wechseln häufiger als andere den Beruf? Einen vertiefenden Blick werfen wir auf Gesundheits-, Erziehungs- und soziale Berufe: Wie kontinuierlich wirken ihre Beschäftigten an der Herstellung öffentlicher Güter mit? In welchem Maße gewinnen diese Berufe Beschäftigte durch Berufswechsel? Aus welchen Berufsgruppen beziehen sie Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen und wohin wandert Personal ab?

Die empirische Basis bieten Daten, die von Betrieben an die Sozialversicherung gemeldet werden. Wir verwenden Daten der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung gestellten „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien" (SIAB) aus den Jahren 2013 bis 2019. Sie liefert tagesgenaue Informationen darüber, in welcher von 125 unterschiedenen Berufsgruppen abhängig beschäftigte Personen tätig waren.

Zunächst werten wir in Abschnitt 1 den Stand der Forschung zum Thema Berufswechsel aus und stellen Überlegungen bzgl. der Humandienstleistungsberufe an. In Abschnitt 2 gehen wir näher auf die Datenbasis SIAB ein und erläutern, wie sich mit diesen Daten Berufswechsel untersuchen lassen. Im Abschnitt 3 werden die empirischen Ergebnisse präsentiert.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abschnitt 4 fasst die Befunde zusammen und es wird diskutiert, welche Erkenntnisse sich zur Attraktivität von Humandienstleistungsberufen ableiten lassen.

1. Stand der Forschung

Dieser Abschnitt steigt ganz grundlegend mit der Frage ein, was Berufe und Berufswechsel konzeptionell ausmacht. Diese Begriffe sind im Alltag geläufig, können aber mit Gewinn hinterfragt und spezifiziert werden. Der zweite Teil des Abschnitts gilt den Gründen, aus denen Personen im Laufe ihres Erwerbslebens Berufe wechseln (1.2). Abschließend blicken wir auf den Stand der Forschung zu der Frage, wie häufig Berufswechsel vorkommen – auch im historischen Vergleich – und bei welchen Teilgruppen der Erwerbsbevölkerung sie auftreten (1.3).

1.1 Was genau sind Berufswechsel?

Um zu erfassen, was ein Berufs*wechsel* ist, muss zunächst geklärt werden, was ein *Beruf* ist. Im Kern macht ihn eine bestimmte Fachlichkeit aus (vgl. Maier, 2021, S. 30 und 34). Dies lässt sich entweder auf die Kompetenzen von Personen oder auf die Tätigkeiten an Arbeitsstellen beziehen. Mit Haupt und Ebner (2020, S. 22) lässt sich ein Beruf als ein „zusammenhängendes Set" an Fähigkeiten oder Tätigkeiten sehen, die typischerweise als Bündel zum Einsatz kommen bzw. ausgeübt werden. Um diese Fachlichkeit herum (vgl. Maier, 2021, S. 30) sind weitere Bedeutungsschichten des Konstrukts „Beruf" angesiedelt: nicht-fachliche Kompetenzen und Werthaltungen, die von Träger:innen eines bestimmten Berufs erwartet werden, sowie eine bestimmte sozialstrukturelle Verortung und kulturelle Einbettung (vgl. Haupt & Ebner, 2020, S. 26). Eine Berufsgruppe ist auch eine Statusgruppe – ihre Mitglieder einander (vergleichsweise) ähnlich in Bezug auf Ansehen, Einkommen, Karrierechancen, Identität, Werte, Lebensführung. Berufe können sogar Elemente einer eigenen Sprache aufweisen.[1] Somit haben Berufe auch ein „sozialisierendes, persönlichkeitsentwickelndes Element" (Maier, 2021, S. 26). Der Aufbau einer beruflichen Identität wird als eine

1 Der Bergmann „fährt", wenn andere „gehen", für die Soziologin sind Dinge „kontingent", wenn sie „so oder auch anders" sein können etc.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der Hauptentwicklungsaufgaben für junge Erwachsene verstanden (vgl. Otto, Dette-Hagenmeyer & Dalbert, 2014, S. 19).

Dass es Berufe gibt, hat einen bestimmten Zweck in einem arbeitsteiligen Erwerbssystem: Sie begünstigen ein effizientes, d. h. schnelles und kostengünstiges „Matching" zwischen Personen und Arbeitsstellen. Sie erleichtern Übergänge sowohl zwischen Ausbildungssystem und dem ersten Job als auch von einem Job in einen anderen. Berufe als „Arbeitsmarktinstitutionen" (Damelang, Stops & Abraham, 2018, S. 409–411) tun dies, indem sie aus Sicht von Arbeitgebern die Unsicherheit darüber vermindern, was bestimmte Bewerber:innen an Fähigkeiten mitbringen, und aus Sicht von diesen die Unsicherheit, was an einer bestimmten Arbeitsstelle von ihnen erwartet wird. Auf gängige Berufsbilder können sich Bildungsinstitutionen, Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen einstellen, d. h. Ausbildungsgänge strukturieren, Kompetenzen aufbauen und Identitäten entwickeln, Organisationen und Aufgaben zuschneiden.[2]

Die Kehrseite von Beruflichkeit ist, dass sie Beschäftigte durch Spezialisierung ein Stück weit auf eine bestimmte Rolle im Erwerbsystem festlegt bzw. Entwicklungsmöglichkeiten begrenzt. Ebenso wie der Wechsel zwischen Arbeitsstellen und Arbeitgebern *innerhalb* eines Berufs erleichtert wird, wird der Wechsel *zwischen* Berufen erschwert. Berufswechsel erfordern die Aneignung eines neuen Sets an Fähigkeiten, das Betreten einer Welt mit anderen Symbolen, anderer Sprache, einer anderen beruflichen Identität. Trotz dieser Hürden kommen Berufswechsel nicht selten vor. Manche individuelle Erwerbsverläufe weisen sogar mehrere Berufswechsel auf. Weiter unten werden wir dies quantifizieren und die Gründe erörtern.

Konzeptionell lassen sich verschiedene Typen von Berufswechseln unterscheiden. Bei Messungen kommt es entscheidend darauf an, welche Typen beobachtet werden sollen bzw. mit den verwendeten Daten und Methoden überhaupt erfasst werden können. *Direkte* Berufswechsel bedeuten den Übergang zwischen Berufen ohne oder mit nur minimalem zeitlichem Abstand. Häufig liegen allerdings zwischen Berufen Phasen der Arbeitslosigkeit, der Weiterbildung oder sonstiger Erwerbsinaktivität. In diesem Fall spricht man von *indirekten* Berufswechseln (vgl. etwa Damelang, Schulz & Vicari, 2015, S. 315). Teilweise wird auf dieser Basis etwas zu pauschal ein Rückschluss auf die Umstände des Wechsels gezogen – insbesondere auf die

2 Für weitere Ausführungen zur individuellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung und Funktion von Berufen siehe etwa Dostal, Stooß und Troll (1998, S. 447 ff.) und kürzlich Maier (2021, S. 15 ff.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Frage, ob es sich um „freiwillige" und „unfreiwillige" Wechsel handelt (siehe 1.2).

Je nachdem, ob sich die hauptsächlichen Tätigkeiten zwischen den Berufen geringfügig oder deutlich unterscheiden, wird zwischen *nahen* und *fernen* Wechseln unterschieden. Dies lässt sich anhand von beruflichen Distanzmaßen bestimmen, die auf der Ähnlichkeit von Kerntätigkeiten basieren (vgl. Christoph, Matthes & Ebner, 2020; Dostal et al., 1998, S. 445). Häufig wird auf Berufsklassifikationssysteme wie die deutsche „Klassifikation der Berufe" (KldB) oder die international verwendete „International Standard Classification of Occupations" (ISCO) zurückgegriffen.[3] Diese ordnen Beschäftigte bzw. Arbeitsplätze beruflichen Systematikpositionen zu, die intern in Bezug auf die Tätigkeiten möglichst homogen sind. Diese Positionen sind hierarchisch gegliedert – sie nehmen mit jeder Stelle der KldB- bzw. ISCO-Kennziffer im Detailgrad zu. Wenn eine Beschäftigte zwischen zwei Positionen wechselt, die sich nur auf einer groben/detaillierten Gliederungsebene unterscheiden, wird dies als ein ferner/naher Wechsel gewertet.[4]

Von einem *horizontalen* Berufswechsel spricht man, wenn Ausgangs- und Zielberuf sich in Bezug auf Berufsprestige, Bezahlung etc. relativ ähnlich sind. Ansonsten handelt es sich um einen *vertikalen* Wechsel. Messbar ist dies etwa mit Berufsprestigeskalen (vgl. Christoph et al., 2020, S. 50) oder anhand des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten (BA, 2011, S. 27). Letzteres ist in der KldB (fünfte Stelle) bzw. ISCO (erste Stelle) enthalten.

Eine Alternative zur Messung anhand von Berufsklassifikationssystemen ist es, nach der *subjektiven* Einschätzung von Beschäftigten zu fragen. So erhebt etwa die regelmäßige gemeinsame „Erwerbstätigenbefragung" von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), ob die derzeit ausgeführte Tätigkeit der Ausbildungstätigkeit (noch) entspricht. Die jährliche Erhebung „Mikrozensus" durch die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erhebt die persönliche Einschätzung, ob der Beruf innerhalb der letzten zwölf Monate gewechselt wurde. Wie weiter unten (1.3) ausgeführt, kann die-

3 Auf Unterschiede der Systematiken von KldB und ISCO wird hier aus Platzgründen nicht weiter eingegangen. Beide Systeme können aber, mit gewissen Unschärfen, ineinander übersetzt werden (Korrespondenztabellen).

4 Siehe aber die Kritik von Anja Hall (2011, S. 48). Über Berufsklassifikationssysteme hinausgehend bildet Maier (2021) Berufsprofile, die eine genauere Einschätzung der Schnittmenge an Fähigkeiten bzw. Tätigkeiten zwischen Berufen ermöglichen sollen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

se Einschätzung von der „objektiven", klassifikationsbasierten Information durchaus abweichen.

1.2 Determinanten des Berufswechsels

Es gibt viele Gründe, warum Beschäftigte zwischen Berufen wechseln. Für eine erste Einordung kann die bereits angesprochene Unterscheidung zwischen „freiwilligen" und „unfreiwilligen" Wechseln hilfreich sein. Diese ist am besten als Kontinuum zu verstehen. Eher *freiwillig* ist ein Berufswechsel, wenn eine Person zu annehmbaren Bedingungen im alten Beruf hätte verbleiben können, sich ihre Lage aber durch einen intentionalen Wechsel verbesserte: Der neue Beruf bietet z. B. günstigere Arbeitszeiten, eine höhere Bezahlung oder mehr Entwicklungsmöglichkeiten. Weniger freiwillig ist, wenn sich durch einen Berufswechsel zwar Dinge verbessern, die Ausgangslage aber Defizite aufwies, die einen Verbleib schwergemacht hätten. Je größer diese Defizite, desto mehr wird der Berufswechsel als erzwungen angesehen. Als völlig *unfreiwillig* können Berufswechsel gelten, für die entweder auf Ebene der Person oder des Berufs zwingende Gründe vorliegen. Z. B. kann sich durch Unfall, Krankheit, Allergien etc. eine Berufsunfähigkeit eingestellt, oder die Person kann in ihrem Beruf keinen Arbeitsplatz mehr gefunden haben. Etwa kann der Beruf im Strukturwandel schlicht verschwunden sein. Dem definitiven Aus eines Berufsbilds wird allerdings in der Regel ein Niedergang der Beschäftigungsbedingungen vorausgehen, weil sich das berufsspezifische Verhältnis von Angebot und Nachfrage immer weiter zu Ungunsten der Beschäftigten verschiebt. Es werden dem erzwungenen Ausscheiden der letzten Verbliebenen also viele mehr oder weniger freiwillige Berufswechsel vorangegangen sein, oder auch Übergänge in die Inaktivität, je nach Alter bzw. Haushaltskonstellation.[5]

Meist folgen Berufswechsel daher auf eine Entscheidung, die Beschäftigte unter den jeweils gegeben Bedingungen treffen: Anstatt an der bisherigen Arbeitsstelle zu verbleiben oder eine neue Anstellung (oder auch selbstständige Beschäftigung) im alten Beruf zu suchen, wird ein neuer Beruf ergriffen, weil dieser zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bessere *Passung* mit den eigenen Vorstellungen, den eigenen Fähigkeiten, den eigenen Bedarfen verspricht (vgl. Neapolitan, 1980, S. 217: „work orientations"). Es

5 Auf der anderen Seite entstehen im Strukturwandel neue Berufe und damit neue Möglichkeiten, sich in diese Richtung beruflich zu verändern.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

geht also um die Relation zwischen Kosten und Nutzen des alten Berufs auf der einen und Kosten und Nutzen eines möglichen neuen Berufs auf der anderen Seite. Die Entscheidungssituation ist allerdings geprägt von einer mehr oder minder vollständigen Information über die zukünftig zu erwartenden Vor- und Nachteile im alten und potenziellen neuen Beruf, d. h. die Entscheidung erfolgt unter Unsicherheit. An dieser Stelle kommen Persönlichkeitsfaktoren vermittelnd ins Spiel, aber auch berufs- und arbeitsmarktbezogene institutionelle Gegebenheiten, die Berufswechsel rahmen. Diese verschiedenen Ebenen werden im Folgenden genauer betrachtet.

1.2.1 Individuelle Faktoren

Ob eine bessere berufliche Alternative, so sie sich bietet, via Berufswechsel angesteuert wird oder nicht, hängt u. a. von Persönlichkeitsmerkmalen ab: Otto et al. (2014) heben Unsicherheitstoleranz und Selbstwirksamkeit als psychologische Faktoren hervor, die Berufswechsel begünstigen (siehe auch Neapolitan, 1980, S. 222). Je nach Person kann es ein Wert an sich sein, etwas Neues zu beginnen. So kann es gerade das Fehlen neuer Herausforderungen und Lernmöglichkeiten (Monotonie) sein, das auf Dauer den Ausschlag für (selbstinitiierte) Berufswechsel gibt (vgl. den Fall der Notfallsanitäter:innen, siehe Kapitel 5 in diesem Band).

Studien zeigen übereinstimmend eine absinkende Berufswechselwahrscheinlichkeit im Lebensverlauf (vgl. Dlouhy & Biemann, 2018; Söhn, 2021). Dies resultiert zum einen aus Alterseffekten. Die Fähigkeit und z. T. auch die Bereitschaft, Neues zu lernen, nimmt mit dem Alter tendenziell ab. Dies nicht allein aus gerontologischen, sondern auch aus ökonomischen Gründen: Die Dauer, für die ein neuer Beruf noch aktiv ausgeübt werden könnte, sodass eine Weiterbildungsinvestition amortisiert werden könnte, wird zunehmend kürzer. Zudem bedingt das Alter, über wie viele Jahre bereits berufsspezifische Fähigkeiten (Humankapital) aufgebaut werden konnte, die beim Berufswechsel verloren gehen würden, da im neuen Beruf andere Anforderungen gestellt würden (Vicari & Unger, 2020, S. 139).

Eng mit dem Alter(n) verbunden ist der *Familienzyklus*. Die Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit kann sich verändern, wenn Familiengründung Betreuungspflichten und damit Zeitmangel und Mobilitätshindernisse mit sich bringt. Ein Zusammenhang zwischen Alter und Geschlecht ist an dieser Stelle erwartbar, da Frauen häufiger und länger Auszeiten für Kinderbetreuung nehmen und bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt mit größerer Wahrscheinlichkeit ihre berufliche Tätigkeit anpassen (müssen)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(vgl. Kapitel 5 in diesem Band zur Berufgruppe der Hebammen). Ihre tendenziell niedrigere Erwerbsintensität bedingt auch ein stärkeres Anpassen der eigenen Erwerbstätigkeit an den (meist männlichen) Hauptverdiener im Haushalt, etwa bei Ortswechseln, was ebenfalls Berufswechsel auslösen kann. Eine neue Lebensphase kann es mit sich bringen, dass der Bedarf an Einkommen steigt und im bisherigen Beruf nicht gedeckt werden kann. Solche neuen Umstände können etwa ein Hauskauf sein, oder aber eine Ehescheidung verursacht die Notwendigkeit eines höheren, eigenen Einkommens (insb. bei Frauen, wenn sie zuvor Zuverdienerinnen waren).

Auch eine Weiterqualifikation kann mit familiären Verpflichtungen zeitlich schwierig zu vereinbaren sein (vgl. Grgic, Riedel, Weihmayer, Weimann-Sandig et al., 2018). Ebenso erfordern Berufswechsel z. T. monetäre Investitionen: „The major obstacles to mid-career occupational change are financial in nature." (Neapolitan, 1980, S. 221) Monetäre Kosten schließen auch das entgangene Einkommen in der Zeit einer Weiterbildung ein.[6] Wie groß diese Hürden sind und welche Ressourcen zur Überwindung bereitstehen, ist z. T. eine Frage der beruflichen Regulierung, der wohlfahrtsstaatlichen oder sonstigen institutionellen Rahmung (s. u.).

Einen eigenen Einfluss auf Berufswechsel hat das Maß an Identifikation mit dem alten Beruf. Je stärker es ausgeprägt ist, desto schwerer fällt die Neuorientierung (vgl. Knuth, 2008, S. 239 f.; Matthies, 2021). Die Haltung zum Beruf bzw. an den Beruf gestellte *ideelle* Anforderungen können sich im Lebensverlauf ändern und weiterentwickeln. So kann das Interesse an einer neuen Tätigkeit durch persönliche Reifung oder gemachte Erfahrungen erwachen oder überhaupt erst von einem bestimmten Berufsfeld Kenntnis genommen werden. Manche werden durch Elternschaft für den Beruf der Hebamme oder für Erziehungsberufe motiviert (vgl. Grgic et al. 2018, S. 62 f.), oder aber es verändert sich die Sicht auf einen Beruf, etwa wird das Berufsfeld Altenpflege in späteren Jahren von manchen anders bewertet (ebd., S. 58 f.). Es können auch Erfahrungen mit Missständen sein, zu deren Bekämpfung man gerne beruflich selbst etwas beitragen würde (ebd., S. 64). Ferner kann sich ein lang betriebenes und verfeinertes Hobby über die Zeit zum neuen Beruf entwickeln (Neapolitan, 1980, S. 220).

Dies bedeutet nicht, dass junge Erwerbstätige bzw. Berufsanfänger:innen stets „bis auf Weiteres" im richtigen Beruf sind, da sie ja erst kürzlich

6 Von den Teilnehmenden an Neapolitans qualitativer Studie in den USA sind es häufig die Alleinverdiener:innen und die mit finanziell abhängigen Kindern, die vor Berufswechseln zurückschrecken.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gewählt haben: Möglicherweise wurden sie bei der Berufswahl stark durch die Vorstellung ihres familiären Umfelds oder sonstige Zwänge beeinflusst (vgl. Neapolitan, 1980, S. 218 f.). Matthies (2021) nutzt das Goffman'sche Konzept des „cooling out", um den Prozess der inneren Entfernung von einem Beruf zu beschreiben. Eine mangelnde Passung kann auch zum Zeitpunkt einer vergleichsweise freien Entscheidung verborgen gewesen sein, wenn es an Informationen aus der beruflichen Praxis mangelte, die sich nicht mit den Erwartungen an den Beruf deckt (für eine Übersicht zu Erklärungsansätzen der initialen Berufswahl siehe Matthes, 2019). Nicht wenige orientieren sich direkt nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung noch einmal neu.

Verschiedene individuelle Merkmale von Personen können also Berufswechsel begünstigen oder hemmen: Alter bzw. Lebensphase, Geschlecht, Haushaltskontext, finanzielle Lage sowie Eigenschaften der Persönlichkeit. Häufig greifen diese Faktoren im Lebensverlauf ineinander.

1.2.2 Berufsbezogene Faktoren

Als berufsbezogene Determinanten des Berufswechsels bezeichnen wir solche, die mit den Belastungen und Belohnungen verbunden sind, die Berufe für Beschäftigte bereithalten. Sie resultieren wiederum aus den jeweiligen fachlichen Anforderungen und Tätigkeitsinhalten sowie aus der Stellung des Berufsstands in der Gesellschaft.

Oben wurde bereits ausgeführt, dass Individuen im Lebensverlauf mit Berufswechseln auf Merkmale von Berufen reagieren können. Ein höheres Alter kann dazu führen, dass sie den Anforderungen des alten Berufs nicht mehr entsprechen können,[7] oder aber nach anderen Gratifikationen streben. Den Beruf des Notfallsanitäters z. B., mit seinen Nachtschichten und z. T. physisch anstrengenden Einsätzen, können junge Beschäftigte tendenziell besser bewältigen, spätestens in der zweiten Erwerbslebenshälfte wird häufig nach einer Alternative gesucht (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Dies kann auch antizipierend erfolgen, um nicht zu einem späteren Zeitpunkt unter Handlungsdruck zu geraten. Auch die mit dem Beruf einhergehenden Gratifikationen werden nach einigen Jahren der Berufsausübung häufig nicht mehr als adäquat wahrgenommen, da innerhalb des Berufs kaum Karriereentwicklung möglich ist (ebd., vgl. auch Lehweß-Litzmann &

7 Sportler:innen oder Tänzer:innen beenden ihre Karriere i. d. R. in Mitte des Erwerbslebens und wechseln dann z. B. in Lehr- oder Trainertätigkeiten.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Hofmann, 2022). Das Verhältnis zwischen Belastungen und Gratifikationen entwickelt sich also ungünstig – gerade auch mit Blick auf die Möglichkeiten in anderen, erreichbaren Berufen.

Berufe im Rettungsdienst erzeugen wegen der stark herausfordernden und im Team verrichteten Tätigkeiten allerdings eine starke Kollegialität. Weitere Beispiele wären die Arbeit unter Tage im Bergbau oder riskante Situationen im Rahmen von Polizeieinsätzen. Die Bedingungen in diesen Berufen erfordern, dass man sich „aufeinander verlassen kann" und der starke Zusammenhalt begünstigt wiederum den Verbleib im Beruf. Eine besondere Widrigkeit der Tätigkeit – auch in den Augen Außenstehender – kann die Identifikation der Protagonist:innen mit ihrem Beruf sogar stärken („the stigma of dirty work fosters development of a strong occupational or workgroup culture", vgl. Ashforth & Kreiner, 1999, S. 413). Belastungen wirken somit nicht stets begünstigend auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit.

Berufliche Belastungen und Belohnungen können sich über die Zeit wandeln, denn sie folgen z. T. aus Rahmenbedingungen, die nicht tätigkeitsimmanent sind (vgl. Kapitel 6 in diesem Band). Die eingangs genannte Studie zu Pflegeberufen von Auffenberg et al. (2022) setzt hier an. Die Zahl der Personen in Deutschland, die Pflegeberufe verlassen haben, wird dort (Stand 2020) auf über 1,2 Millionen beziffert (ebd., S. 45). 88,2 % von ihnen würde bei günstigen Arbeitsbedingungen möglicherweise in die Kranken- oder Langzeitpflege zurückkehren, 21,2 % würden dies für sich sogar als „sehr wahrscheinlich" einschätzen (ebd., S. 34). Die für eine Rückkehr relevantesten Verbesserungen wären ein besseres soziales Miteinander von Kolleg:innen und Vorgesetzten und ein größeres Zeitbudget, das Pflegenden für ihre Arbeit zur Verfügung steht (ebd., S. 55) – es geht also auch darum, die eigenen Ansprüche an die Arbeit (zu helfen, Verantwortung zu übernehmen) besser einlösen zu können und ggf. Sinnstiftung in der Arbeit zu erfahren (vgl. Kapitel 5 in diesem Band).[8]

Eine andere Quelle des Wandels von Belastungen und Belohnungen in Berufen ist die Digitalisierung, denn sie kann die Zusammensetzung von Kerntätigkeiten eines Berufsbildes verändern. Sie wirkt ferner über Qualifizierungsbedarfe auf Berufswechsel: Beschäftigte, die im Beruf verbleiben (wollen), können gezwungen sein, sich für manche Tätigkeiten, die zu

8 Karrierebezogene Verbesserungen sind nicht irrelevant, aber auch nicht unter den wichtigsten Aspekten.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ihrem Beruf gezählt werden, weiterzubilden (vgl. Maier, 2021).[9] Wo dies nicht möglich oder nicht erwünscht ist, liegt ein Berufswechsel nahe (der dann womöglich einen Abstieg mit sich bringt). Was die fortschreitende Digitalisierung angeht, die in den letzten Jahrzehnten Berufsbilder verändert und somit Berufswechsel begünstigt hat, sind die in der vorliegenden Arbeit zentralen Tätigkeiten aber wenig betroffen: „pflegen und medizinisch behandeln" werden von Maier (2021, S. 127) als technologieneutrale Tätigkeiten eingeordnet. Ähnliches dürfte für betreuende bzw. erzieherische Tätigkeiten gelten.[10]

Die Komplexität und das Maß der Verantwortung von beruflichen Tätigkeiten stehen in enger Verbindung mit der Bezahlung und dem Ansehen von Berufen (vgl. Treiman, 1977). Der Wunsch nach beruflichem Aufstieg kann somit sowohl aus intrinsischen wie auch aus extrinsischen Motiven (vgl. Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959) bestehen. Je niedriger ein Beruf in der von Treiman als universell angenommenen beruflichen Hierarchie steht, desto mehr ist durch einen Berufswechsel zu gewinnen. Nicht alle Beschäftigten zielen auf beruflichen Aufstieg, auch das Bewahren des Erreichten kann das Ziel sein (vgl. Hürtgen & Voswinkel, 2012). Dennoch ist das Streben nach einer beruflichen Weiterentwicklung ein relevanter Treiber von Berufswechseln.[11]

Teilweise sind Gratifikationen, die sich ein Stück weit durch Qualifikation und Verantwortung begründen lassen, zusätzlich auf das Phänomen *beruflicher Schließung* zurückzuführen (vgl. Weeden, 2002). Die Unabdingbarkeit sachgerechter Ausführung der Arbeit schafft eine Legitimation dafür, die Berufsausübung nur einem eingeschränkten Personenkreis zu

9 Maier (2021) stellt die Auswirkungen der elektronischen Datenverarbeitung ab den 1970er-Jahren auf Tätigkeitsprofile von Berufen und auf die Anwendbarkeit erlernten Wissens ins Zentrum. Je nachdem, wie sich Fähigkeitsprofile von Beschäftigten zu den technikinduzierten Veränderungen verhalten (Ersetzbarkeit, Begleitung, Komplementarität, Neutralität), müssen sich Beschäftigte weiterbilden bzw. werden weniger oder gar mehr nachgefragt. Technischen Neuerungen betreffen somit auch das Angebots-Nachfrage-Verhältnis auf berufsspezifischen Teilarbeitsmärkten

10 Das Lehren hingegen wird bei Maier (2021, S. 127) als „technologiekomplementär" klassifiziert. Diese Tätigkeit nutzt also den Output digitaler Anwendungen (ebd., S. 47). Die Tätigkeit wird somit zwar ebenfalls nicht ersetzt, ggf. müssen Lehrer:innen aber Qualifikationsschritte gehen, um das Digitale in ihre Arbeit zu integrieren.

11 Berufe unterscheiden sich darin, inwiefern innerhalb des Berufs die Möglichkeit des Aufstiegs gegeben ist. Ab einem gewissen Grad an Veränderung der Tätigkeiten (etwa eine Zunahme von Aufsichtsfunktionen) wäre jedoch aus definitorischen Gründen von einem neuen Beruf zu sprechen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gestatten. Niemand würde sich z. B. freiwillig in die Hände eines Chirurgen begeben, der nicht eine entsprechende Ausbildung nachweisen kann. Berufliche Schließung auf Basis von Qualifikationsnachweisen kann in der schwachen Form der „Credentialisierung" vorliegen, wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigungsangebote oder Kund:innen ihre Nachfrage vom Vorhandensein bestimmter Zertifikate abhängig machen. In der stärkeren Form ist dieses Vorhandensein formal gefordert, d. h. gesetzlich geregelt (Christoph et al., 2020, S. 66). Diese strenge Form der Standardsicherung – „Lizensierung" genannt – spielt in Deutschland insbesondere im Bereich der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen eine Rolle (ebd., vgl. auch Vicari & Unger, 2020, S. 140).[12]

Berufliche Schließung steht in einem mehrfachen Zusammenhang mit Berufswechseln. Sie hemmt sowohl den Eintritt in einen Berufsstand als auch den Austritt aus diesem. Der Eintritt wird durch die erwähnten Voraussetzungen bei der Rekrutierung und Zulassung erschwert. Dies bringt Vorteile für Berufs-Insider mit sich, insbesondere ein Einkommensbonus, da Konkurrent:innen von außerhalb ja vom Wettbewerb mehr oder weniger ausgeschlossen sind (siehe Kapitel 4, Abschnitt 1.1.4 in diesem Band). Hieraus folgt wiederum, dass wer einmal Berufs-Insider geworden ist, verminderte Anreize hat, den Beruf wieder aufzugeben. Auch an diesem Ende vermindert berufliche Schließung also berufliche Mobilität.[13]

Eine Voraussetzung für Credentialisierung und Lizensierung ist eine ausreichende Einheitlichkeit, d. h. *Standardisierung der Ausbildungsgänge*, also dass sich hinter ähnlich lautenden Zertifikaten auch ähnliche Ausbildungsmerkmale verbergen. Damelang, Schulz und Vicari (2015) zeigen am Beispiel der Arbeitsmarkteintrittskohorte des Jahres 2000, dass Beschäftigte länger in Erstberufen verbleiben, die eine standardisierte Ausbildung voraussetzen. Im Bereich der dualen Berufsbildung werden Inhalte bundeseinheitlich auf Basis des Berufsbildungsgesetzes geregelt. Allerdings nimmt hier der Anteil schon seit Jahrzehnten kontinuierlich ab, während (bei

12 Maier (2021, S. 145) zeigt zudem, dass der Anteil der Ausbildungsabschlüsse in lizensierten Berufen zwischen Mitte der 70er-Jahre und um die 2000er-Jahre stark ansteigt: Bei Männern von 1,0 % auf 8,4 % und bei Frauen von 14,9 % auf 27,4 %. Hierin spiegelt sich der zunehmende Arbeitsmarktanteil personenbezogener Dienstleistungsberufe.

13 In diesem Aufsatz wird berufliche Mobilität stets mit dem Wechseln zwischen Berufen gleichgesetzt. Sie bezieht sich also nicht auf das – mit diesem Begriff teilweise in der Literatur auch angesprochene – Wechseln zwischen Arbeitsplätzen bei Beibehalten des Berufs.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gleichbleibendem schulberuflichen Anteil) die akademische Ausbildung hinzugewinnt (vgl. Maier, 2021, S. 144). Letztere gilt als weniger standardisiert (mit Ausnahme von Berufen mit Approbation, z. B. bei Ärztinnen und Psychotherapeuten). Im Care-Bereich ist die Ausbildung für Pflegeberufe inzwischen bundeseinheitlich geregelt – jene für Erziehungsberufe und Lehrer:innen hingegen auf Länderebene. Letzteres könnte einen Verbleib im Beruf bei Wechsel des Bundeslandes erschweren.

Wenn eine bestimmte Ausbildung nur auf wenige Berufe gut vorbereitet (oder gar nur auf einen), so ist das ein Zeichen für eine hohe *Berufsspezifität des Humankapitals* (skills specificity) (vgl. Vicari & Unger, 2020, S. 145). Die Kerntätigkeiten solcher Berufe weisen nur geringe Schnittmengen mit denen vieler anderer Berufe auf. Ein hoher Grad an Übereinstimmung der Tätigkeiten zwischen Ausgangs- und Zielberuf erleichtert den Wechsel, da wenig bereits erworbenes Humankapital ungenutzt bleibt und wenig neues erworben werden muss. Liegen Berufe weit auseinander, so senkt dies den Gewinn beim Berufswechsel. Humandienstleistungsberufe weisen eine hohe Humankapital-Spezifität auf, wie Maier (2021, S. 130) anhand von Umschulungsdauern (USD) darlegt: Krankenpfleger:innen brauchen durchschnittlich 50,5 Monate, um auf einen (zufällig ausgelosten) neuen Beruf umzulernen. Auch Kindergärtner:innen, Sozialarbeiter:innen, Ärzte:innen und Lehrer:innen weisen hohe USD-Werte auf (vgl. A. Hall, 2011, S. 130).

Wolnik und Holtrup (2017, S. 27 f.) finden in ihrer Studie, dass Personen in der Branche „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht" die höchste Wahrscheinlichkeit aufweisen, im Ausbildungsberuf zu verbleiben und nicht in einen verwandten oder gänzlich anderen Beruf zu wechseln. Dies ist vor dem Hintergrund einiger der genannten Determinanten beruflicher Mobilität erklärbar: Die Technologieneutralität, die Lizensierung und die Humankapital-Spezifik einiger dieser Berufe, ferner die Praxis der Verbeamtung und überhaupt die Tatsache, dass z. B. Professoren oder Ärztinnen durch Berufswechsel kaum weiter aufsteigen können (Ceiling-Effekt). Wie im folgenden Abschnitt ausgeführt wird, trägt auch das Wachstum der Beschäftigungsfelder für Humandienstleistungsberufe in den letzten Jahrzehnten dazu bei, dass Beschäftigte eher hinein- als hinauswechseln.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.2.3 Arbeitsmarktbezogene Faktoren

Es wurde oben schon angesprochen, dass Berufe im historischen Verlauf neu entstehen, wachsen, schrumpfen und verschwinden können. Treiber dessen sind technische Neuerungen, veränderte Handelsbeziehungen bzw. globale Wertschöpfungsketten, oder veränderte Nachfrage nach Gütern und Leistungen (ggf. durch das Aufkommen von Substituten, den Wandel von Lebensweisen oder politischen Vorgaben). Berufsbezogene Teilarbeitsmärkte können sich somit anders entwickeln als der Arbeitsmarkt insgesamt. Im Extremfall können sie von Arbeitslosigkeit geprägt sein, wenn ansonsten Arbeitskraftmangel besteht, oder von Fachkräftemangel trotz hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit. Teils bleibt es aufgrund „nicht überwindbarer Differenzen" in Bezug auf Qualifikation und Identifikation bei einem Mismatch zwischen Arbeitssuchenden und Stellen, teils können die Diskrepanzen durch Berufswechsel reduziert werden. Der gleichzeitige Aufstieg und Niedergang von Berufen müsste sich somit in historisch spezifischen Berufswechselmustern niederschlagen.

Beispiele für Berufe, die im Laufe der Zeit verschwunden sind, sind der des Buchdruckers, des Webers, auch der des Bergmanns zählt in Deutschland nun hinzu.[14] Berufsgruppen, die weiter bestehen, aber signifikant an Beschäftigten verloren haben, finden sich in der Landwirtschaft, in der Werftindustrie, derzeit zunehmend im Einzelhandel, in Zukunft vielleicht auch in der Automobilindustrie. Analog zum Niedergang von Branchen und Berufen geschehen Aufstiege, die dann entsprechend von steigenden Löhnen und guten Karrieremöglichkeiten begleitet sein können. In den letzten Jahrzehnten sind personenbezogene Dienstleistungsberufe besonders stark gewachsen (vgl. Kapitel 3, Abschnitt 3 in diesem Band). Sie haben dazu beigetragen, anderswo abgebaute Arbeitsplätze zu ersetzen (und ggf. auch konkrete dort freigesetzte Beschäftigte aufgenommen). In Kapitel 4 in diesem Band sind Treiber dieser Entwicklung bereits angesprochen worden: Demografischer Wandel, Bildungsexpansion, wohlfahrtsstaatliche Expansion und Frauenerwerbstätigkeit sind die wichtigsten. Im Bereich der Altenpflege ist die Entwicklung noch im vollen Gange. Dieses Feld bietet wegen seines großen Arbeits- und Fachkräfteengpasses auch Personen mit

14 Für in Deutschland ausgebildete Bergleute bietet sich weiterhin ein Arbeitsmarkt im Ausland. Regionale oder internationale Mobilität kommt z. T. als Alternative zum Berufswechsel in Betracht (vgl. Reichelt & Abraham, 2017).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

brüchigen Erwerbsbiografien zweite und dritte Chancen (vgl. Grgic et al., 2018, S. 61).[15]

Wie alle Märkte funktionieren Arbeitsmärkte unter regulatorischen Bedingungen, die zwischen Ländern verschieden sein können. Die starke Beruflichkeit im deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Maier, 2021, S. 18; Müller & Shavit, 1998) lässt sich als Element einer „koordinierten Marktwirtschaft" (P. A. Hall & Soskice, 2001) begreifen: Eine entsprechende institutionelle Rahmung erhöht die Wahrscheinlichkeit von Arbeitgeberwechseln ohne Berufswechsel. Ein Aspekt hiervon ist die Beziehung zwischen Ausbildung und Beschäftigung, die bereits mit Blick auf die Berufsspezifität von Ausbildungsgängen angesprochen wurde. In Deutschland besteht eine relativ enge Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt (vgl. Nisic & Trübswetter, 2012), sodass Erwerbspersonen die Chance haben, in ihrem Ausbildungsberuf (immer wieder) Arbeit zu finden. Die Alternative hierzu wäre ein System mit einer stärker generalistischen Erstausbildung und einer genuin fachlichen Qualifizierung und Spezialisierung erst im Betrieb, wie etwa in Großbritannien der Fall (ebd.). In „liberalen Marktwirtschaften" (P. A. Hall & Soskice, 2001), die also weniger überbetriebliche Koordinierung aufweisen, kommt es beim Betriebswechsel mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einem Berufswechsel.[16]

Ein anderer institutioneller Aspekt, der in Deutschland die Beruflichkeit stabilisiert, ist der ausgeprägte Beschäftigungsschutz. Der Verlust eines Arbeitsplatzes ist stets eine Nahtstelle in der Erwerbsbiografie und kann zur Bruchstelle in der Berufsbiografie werden. Weniger profitieren hiervon allerdings Personen mit sog. atypischer Beschäftigung, d. h. Befristung und Zeitarbeit. Die Möglichkeiten solcher Beschäftigung wurden in Deutschland durch die Arbeitsmarkt-Reformen der 2000er-Jahre ausgeweitet, was wiederum Berufswechsel wahrscheinlicher macht (zumindest bei Personen außerhalb betrieblicher Kernbelegschaften). Ebenfalls gemäß einer duali-

15 Gerade für Niedrigqualifizierte ist die Altenpflege auch deshalb ein Auffangbecken, weil hier eine 50-%-Fachkraftquote gilt. Die Hälfte der Beschäftigten kann also unter Fachkraftniveau sein, was von den Betrieben i. d. R. aus Kostengründen auch ausgeschöpft wird. Anders als etwa im Kita-Bereich, wo eine Erzieher:innen-Ausbildung der Goldstandard ist, bestehen in der Altenpflege also geringe Einstiegshürden (vgl. Grgic et al., 2018).

16 Maier (2021, S. 18) hebt hervor, dass der deutsche Fall bereits eine Mischung zwischen „Schulmodell" (Frankreich) und „Marktmodell" (angelsächsische Länder) darstellt, da hierzulande „die unterschiedlichen Ansichten und Interessen von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Kammern und staatliche Stellen in einem paritätischen Prinzip berücksichtigt werden".

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sierenden Logik reformiert wurde in Deutschland die Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Für Personen mit relativ kontinuierlicher und auskömmlicher Erwerbstätigkeit ist diese Absicherung weiterhin relativ großzügig (vgl. Nisic & Trübswetter, 2012, S. 2 und 7). „Passive" Leistungen, also Einkommenstransfers, verschaffen ihnen im Fall des Beschäftigungsverlusts Zeit, im alten Beruf eine neue Beschäftigung zu finden. Im SGB-II-Rechtskreis (Grundsicherung) wurden Arbeitslose gemäß eines *work-first*-Ansatzes hingegen schnell auch in andere Berufe „genötigt". „Aktive" arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form von Beratung, geförderten Weiterbildungen und Betriebspraktika sowie Existenzgründungszuschüssen flankieren und unterstützen solche Wechsel – auch dieser Aspekt wurde mit den sog. Hartz-Reformen gestärkt.

In der Europäischen Union sind mit den Leitkonzepten „Flexicurity" (vgl. Lehwess-Litzmann, 2014) und „Sozialinvestition" (vgl. Morel et al., 2012) in den letzten Jahren Impulse gesetzt worden, die auf flexiblere Strukturen in Arbeitsmärkten und auf eine bessere Unterstützung bei Übergängen zielen. Auch das Paradigma „lebenslangen Lernens" ist zu nennen. Solche Reformdiskurse sind nicht mit der institutionellen Realität zu verwechseln, die sie ja gerade zu verändern beabsichtigen. In Deutschland sieht Knuth (2021) noch erheblichen Verbesserungsbedarf bei der Begleitung beruflicher Mobilität und unterstreicht die Relevanz dieser institutionellen Baustelle im aktuellen Strukturwandel (ebd., S. 6). Er fordert Qualifizierungsstrategien, die unabhängig vom Alter und vom Erwerbs- bzw. Sozialleistungsstatus sind und die sich an den individuellen Präferenzen und Projekten der Beschäftigten orientieren.[17] Diese Forderungen sind in einem institutionellen Kontext vor der Bürgergeldreform formuliert, die ab 2023 in Kraft trat. Sie haben sich damit aber nicht erübrigt, auch wenn nun kein Vermittlungsvorrang mehr gilt (*work first*), sondern Qualifizierung höher priorisiert wird. Es geht nach wie vor darum, das Eingehen produktiver Risiken (vgl. Schmid, 2008, 2010) stärker zu ermutigen, etwa bei eigenständiger Kündigung (zum Ausprobieren eines neuen Berufs) Sozialleistungen nicht vorzuenthalten.

Ein weiterer Aspekt nationaler Regulierungsweise betrifft die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Wo diese erschwert ist, werden Ausländ-

17 Die Studie von Grgic et al. (2018) mahnt, Arbeitsagenturen sollten die Altenpflege nicht pauschal nach einer bestimmten Arbeitslosigkeitsdauer empfehlen und berichten aufgrund eben dieser Praxis von einer bestehenden Skepsis gegenüber Quereinsteigenden aus Fördermaßnahmen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der:innen eher zum Berufswechsel gezwungen, sobald sie nach der Einwanderung wieder erwerbstätig sein wollen bzw. müssen. In Deutschland ist die Anerkennung in den letzten Jahren erleichtert worden, bleibt jedoch ein teils langwieriger und kostspieliger Prozess mit offenem Ausgang. Für Migrant:innen sind auch die weiter oben genannten Mechanismen beruflicher Schließung eine Herausforderung (vgl. Peterson, Pandya & Leblang, 2014; Rohrbach-Schmidt, 2020).

1.3 Häufigkeit von Berufswechseln

Wie häufig treten Berufswechsel auf? Wer sind die Gruppen am Arbeitsmarkt, die zwischen Berufen wechseln, bzgl. Alter, Geschlecht und Qualifikationsniveau? Sind Berufswechsel heute mehr ein Teil der Normalität des Arbeitslebens als früher? Wir schauen im Folgenden, wie diese Fragen in zurückliegenden quantitativen Untersuchungen beantwortet wurden.[18]

Vorauszuschicken ist, dass es nicht viele empirische Studien gibt, die originär dem Phänomen der Berufswechsel (im Unterschied zu Arbeitsstellenwechseln) gelten, und dass die vorliegenden in ihrer methodischen Herangehensweise voneinander abweichen. Dazu gehört, ob Berufswechsel objektiv und subjektiv gemessen werden und ob sie als Wechsel zwischen tatsächlich ausgeübten Berufen (Hecker, 2000; Mayer, Grunow & Nitsche, 2010; Nisic & Trübswetter, 2012), oder aber als Nicht-Übereinstimmung von erlerntem und ausgeübten Beruf (Dütsch, Liebig & Struck, 2013; A. Hall, 2011) bzw. Tätigkeitsprofil (Maier, 2021) operationalisiert werden. Auch die Spezifikation der Zeit, die zwischen Berufsepisoden liegen darf, um Berufswechsel zu zählen, spielt eine Rolle. Die verschiedenen Studien zu Berufswechseln messen also nicht alle genau das Gleiche. Um ein Gesamtbild zu erhalten, ist es geraten, unterschiedliche Studien zu berücksichtigen.

18 Konsequenzen von Berufswechseln, etwa für Einkommen, Ansehen und Arbeitsbedingungen, werden in unserer Zusammenschau nicht thematisiert, weil sie nicht Gegenstand der eigenen empirischen Untersuchung sind. Befunde zu Folgen – letztlich zu der Frage, ob sich Berufswechsel lohnen bzw. wie riskant sie sind – finden sich z. B. bei Fedorets (2019), Wolnik und Holtrup (2017, S. 11 ff.), Nisic und Trübswetter (2012), Hecker (2000) und Hall (2011).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.3.1 Wechselhäufigkeit nach Alter, Geschlecht und Qualifikationsniveau

Wolnik und Holtrup (2017, S. 15) berechnen mit Daten der o. g. BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung, wie viele der Erwerbstätigen unter 40 Jahren noch im erlernten Beruf arbeiten. Zum Zeitpunkt 2006 sind nach eigenen Angaben 35,8 % noch im Ausbildungsberuf tätig, 37,3 % in einer verwandten Tätigkeit und 26,9 % in einem gänzlich anderen Beruf. Für die nachfolgende Befragungswelle 2012 ermitteln sie für die unter 40-Jährigen die Werte 36,8 %, 39,9 % und 23,4 %. Der Anteil der *stayer* fällt also leicht erhöht aus, während der Anteil der vollständigen Berufswechsler:innen abgenommen hat. Bei den über 40-Jährigen liegt der Anteil derjenigen Personen, die noch im Ausbildungsberuf tätig sind, mit 27,4 % niedriger als bei den Jüngeren. Weitere 38,5 % arbeiten in verwandten Tätigkeiten und 34,1 % in gänzlich anderen (ebd.). Ältere berichten somit häufiger als Jüngere, im bisherigen Erwerbsleben einen Berufswechsel vollzogen zu haben. Dies liegt auf der Hand, da sich die Gelegenheiten, sich vom Ausbildungsberuf zu entfernen, im Erwerbsverlauf kumulieren.

Gleichwohl sinkt mit dem Alter die Wahrscheinlichkeit, den Beruf in einem gegebenen Zeitraum zu wechseln, deutlich ab. Wolnik und Holtrup (2017, S. 15) beobachten auf Basis des Mikrozensus – ebenfalls aus dem Jahr 2012 –, dass 8,0 % der Befragten unter 40, aber nur 3,1 % der Befragten ab 40 Jahren innerhalb der letzten zwölf Monate den (ausgeübten) Beruf gewechselt hat. Auch hier handelt es sich um Berufswechsel in der Wahrnehmung der Beschäftigten.[19]

Quer über alle Altersgruppen berechnen Wolnik und Holtrup den Anteil der Beschäftigten, die im Laufe eines Jahres den Beruf gewechselt haben, mit 5,1 % (ebd.).[20] Söhn (2021) wertet zusätzlich „objektive" Informationen zum Beruf aus, die als KldB-3-Steller ebenfalls im Mikrozensus enthalten sind. Es zeigt sich eine deutliche Abweichung zwischen (empirisch selteneren) subjektiv wahrgenommenen und (häufigeren) objektiv gemessenen Berufswechseln (ebd., S. 29, vgl. auch Damelang et al., 2015, S. 314). Womöglich werden letztere überschätzt, da die KldB-Information im Mi-

19 Eine direkte Vergleichbarkeit von Befunden auf Basis der Erwerbstätigenbefragung und des Mikrozensus ist aufgrund unterschiedlicher Grundgesamtheiten nicht gegeben (vgl. Wolnik & Holtrup, 2017, S. 13). In ersterer werden nur Erwerbstätige mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche berücksichtigt.

20 Söhn (2021, S. 26) beziffert den entsprechenden jährlichen Anteil, bezogen auf die Jahre 2013 bis 2015, sogar mit nur 3,0 %. Sie grenzt auf Beschäftigte ein, die in diesem Zeitraum den Betrieb gewechselt haben.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

krozensus nicht fortgeschrieben, sondern stets neu und ggf. abweichend ermittelt wird (Söhn, 2021, S. 66). Es muss sich aber nicht um ein reines Artefakt handeln, denn ähnliche Inkonsistenzen zwischen subjektiven und objektiven Informationen zeigen sich auch in anderen Datenquellen: Auf Basis der BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung zeigt A. Hall (2011, S. 123): „Vier von zehn Erwerbstätigen, die in einer anderen Berufsgruppe als der des Ausbildungsberufs arbeiten, empfinden diesen Wechsel nicht als vollständigen Berufswechsel." Als Grund kommt die Verwandtschaft von Tätigkeitsprofilen zwischen Berufen (vgl. A. Hall, 2011, S. 48 ff.) infrage, oder auch, dass sich Tätigkeitsprofile sozusagen schleichend *innerhalb* von Berufen verändern: „In diesen Fällen bleibt der erlernte Beruf als Identifikationsmöglichkeit erhalten, die Veränderungen werden von den Erwerbstätigen nicht als Berufswechsel begriffen." (Hecker, 2000, S. 13) Beides führt zu einer tendenziell niedrigen subjektiven Berufswechselinzidenz, die als „objektiv" gemessen wird.

Wir werfen nun einen Blick auf die Berufswechselhäufigkeit nach *Geschlecht* und beziehen subjektive und objektive Messungen ein. A. Hall (2011, S. 122) findet in ihrer Studie, dass mehr Frauen als Männer nach eigenem Dafürhalten im erlernten Beruf verbleiben (41,3 bzw. 32,2 %). Dies könnte an der „geringen Arbeitslosenquote und den expandierenden Beschäftigungszahlen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen" (ebd., S. 183) liegen, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind. Auch Mayer et al. (2010) berichten von einer bei Frauen geringeren Berufswechselrate im Vergleich zu Männern (im Zeitraum der ersten acht Jahre nach Erwerbseintritt, Westdeutsches Sample). Dies könnte allerdings ein Artefakt sein, da zur Berufsabgrenzung noch eine ältere Version der KldB verwendet wurde, die den Dienstleistungssektor weniger differenziert abbildete als den (eher männlich geprägten) Industriesektor (vgl. A. Hall, 2011, S. 122). Dütsch et al. (2013) verwenden deshalb eine neu abgegrenzte Berufsklassifikation (ebd., S. 514). Auch dort ergibt sich: „Insgesamt sind Männer dann durchweg mobiler als Frauen. So wechselten innerhalb von fünf Jahren nach dem Berufseinstieg gut 53 % der Männer und 38 % der Frauen in der jüngsten Kohorte (1998–2002) ihren Beruf." (ebd., S. 518) In Bezug auf den Übergang von der Ausbildung in den ersten Beruf finden die Autor:innen (ebd., S. 517 f.) indes bei dieser Kohorte einen leicht häufigeren Berufswechsel bei Frauen (22 %) als bei Männern (20 %). Auch Wolnik und Holtrup (2017, S. 27) sehen in der multivariaten Betrachtung, die u. a. für Branchen kontrolliert, mehr Berufswechsel bei Frauen und diese bleiben (wenn auch nur

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schwach signifikant) seltener im Ausbildungsberuf als Männer. Die Frage nach dem Einfluss des Geschlechts ist auf Basis der Literatur also nicht eindeutig zu beantworten. A. Hall (2011, S. 183) weist im Vergleich zwischen Ausbildungsberufen zudem auf eine „deutlich größere Spannbreite der Berufswechselquoten" bei Frauen hin.[21]

Mit Blick auf den Einfluss des *Qualifikationsniveaus* zeigt sich in der Untersuchung von Wolnik und Holtrup (2017, S. 27) für Hochschulabsolvent:innen und Personen mit Aufstiegsqualifizierung (u. a. Meister, Techniker) in der multivariaten Betrachtung signifikant weniger Berufswechsel als in der Gruppe mit betrieblicher Ausbildung. Dies bezieht sich auf das ganze bisherige Berufsleben (s. o.). Mayer et al. (2010) differenzieren zusätzlich nach Geschlecht und Schulabschluss und konzentrieren sich auf die ersten acht Jahre nach dem ersten Berufseinstieg. Hier sind es, multivariat kontrolliert, bei den Männern diejenigen mit Mittlerer Reife bzw. Abitur (mit oder ohne Berufsabschluss), die am seltensten den Beruf wechseln (ebd., S. 384), während bei Hauptschulabsolventen (mit oder ohne Berufsabschluss) die häufigsten Wechsel zu beobachten sind. Hochschulabsolventen weisen weniger Berufswechsel als Personen mit Hauptschulabschluss auf, aber mehr als Personen, deren höchster Abschluss Mittlere Reife bzw. Abitur ist. Bei den Frauen ergeben sich die Unterschiede weniger nach Schulabschlussniveau, sondern es sind diejenigen ohne Berufsabschluss, die den Beruf am häufigsten wechseln (ebd., S. 385). Es bieten sich eine Reihe von Erklärungen dieses komplexen empirischen Zusammenhangs von Berufswechseln und Qualifikation an: Die hohen Wechselraten im unteren Bildungssegment können durch eine relativ geringe Bildungsinvestition begünstigt sein, sodass wenig Humankapital verloren geht. Personen mit niedrigen oder fehlenden schulischen und beruflichen Abschlüssen könnten auch häufiger durch befristete Jobs und (drohende) Arbeitslosigkeit dazu gezwungen sein, sich beruflich neu zu orientieren, als bei höher Qualifizierten der Fall. Das Phänomen, dass die Berufskontinuität nicht linear mit der Qualifikation steigt, könnte an der unterschiedlichen Berufsspezifität und Arbeitsmarktgängigkeit einiger Berufsabschlüsse liegen: A. Hall (2011, S. 183) verweist auf die sehr unterschiedlichen Berufswechselraten

21 Für den Bereich der Bildungs-, Gesundheits- und sozialen Berufe gibt ein Bericht des European Institute for Gender Equality (EIGE, 2017, S. 34) an, dass Frauen in Deutschland häufiger im Ausbildungsberuf verbleiben als Männer. Die ausgewiesen Werte sind mit unter 10 % (Frauen) und unter 5 % (Männer) allerdings auffällig niedrig – gerade angesichts der hohen Humankapitalspezifik und häufigen Lizensierung dieser Berufe.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zwischen etwa Verkäuferinnen, Friseurinnen und Hauswirtschafterinnen auf der einen Seite und Bank- und Versicherungskauffrauen, Kranken- und Altenpflegerinnen auf der anderen Seite. Bei Hochschulabsolventinnen liegt nahe, dass sie durch die großen generalistischen Teile ihrer Ausbildung zwischen Berufen wechseln *können*, durch ihre tendenziell vorteilhafte Arbeitsmarktlage aber relativ selten wechseln *müssen*.

1.3.2 Historische Einordung: Immer mehr Wechsel?

Blicken wir zum Abschluss unserer Literaturauswertung noch auf einige Befunde, die Berufswechsel im deutschen Arbeitsmarkt der letzten Jahre historisch kontextualisieren.

Angesichts der bereits oben angesprochenen Anrufungen aus der Politik, die insbesondere zu Anfang der 2000er-Jahre auf eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Bereitschaft zum „lebenslangen Lernen" drängten, sollte man erwarten, dass Berufswechsel heute eine größere Rolle spielen als in der ferneren Vergangenheit. Auch Gesellschaftsdeutungen legen dies nahe: Im Kontext der Individualisierungsthese (Beck, 1986) sprachen Hitzler und Honer (1994) von der „Bastelexistenz": Der oder die Einzelne ist heute zu der Freiheit „verurteilt" (ebd., S. 307), permanent (auch berufs-)biografische Entscheidungen zu treffen. Verbindliche und einheitliche kollektive Normen existieren nicht mehr, der Beruf ist nicht vom Herkunftsmilieu oder von der Familientradition festgelegt und eine getroffene Berufswahl kann im Laufe des Lebens revidiert werden. Pongratz und Voß (2003) haben die These vom flexiblen „Arbeitskraftunternehmer" in die Diskussion gebracht, ein neuer Typ von Erwerbsperson ohne besondere Bindung an einen bestimmten Arbeitgeber oder Beruf, der in einem flexiblen Arbeitsmarktumfeld stets nach besseren Verwertungsmöglichkeiten für die eigene Arbeitskraft sucht und suchen muss (was aber auch und gerade innerhalb eines Berufs gelingen kann).

Historisch gesehen handelt es sich bei der „Berufsflexibilität" allerdings keineswegs um etwas Neues. Die Geschichte ist von Berufswechseln voll, denn ein bedeutender Strukturwandel erfolgt aufgrund stetiger Prozess- und Produktinnovationen nahezu permanent. Dies wird an Jean Fourastiés (1989) Beobachtungen sektoralen Wandels augenfällig: Um 1800 arbeiteten 70 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft – heute unter 2 %. Diese Umwälzung findet sowohl mittels inter- als auch intragenerationaler beruflicher Mobilität statt. Innerhalb des (deutschen) Industriesektors vollzog

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sich in den Nachkriegsjahrzehnten, insbesondere den 1970er-Jahren (Sorge & Streeck, 2016, S. 4), ein Wandel von Produktionsstrukturen von der Massen- zur diversifizierten Qualitätsproduktion, was einen Aufstieg vieler Beschäftigter zu komplexeren Tätigkeitsprofilen zur Folge hatte (und z. T. Wiederbesetzungsketten nach sich zog). Einer Untersuchung von Hecker (2000, S. 12) zufolge blickten Befragte in den späten 1970er Jahren auf mehr Berufswechsel zurück als Befragte zehn Jahre später. Nach den 1980er-Jahren scheint die Zahl der Berufswechsel wieder gestiegen zu sein (ebd.), was angesichts des schrumpfenden Industrie- und zugunsten eines immer ausdifferenzierteren Dienstleistungssektors auch plausibel erscheint.[22]

Mayer, Grunow und Nitsche (2010) wenden sich gegen den „Mythos Flexibilisierung", zumindest in seiner pauschalen Version, dass sich alle unterschiedlichen Dimensionen von Flexibilität einheitlich in eine steigernde Richtung entwickeln (ebd., S. 371). Die von ihnen untersuchten (westdeutschen) Berufseinstiegskohorten sind zwischen 1929 und 1971 geboren. Betrachtet wird ein Zeitraum von acht Jahren ab dem Einstieg in den ersten Beruf (ISCO-68, 3-Steller). Es zeigt sich deskriptiv, dass im Durchschnitt 41 % der männlichen und 38 % der weiblichen Berufseinsteiger im Laufe der ersten acht Erwerbsjahre ihren Beruf wechseln. Innerhalb der Geschlechter liegen die Mobilitätsraten der Kohorten jeweils dicht beieinander (ebd., S. 377). Kohortenunterschiede beziehen sich allenfalls auf die Prävalenz direkter vs. indirekter Mobilität (erstere ist bei den früheren, letztere bei den späteren Jahrgängen stärker ausgeprägt). Das heißt, dass Berufswechsel in jüngerer Zeit häufiger auf eine Erwerbsunterbrechung, etwa zur Weiterqualifizierung, wegen Arbeitslosigkeit oder aus familiären Gründen, folgen. Die multivariate Prüfung bestätigt den Befund, dass kein Trend zu häufigeren Berufswechseln vorliegt. Aufgrund des Untersuchungsdesigns gilt der Befund allerdings nur für die ersten Jahre nach Berufseinstieg. Ob berufliche Mobilität in späterem Erwerbsleben zugenommen hat, wird von Mayer et al. (2010) nicht untersucht. Die Studie kommt auf Basis von subjektiven Befragungsdaten zudem zu dem Schluss, dass der Wunsch nach beruflicher Stabilität bei den jüngeren Kohorten nicht mehr so schwer wiegt.

22 Im deutschen Fall ist auf das massive Berufswechselgeschehen in den neuen Bundesländern nach der „Wende" hinzuweisen: Fast jede:r Zweite hat dort Berufswechsel durchlaufen. Bei drei Vierteln geschah dies zwischen 1990 und 1999 (vgl. Hecker, 2000, S. 13; siehe auch Andretta & Baethge, 1996).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dütsch et al. (2013) untersuchen auf Basis von Angaben aus einer retrospektiven Befragung (in 2007/2008) Berufswechsel entlang des ganzen (bisherigen) Erwerbsverlaufs, verstanden als Abweichung der aktuellen Tätigkeit vom Ausbildungsberuf. Das Sample ist historisch etwas jünger als das der vorgenannten Studie. Es umfasst (westdeutsche) Geburtskohorten zwischen 1956 und 1988. Auch die verwendete Berufsklassifikation ist eine andere. Bezüglich der beruflichen Mobilität *nach* dem ersten Erwerbseinstieg bestätigen die Autor:innen die o. g. Befunde von Mayer et al. (2010): Es ist keine Veränderung sichtbar (Dütsch et al., 2013, S. 518). Dennoch kommt ihre Studie zu dem Befund, dass Beschäftigte ihren erlernten Beruf in jüngerer Zeit häufiger verlassen und zwar direkt nach dem Ende der Erstausbildung. Als Gründe werden Schwankungen in der Arbeitskräftenachfrage und Deregulierung (Ausweitung von Leiharbeit und Befristung) ausgemacht. Dies führt die Autor:innen zu der Interpretation einer abnehmenden Beruflichkeit im deutschen Arbeitsmarkt.

Diese Lesart wird von Vicari (2018, S. 29) und auch von Maier (2021) nicht geteilt – auch wenn sich die Beobachtung bestätigt, dass die Fähigkeitsprofile des Ausbildungsberufs von jüngeren Kohorten (Westdeutschland, 1973 bis 2002) häufiger als früher nicht zur Anwendung gebracht werden können (ebd., S. 214). Dies liege aber z. T. an den Befristungs- und Arbeitslosigkeitserfahrungen, die insbesondere männliche Akademiker *zu Anfang* ihrer Karriere machen (ebd., S. 257) und folglich an einer Suchphase über einige Jahre, die dann z. T. zu einer Rückkehr in den erlernten Beruf führt (ebd.). „Fünf Jahre nach Erstausbildungsende liegt der Anteil der Akteure, die außerhalb des erlernten Fähigkeitsprofils erwerbstätig sind, jedoch in allen Kohorten bei nahezu 30 Prozent, sodass keine zunehmende Entberuflichung im Arbeitsmarkt erkennbar wird." (ebd., vi)

Mit Blick nach vorn argumentiert Knuth (2021) in dem bereits oben zitierten Aufsatz, dass das Berufswechselgeschehen der vergangenen Jahre trügerisch träge gewesen sein könnte, denn die „Wirkungen von Digitalisierung und Transformationen der Produktionsweise entfalten sich nicht eigenständig und linear, sondern eingebettet in den Konjunkturverlauf." (ebd., S. 34) Das „beeindruckende Beschäftigungswachstum über fast anderthalb Dekaden" (ebd., S. 18) könnte zu verminderten Entlassungen durch Arbeitgeber geführt haben (stattdessen horten Betriebe Arbeitskräfte). Zu erwarten sei ein Ende des „Transformationsstaus" (ebd., S. 37) bei sich abschwächender Konjunktur. Wenn die „schöpferische Zerstörung" (ebd., S. 18) wieder an Fahrt aufnimmt, würde dies auch zu mehr Berufswechseln führen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2. Methode und Datenbasis

In diesem Abschnitt wird zunächst die Datenbasis unserer Untersuchung vorgestellt (2.1). Dann wird die Fallauswahl erläutert – in Bezug auf Beobachtungszeitraum, Personen und Berufsgruppen (2.2). Schließlich wird ein Konzept zur Beobachtung von Berufswechseln mit den vorliegenden Daten entwickelt (2.3).

2.1 Die Datenquelle SIAB

Die Untersuchung basiert auf der „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien" (SIAB). Diese Datenquelle ermöglicht es, Erwerbsverläufe von Person, die in Deutschland abhängig beschäftigt sind oder waren, tagesgenau nachzuvollziehen. Die Informationen gehen auf Meldungen zurück, die Betriebe regelmäßigen an die Sozialversicherung machen müssen. Die Daten werden der Forschung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, zur Verfügung gestellt. Wir nutzen den *scientific use file* (SUF) SIAB-R 7519 v1.[23] Es handelt sich um eine repräsentative 2-%-Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller abhängig Beschäftigten.

Damelang et al. (2018, S. 416) zufolge ist die SIAB „particularly suited to analyse occupational mobility." Dies gilt insbesondere aufgrund der hohen Fallzahl und der tagesgenauen Informationen dieser Prozessdaten, die so in Befragungen nicht zu erreichen wären. Es sind allerdings auch Schwächen zu nennen – gerade bei der beruflichen Einordnung, die von den Betrieben nicht immer exakt geleistet wird. Denn während sozialversicherungsrelevante Daten, d. h. Entgelte (unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze) und Beschäftigungszeiten, genau und verlässlich sein *müssen*, gilt dies nicht für die administrativ nicht-essenziellen Informationen. Ein weiterer Nachteil ist, dass Selbstständige und Beamt:innen nicht in den Daten enthalten sind.

Berufsinformationen liegen in der SIAB, abgesehen von einigen fehlenden Werten, für jeden Zeitraum vor, in dem eine Person beschäftigt ist. Sie basieren ab dem 01.12.2011 auf der „Klassifikation der Berufe" (KldB) 2010. Diese wird in der Literatur übereinstimmend als „äußerst geeignet für die Beschreibung der Struktur des deutschen Arbeitsmarktes" (Christoph et

23 Zur Datenaufbereitung nutzen wir einige Code-Bausteine von Dauth und Eppelsheimer (2020).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

al., 2020, S. 47 f.) bezeichnet. Im SIAB-SUF werden die ersten drei Stellen der KldB angegeben, d. h. die sog. „Berufsgruppen". Zu Anonymisierungszwecken wird in einigen Fällen durch Zusammenlegung vergröbert: Die eigentlich 144 Ausprägungen zählende dritte Gliederungsebene der KldB 2010 wird „zu 126 Berufsgruppen aggregiert, bei der jeder Gruppe pro Jahr zum Stichtag 30.06. mindestens 100 Beobachtungen zugrunde liegen." (Antoni, Ganzer & vom Berge 2019, S. 43) Eine dieser Berufsgruppen ist als „Sonstige Berufe" bezeichnet, es sind also insgesamt nur 125 inhaltlich definierte Berufsgruppen.

Alternative Datenquellen, die für die Untersuchung geprüft wurden, haben sich trotz der Einschränkungen der SIAB als weniger geeignet herausgestellt. In unserem Fall waren Längsschnittdaten von mehreren Jahren, eine hohe Fallzahl und ausreichend tief gegliederte Berufsinformationen wichtig.

2.2 Eingrenzung der Untersuchung

In diesem Abschnitt werden unsere Entscheidungen zur Eingrenzung des Beobachtungszeitraums, der untersuchten Berufsgruppen und der im Sample berücksichtigten Personen erläutert. Ferner werden Sample und Grundgesamtheit kurz beschrieben.

2.2.1 Beobachtungszeitraum

Wir wählen für unsere Untersuchung einen Beobachtungszeitraum von sieben Jahren zwischen dem 01.01.2013 und dem 31.12.2019. Das Enddatum ist durch die aktuelle SIAB-Datenpublikation zum Zeitpunkt der Arbeiten festgelegt. Aufgrund z. T. verspäteter Betriebsmeldungen können beobachtete Erwerbsverläufe gegen Ende des Beobachtungszeitraums noch mangelhaft dokumentiert sein, was zu einer Unterschätzung von Berufswechseln führen könnte. Das gewählte Beginndatum der Beobachtung schöpft die historische Tiefe der SIAB bei weitem nicht aus (Daten liegen ab 01.01.1975 vor). Neben dem Streben nach Aktualität ist ein Grund dafür auch, dass die Datenreihe der Informationen zum ausgeübten Beruf über die Zeit konzeptionelle Brüche aufweist. Unsere Beobachtung setzt in dem Moment ein, ab dem in der SIAB Berufsinformationen nach KldB 2010 und mit ausreichendem Füllgrad vorliegen (vgl. Antoni et al., 2019, S. 8; Bertat, Dundler, Grimm, Kiewitt et al., 2013, S. 10).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.2.2 Untersuchte Berufe bzw. Berufsgruppen

Entscheidend für die Einordnung der Beschäftigten nach KldB ist das Kriterium der Berufsfachlichkeit: „Berufsfachlichkeit bedeutet ein auf berufliche Inhalte bezogenes Bündel von Fachkompetenzen. Eine Fachkompetenz umfasst spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten eines Berufs, die auf einzelne Arbeitstätigkeiten zugeschnitten und notwendig sind, um berufstypische Aufgaben verrichten zu können." (BA, 2011, S. 26) Die ersten vier Stellen der insg. fünfstelligen KldB bilden die Berufsfachlichkeit in zunehmender Detailschärfe ab. Im SIAB-SUF werden, wie erwähnt, nur die sog. „Berufsgruppen" (3-Steller) angegeben. Beschäftigte werden also nicht auf der feinsten Stufte der berufsfachlichen Spezialisierung unterschieden. Dies ist relevant zu erwähnen, weil die Zahl der Berufswechsel, die auf Basis von Berufsklassifikationen beobachtet werden, auch stark davon abhängt, wie eng die Gruppen definiert werden.

Eine Abgrenzung auf 4-Stellerebene wäre zu detailliert, wenn Berufswechsel als markanter Einschnitt in die Berufsbiografie verstanden werden sollen, die von Beschäftigten eine gewisse Flexibilität und Umstellung erfordern, und aus Sicht der Gesellschaft bedeuten, dass Personen tatsächlich andere Leistungen anbieten.[24] Eine Abgrenzung auf 3-Stellerebene erscheint mit Blick auf die interessierenden Berufsgruppen als optimal für unser Erkenntnisinteresse, es lässt sich aber argumentieren, dass wir uns so „an der oberen Grenze bezogen auf die absolute Anzahl an gemessenen Wechselereignissen" (Damelang et al., 2015, S. 313 f.) bewegen, während sich noch eine KldB-Ebene höher (2-Steller), „eher die untere Grenze der realisierten Ereignisse beobachten" lassen würde (ebd.).

Wie oben bereits angedeutet, wird die Nutzung von Berufsklassifikationen im Kontext von Berufswechselanalysen aber auch kritisiert: A. Hall (2011, S. 48) weist darauf hin, dass es bei der klassifizierenden Einordnung neben der Tätigkeit noch weitere Zuordnungskriterien, wie das der Branche, gibt. Ein Berufsgruppenwechsel sei somit nicht immer gleichbedeutend mit einem Berufswechsel (ebd., S. 124). Dieser Kritikpunkt ist u. E. insbesondere dann relevant, wenn die Analyse den gemeinsamen oder ab-

24 Ein praktischer Vorteil, 3-Steller anstatt der mit SIAB maximal möglichen 4-Steller zu beobachten, liegt in der höheren Fallzahl pro Berufsgruppe. Aus diesem Grunde wurde darauf verzichtet, vor Ort im Forschungsdatenzentrum („on-site") auf die schwach anonymisierte Version der SIAB zuzugreifen, die eine berufliche 4-Steller-Gliederung bietet.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

weichenden Qualifikationsanforderungen (ebd., S. 48) gilt.[25] In der vorliegenden Untersuchung geht es nicht um die Beziehung zwischen Bildungs- und Erwerbssystem und auch nicht vorrangig um die mit Berufswechseln verbundenen Hürden. Für uns ist zentral, ob Beschäftigte kontinuierlich an der Herstellung bestimmter gesellschaftlicher Güter mitwirken, bzw. ob sie entsprechenden Berufen den Rücken kehren oder aber andere Berufe für die Aufnahme solcher Tätigkeiten verlassen.

Bei der Auswahl der zu untersuchenden Berufe orientiert sich unsere Untersuchung ein Stück weit an den Festlegungen für das *GenDis*-Projekt (vgl. Kapitel 2 in diesem Band): Es geht um gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen mit Personenbezug. Allerdings können aufgrund der Datenbasis Berufsgruppen, in denen der Beamtenstatus eine große Rolle spielt, nicht untersucht werden: Dies gilt für Berufe in der Branche „Sicherheit, Recht und Verwaltung" und im Bildungsbereich. Hierfür sind die SIAB-Daten nicht repräsentativ. Wir beschränken uns auf Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungspflegeberufe. Die sieben entsprechenden KldB-Berufsgruppen sind in Tabelle 1 aufgeführt.[26]

Tabelle 1: Ausgewählte Berufsgruppen in der KldB und Item im SIAB-Regionalfile

KldB-Dreisteller: Code und Bezeichnung	**beruf2010_gr**
811 Arzt- und Praxishilfe	91
813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	93
814 Human- und Zahnmedizin	94
816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	95
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	96
821 Altenpflege	98
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	103

Quelle: eigene Darstellung basierend auf SIAB-R 7519 v1

25 Die Frage nach der optimalen Konzeption von Ausbildungsgängen erscheint als das anwendungspraktische Ziel eines Gutteils der bestehenden Berufswechselforschung. Daher der häufige Fokus auf den Vergleich von erlernten und ausgeübten Tätigkeiten, oftmals mit Blick auf Berufsbildung.

26 In allen sieben Fällen entspricht die Ausprägung des SIAB-R-Items *berufe_2010_gr* eineindeutig einer Systematikposition des KldB-2010–3-Stellers. Die von uns untersuchten Gruppen sind von einer fallzahlbedingten Zusammenlegung (s. o.) also nicht betroffen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Nicht berücksichtigt wird in dieser Untersuchung das Anforderungsniveau der Berufe (BA, 2011, S. 27), das in der fünften Stelle der KldB 2010 zum Tragen kommt. Uns geht es wie erwähnt um die Art von Tätigkeiten, die Beschäftigte für die Gesellschaft leisten. Somit liegt der Fokus auf horizontalen Wechseln, nicht auf der Position in einer sozialen Hierarchie, die die Tätigkeit den Beschäftigten zuweist.

2.2.3 Sample und Grundgesamtheit

Das Untersuchungssample umfasst Personen, die im Beobachtungszeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2019 in Deutschland mindestens einen Tag lang abhängig beschäftigt sind. Wir konzentrieren uns nicht auf Berufseinstiege zu einem bestimmten Zeitpunkt oder auf bestimmte Berufseinsteigerkohorten, sondern interessieren uns allgemein für das Wechselgeschehen im Beobachtungszeitraum. Es ist deshalb kein Kriterium für die Aufnahme in unser Sample, dass eine Beschäftigung zu einem Stichtag vorliegt. Bei der Beschäftigung kann es sich um eine sozialversicherungspflichtige oder um eine geringfügige handeln. Phasen der Berufsausbildung, Werkstudium und Praktika werden nicht berücksichtigt.

Ein weiteres Kriterium bezieht sich auf das Alter der Personen. Wir beobachten nur Personen, die frühestens im Jahr 1955 und spätestens im Jahr 1992 geboren sind. Mit Blick auf den gewählten Untersuchungszeitraum setzen wir damit eine untere Altersgrenze bei 20 Jahren – ein Alter, in dem Schule und häufig auch eine erste Berufsausbildung abgeschlossen sind.[27] Die obere Altersgrenze ist so gesetzt, dass Samplepersonen im Laufe des Beobachtungszeitraums nicht die Regelaltersgrenze erreichen.[28]

Aufgrund des zentralen Stellenwerts der Berufsinformation nimmt auch diese einen gewissen Einfluss auf das Sample: Berufsepisoden mit fehlender Berufsbezeichnung werden gelöscht. Das betrifft etwa ein halbes Prozent der Erwerbsspells in der SIAB. Auch Episoden in „sonstigen Berufen" werden ausgeschlossen. Dies ist eine kleine und sehr unspezifische Gruppe. Wer also nur ohne Berufsbezeichnung oder in sonstigen Berufen gemeldet wird, ist nicht Teil des Samples.

27 Akademische Studien sind in diesem Alter noch nicht abgeschlossen, können aber durch Erwerbstätigkeit begleitet sein. Die Altersgrenze der Beobachtung erst auf Ende 20 zu setzen, würde zudem bedeuten, einen Teil der Berufsbiografie der Nicht-Akademiker:innen auszublenden.

28 Denn sonst hätten sie von vornherein eine geringere Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels als Personen, die im Beobachtungszeitraum jünger sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Insgesamt zählt unser Sample 772 016 Personen. Da es sich um eine 2-%-Stichprobe handelt, entspricht dies real dem 50-fachen Wert. Damit ergibt sich eine Grundgesamtheit von 38 600 800 Personen, die die o. g. Samplekriterien erfüllen. Diese Personen sind im siebenjährigen Beobachtungszeitraum mindestens einen, aber maximal 2555 Tage (sieben Jahre) lang beschäftigt gemeldet. Diese maximale Beschäftigungsdauer erreichen 34,6 % der Population, also ein gutes Drittel. Die Hälfte ist mehr als 2279 Tage beschäftigt, also mehr als sechs Jahre. In den unbeobachteten Zeiten kann ganz Unterschiedliches vorliegen: Arbeitslosigkeit, Elternzeit oder Bildungszeiten – oder auch Erwerbstätigkeit als Beamt:innen, Selbstständige, Auszubildende, Werkstudent:innen, Praktikant:innen.[29] Auch Ein- bzw. Auswanderung bzw. Auslandsaufenthalte oder das Arbeiten für Unternehmen im Ausland (die an die deutsche Sozialversicherung keine Beschäftigungsdaten melden) kann ein Grund sein, dass Personen zeitweise nicht beobachtet werden.

Aus den betrieblichen Meldedaten lassen sich einige soziodemografische Merkmale entnehmen. Der Anteil der Männer im Sample und in der Untersuchungspopulation beträgt 52,1 %, Frauen 47,9 %. Das Durchschnittsalter liegt bei 42,3 Jahren. 20,3 % der Personen besitzen einen (Fach-)Hochschulabschluss, andere haben Abitur mit Berufsausbildung (14,0 %) oder ohne (2,6 %), oder Hauptschulabschluss / Mittlere Reife mit Berufsausbildung (55,8 %) oder ohne (7,3 %). 82,0 % der Beobachteten hat die deutsche Staatsangehörigkeit.

Nicht immer sind Personen die Beobachtungseinheit unserer Analyse. Die meisten Auswertungen beziehen sich auf Berufswechsel. Insgesamt können wir im Sample 167 534 Berufswechsel beobachten. Diese sind 142 748 Personen zuzuordnen. In einem Teil der Fälle vollziehen Personen also mehrere Berufswechsel im Beobachtungszeitraum (es kann sich dabei auch um eine Rückkehr in den alten Beruf handeln). Mit 629 268 Personen wird für die große Mehrheit (81,5 %) des Samples und der Grundgesamtheit kein Berufswechsel registriert. Dies liegt auch an den Kriterien, die wir für Berufswechsel angelegen. Diese werden nun erläutert.

29 Zu einigen dieser Zustände enthalten die SIAB durchaus Informationen, die wir aber nicht auswerten, weil sie nicht zentral für unsere Forschungsfrage sind.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.3 Berufswechsel messen

Die wichtigste konzeptionelle Grundlage für die Beobachtung von Berufswechseln liegt in der Berufsnomenklatur (KldB 2010). Berufswechsel sind Änderungen der Systematikposition der beruflichen Tätigkeit einer Person (auf der gewählten Detaillierungsebene der Klassifikation, s. o.). Aufgrund der Komplexität von Erwerbsbiografien sind jedoch einige weitere Festlegungen darüber zu treffen, wann von einem Berufswechsel zu sprechen ist und wann nicht.

Ein Aspekt dieser Komplexität ist die Möglichkeit, dass Personen gleichzeitig in mehreren Berufen tätig sind. Ein anderer ist der unterschiedliche Stellenwert und die unterschiedliche Dauer von Berufsepisoden: Ein Beruf kann eine dauerhafte Lebensgrundlage bieten, oder einfach nur kurz als Ferienjob oder Praktikum ausprobiert werden. Auch die zulässige zeitliche Lücke zwischen Berufsepisoden ist eine Frage. Ob und wann ein Berufswechsel gezählt wird, ist daher auch eine Frage der Definition bzw. Operationalisierung. Hinzu kommt, dass die zur Verfügung stehenden Daten ebenfalls Eigenheiten haben, die auf die Zahl der gemessenen Berufswechsel einwirken.[30]

Wir werten es in unserer Untersuchung als einen Berufswechsel, wenn zunächst ein *kontinuierlich* ausgeübter *Hauptberuf* beobachtet wird, auf den folgend dann ein anderer *kontinuierlich* ausgeübter *Hauptberuf* beobachtetet wird. Es muss sich nicht um eine zeitlich unmittelbare Folge handeln – wir zählen sowohl direkte als auch indirekte Wechsel. Die maximal zulässige Unterbrechung zwischen ausgeübten Berufen ist nur durch die Länge des Beobachtungszeitraums beschränkt.

Als *Hauptberuf* bezeichnen wir den Beruf, in dem zu einem bestimmten Zeitpunkt das höchste Entgelt erzielt wird. In der Mehrheit der Fälle wird von Personen nur ein Beruf gleichzeitig ausgeübt. Im Falle parallel liegender Tätigkeit in verschiedenen Berufen muss das Entgelt verglichen werden, um den Hauptberuf zu ermitteln und Einkommen aus mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen im selben Beruf (dies ist selten, kommt aber vor) werden jeweils addiert.

Ein *kontinuierlich* ausgeübter Beruf meint hier, dass der Beruf für einen gewissen Zeitraum am Stück ausgeübt wird, d. h. nicht von anderen Berufen unterbrochen wird. Als Zeitraum fordern wir mindestens ein ganzes

30 Für Ausführungen hierzu verweisen wir aus Gründen der Kürze auf den online-Anhang zu diesem Kapitel.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Jahr, also 365 Tage der Berufsausübung (einschließlich arbeitsfreier Tage). Eine Unterbrechung durch einen anderen Beruf liegt dann vor, wenn mindestens einen Tag lang in diesem Zeitraum in einem anderen Beruf ein höheres Tagesentgelt erzielt wird. Unterbrechungen durch andere Berufe können sich auch aufgrund eines Nebenjobs ergeben, in dem vorübergehend besser verdient wird als im (vorherigen) Hauptjob. Unterbrechungen durch einen anderen Erwerbsstatus, wie Arbeitslosigkeit oder Inaktivität, sind zulässig – der Mindestzeitraum der Berufsausübung verlängert sich um die entsprechende Zeit.[31] Ist ein volles Jahr der ununterbrochenen Berufsausübung erreicht, dann besteht für den Beruf ein „Bestandsschutz": Wir zählen dann keinen Wechsel, auch wenn für kurze Zeit ein anderer Beruf mehr Einkommen einbringt. Erst wenn über ein Jahr das meiste Einkommen aus einem neuen Beruf gewonnen wird, zählen wir ihn als neuen Hauptberuf. Es kann sich dabei um einen Beruf handeln, der zuvor noch nie ausgeübt wurde, oder um einen, in den nach längerer Zeit zurückgekehrt wird, oder auch um einen, der vorher im Nebenjob betrieben wurde.

Das Kriterium der Kontinuität soll sicherstellen, dass eine Identifikation der Person mit dem Beruf vorliegt und dass sie ihre Arbeitskraft dem entsprechenden Beruf dauerhaft zur Verfügung stellt. Denn dies macht die Relevanz individueller Berufswechsel für die Sicherstellung öffentlicher Güter aus. Ohne die Glättung, die wir vornehmen, käme es zudem zu einer groben Überschätzung von Berufswechseln, da Einkommen z. B. bei variablen Gehaltsanteilen kurzfristig stark schwanken können. Nebenberufliche Einkommen können das Einkommen aus dem Hauptberuf phasenweise übertreffen, ohne dass sich an der Tätigkeit und Orientierung eines Beschäftigten etwas ändert. Eine Nebenfolge des Kriteriums der Kontinuität ist es, dass für manche beobachteten Erwerbsverläufe kein Berufswechsel gezählt wird, obwohl sie ebenfalls keinen kontinuierlichen Hauptberuf ausweisen. Es handelt sich um eine dritte Gruppe von beruflich unsteten Erwerbsverläufen im Beobachtungszeitraum, z. B. eine berufliche Orientierungsphase. Dies erforderte Kontinuität der Berufsausübung ist der Hauptgrund dafür, dass das von uns gewählte Beobachtungskonzept zu

31 Es ist dabei den Eigenheiten der Datenbasis geschuldet, dass nicht feststellbar ist, ob sie nicht doch Berufsunterbrechungen durch im Datensatz nicht dokumentierte, weil etwa in Selbstständigkeit oder im Ausland ausgeübte Tätigkeiten aufweisen. Kurzfristige Unterbrechungen durch Beamtenverhältnisse dürften kaum vorkommen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

einer konservativen Schätzung der Zahl von Berufswechseln führt (weitere Gründe sind im online-Anhang zu diesem Kapitel ausgeführt).

Alternativen zu dem von uns gewählten Konzept hätte z. B. ein kürzerer Mindestzeitraum für das Kriterium der Kontinuität gewählt werden können. Dies hätte zu einer größeren Zahl beobachteter Berufswechsel geführt (siehe den Sensitivitätstest, siehe Abschnitt 3.1). Auch der Hauptberuf hätte anders definiert werden können, anstatt mittels des höchsten Einkommens z. B. durch die höchste bisherige Dauer der Berufsausübung. Ein Nachteil hiervon wäre, dass kein Berufswechsel gezählt würde, wenn ein Beruf über lange Zeit noch als Nebenjob weitergeführt wird. In dem Fall, dass zu Beginn des Beobachtungszeitraums von einer Person mehrere Berufe parallel ausgeübt werden, bestünde zudem erneut das Problem der Priorisierung. Infrage käme auch eine Hierarchisierung nach Arbeitszeitvolumen. Die Angabe ist jedoch in der SIAB sehr grob (binär: Vollzeit/Teilzeit). Bei einer Kombination aus Voll- und Teilzeit dürfte das Ergebnis in den meisten Fällen mit unserer Priorisierung nach Entgelt identisch sein. Bei Personen, die keinen Beruf in Vollzeit, aber mehrere in Teilzeit ausüben, bestünde abermals das Problem der Priorisierung.[32]

Nicht Gegenstand unserer Beobachtung sind Übergänge aus der oder in die Inaktivität: Stetig verlassen Kohorten das Bildungssystem und es kommt zu einer großen Zahl von Berufseintritten. Dem steht ein massenhaftes Verlassen von Berufen durch Eintritt in den Ruhestand gegenüber. Auch dieser Teil der Dynamik von Erwerbsverläufen wird von uns nicht beobachtet, sondern nur der Wechsel von ausgeübten Berufen in andere ausgeübte Berufe.

3. *Empirische Untersuchung*

Zunächst untersuchen wir das Phänomen Berufswechsel ganz allgemein im Arbeitsmarkt: Wie häufig kommen sie vor, unter welchen Bedingungen sind sie wahrscheinlich, welche Beschäftigtengruppen sind beruflich mobil? (3.1) Dann ermitteln wir den Grad, zu dem einzelne Berufsgruppen von Berufswechseln betroffen sind und ob sie hierdurch unter dem Strich Beschäftigte gewinnen oder verlieren (3.2). Im letzten Teil des Abschnitts

32 Zudem beziehen sich die Arbeitszeitangaben auf Beschäftigungsverhältnisse, nicht Berufe. Bei mehreren Teilzeitjobs wäre eine sachgerechte Aggregation der Arbeitszeit mit den vorhandenen Angaben nicht möglich.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

untersuchen wir, aus welchen konkreten Berufsgruppen Humandienstleistungsberufe durch Berufswechsel Beschäftigte rekrutieren und an welche sie Beschäftigte abgeben (3.3).

3.1 Wer wechselt zwischen Berufen?

Wie oben erläutert, zählen wir es als einen Berufswechsel, wenn eine Person zunächst in einer Kldb-2010-Berufsgruppe kontinuierlich und hauptberuflich beobachtet wird, und irgendwann später im Beobachtungszeitraum in einer *anderen* Kldb-2010-Berufsgruppe kontinuierlich und hauptberuflich beobachtet wird. Wenn wir also im Folgenden über „Wechsel aus dem Beruf" sprechen, meinen wir damit nur Fälle, in denen die Erwerbstätigkeit in einem anderen Beruf fortgesetzt wird. „Wechsel in den Beruf" meint analog dazu nicht etwa den Eintritt nach der Ausbildung ins Arbeitsleben, sondern nur die Aufnahme eines Berufs zulasten eines anderen Berufs.

Im Folgenden betrachten wir Berufswechsel zunächst deskriptiv (3.1.1) und dann multivariat (3.1.2), um den Einfluss bestimmter Merkmale der Beschäftigten und Arbeitsstellen zu isolieren.

3.1.1 Deskriptive Betrachtung

Wenn wir unter „kontinuierlich" mindestens ein Jahr Erwerbstätigkeit im selben Beruf verstehen, liegt bei 18,5 % der Personen im Beobachtungszeitraum mindestens ein Berufswechsel vor. Eine Mehrheit von 70,3 % übt zwischen Anfang 2013 und Ende 2019 nur einen einzigen Beruf als kontinuierlichen Hauptberuf aus (Tabelle 2). Die verbleibenden 11,2 % sind zwar auch einem (oder mehreren) Beruf(en) tätig, doch dauern diese Phasen stets kürzer ein Jahr. Aufgrund dieser Diskontinuität werden sie weder bei den Berufstreuen 70,3 % noch bei den 18,5 % Berufswechsler:innen eingeordnet.[33]

Im Sinne eines Sensitivitätstests können wir anstatt eines Jahres der Berufsausübung nur drei Monate fordern. Dann läge der Anteil der Berufs-

33 Eine Person kann im Beobachtungszeitraum mehrmals den Beruf wechseln. Wegen unserer restriktiven Definition, die einen Mindestzeitraum von 365 Tagen Berufsausübung fordert, um eine Tätigkeit als kontinuierlichen Beruf zu werten, liegt die maximal mögliche Anzahl von Berufswechseln im Beobachtungszeitraum bei knapp unter sieben. Empirisch weisen die meisten Berufswechsler:innen nur einen einzigen Berufswechsel auf (15,5 % von 18,5 %, nicht tabellarisch dargestellt).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wechsler:innen höher, da ja auch kürzere Episoden anderer Berufe berücksichtigt würden. Von den beobachteten Personen würden 30,6 % als Berufswechsler:innen eingeordnet (nicht dargestellt), 65,7 % als nur in einem Beruf tätig und bei nur 3,7 % würde aufgrund der Kürze der beobachtbaren Berufsepisoden kein kontinuierlicher Beruf festgestellt. Da es uns aber wie gesagt in dieser Untersuchung auf eine gewisse berufliche Identifikation und längerfristige Verfügbarkeit ankommt, legen wir im Folgenden stets das Kriterium „ein Jahr Berufsausübung" an.

Männer wechseln gemäß dieser Definition mit größerer Wahrscheinlichkeit als Frauen den Beruf (19,0 % vs. 17,9 %) und weisen zudem öfter diskontinuierliche Berufsverläufe auf (Tabelle 2). Nur 68,3 % der Männer, aber 72,6 % der Frauen sind im Beobachtungszeitraum nur in einem einzigen, kontinuierlichen Hauptberuf tätig. Bei jüngeren[34] Personen beobachten wir mehr Berufswechsel: 22,7 % der unter 40-Jährigen wechseln den Beruf mindestens einmal im Beobachtungszeitraum, aber nur 14,6 % der über 40-Jährigen. Auch diskontinuierliche Verläufe sind bei den Jüngeren häufiger zu beobachten. In beiden Altersgruppen aber übt eine Mehrheit zwischen 2013 und 2019 einen einzigen Beruf kontinuierlich aus und bei den Älteren trifft dies sogar auf mehr als drei von vier Personen zu (76,6 %).

Tabelle 2: Anteil der Beobachtungspersonen, je nach Berufswechsel im Zeitraum 2013–2019, nach Geschlecht bzw. Altersgruppe (%)

Anzahl der Berufswechsel	Alle	Männer	Frauen	U-40	Ü-40
Keiner	70,3	68,3	72,6	63,5	76,6
Einer oder mehr	18,5	19,0	17,9	22,7	14,6
Kein kontinuierlicher Hauptberuf	11,2	12,7	9,5	13,8	8,8

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Oben hatten wir sieben Berufsgruppen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege, Erziehung und Sozialarbeit, ausgewählt, deren Beschäftigte personenbezogene Dienstleistungen erbringen (Tabelle 1). Welchen Einfluss haben diese – zunächst als Humandienstleistungsberufe in einer Kategorie zusammengefasst – auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit?

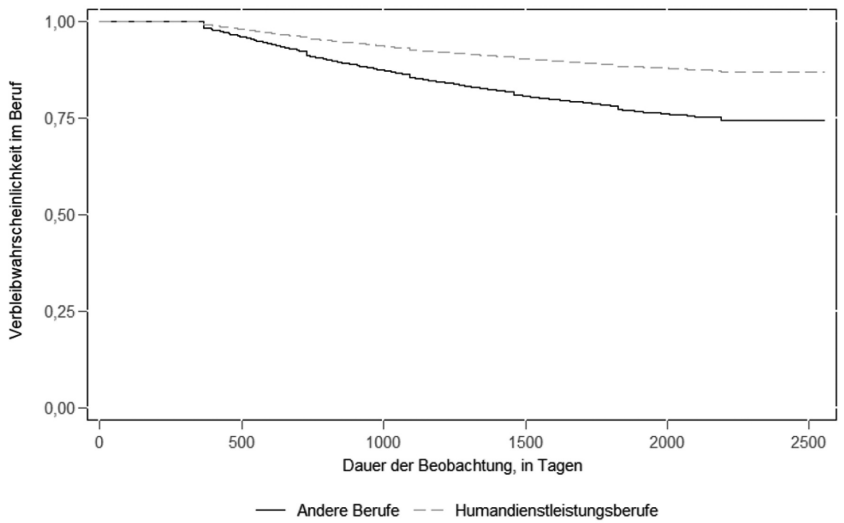
Abbildung 1 zeigt sog. Überlebenszeitkurven, mit denen wir das Verbleiben in Berufen über die Zeit nachzuvollziehen können. Beobachtungsein-

34 Zum Zeitpunkt der ersten Beobachtung der Person.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

heit sind nun nicht Personen, sondern Berufsepisoden. Auf der horizontalen Achse ist die Dauer der Berufsepisode abgetragen – das Maximum liegt bei 2555 Tagen (siebenjähriger Beobachtungszeitraum). In den ersten 365 Tagen zeigt sich kein Unterschied zwischen Humandienstleistungsberufen und anderen Berufen, da es sich um die Mindestdauer handelt, die wir für die Qualifikation eines Berufs als Hauptberuf anlegen.[35] Danach entwickeln sich die Austrittsraten kontinuierlich auseinander: Mit zunehmender Beobachtungsdauer sinkt der Anteil der Humandienstleistungsbeschäftigten, die ihren Beruf noch nicht verlassen haben, *langsamer* ab als der Anteil der sonstigen Beschäftigten. Nach der maximalen Zeitdauer von sieben Jahren sind von den Humandienstleistungsbeschäftigten 87,1 % *noch nicht* in einen anderen Beruf gewechselt, bei den anderen Beschäftigten nur 76,0 %.[36]

Abbildung 1: Verbleib im Beruf über die Zeit: Humandienstleistungsberufe insgesamt und andere Berufe (Kaplan-Meier-Kurve)



Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

35 Wer kürzer im Beruf ist, wird in dem Schaubild daher nicht berücksichtigt.

36 Ein *log-rank-test* (nicht dargestellt) bestätigt, dass sich die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels am Ende der beobachteten Episode zwischen den beiden Gruppen statistisch höchst signifikant unterscheidet.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.1.2 Multivariate Betrachtung

Neben dem Beruf selbst können noch weitere Faktoren begünstigend oder hemmend auf Berufswechsel von Personen wirken. Eine multivariate Betrachtungsweise erlaubt es, mehrere Faktoren gleichzeitig zu berücksichtigen und die Wirkung eines jeden isoliert von anderen Faktoren im Modell zu messen. Wir verwenden ein einfaches lineares Regressionsmodell. Beobachtungseinheit sind Berufsepisoden. Das Modell berücksichtigt, dass diese in eine etwas kleinere Zahl von Personen „eingebettet" sind.[37] Abhängige Variable (AV) ist die Information, *ob* eine beobachtete Berufsepisode mit dem Verlassen des Berufs endet. In diesem Fall wird die Person anschließend in einem anderen Beruf beobachtet (AV mit 1 codiert). Andernfalls endet die Beobachtung im selben Beruf (AV mit 0 codiert).[38] Die Determinanten (unabhängigen Variablen) im Modell sind Merkmalsausprägungen zu dem Zeitpunkt, an dem ein Beruf ergriffen wird bzw. wir eine Person das erste Mal im jeweiligen Beruf beobachten.

Tabelle 3 zeigt den Output des Regressionsmodells.[39] Geschlecht und Alter sind als Determinanten von Berufswechseln statistisch höchst signifikant. Beim Ergreifen eines Berufs 40 Jahre oder älter zu sein senkt die Wahrscheinlichkeit, den Beruf irgendwann wieder zu verlassen, um fast 8,3 Prozentpunkte (P.p.). Dem Faktor Geschlecht kommt eine deutlich geringere Wirkung zu. Weiblich zu sein senkt die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels um etwa 1,4 P.p. Weitere relevante Faktoren sind das Ausbildungsniveau der Person, der Wirtschaftszweig des Arbeitgebers und Merkmale der Arbeitsstelle: Teilzeit, Befristung und Leiharbeit.[40]

Die Wirkung verschiedener Ausbildungsniveaus wird im Vergleich zur Ausprägung „Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss" ermittelt. Beschäftigte mit maximal Mittlerer Reife – ob mit oder ohne Berufsausbil-

37 Wir zählen so viele Beobachtungen, wie die Personen im Sample Phasen kontinuierlicher Hauptberufe aufweisen. Es sind 802 544 aus 685 629 Personen. Außen vor bleiben 86 387 Personen des Samples, die die ganze Zeit über diskontinuierlich beschäftigt sind.

38 Entweder aufgrund einer Rechtszensierung am Ende des Beobachtungszeitraums am 31.12.2019, oder schon vorher, weil keine weiteren Meldungen vorliegen. Ferner kann es sein, dass ein anderer Beruf beobachtet, aber nicht lange genug ausgeübt wird, als dass von einem Wechsel in diesen als neuen, kontinuierlichen Beruf gesprochen werden könnte.

39 Aus Platzgründen nicht dargestellt werden die Variablen Gleitzeit, historisches Jahr und Konstante.

40 Es handelt sich um Merkmale bei Einstieg in den Beruf bzw. – wenn der Beruf schon vor dem Beobachtungszeitraum ausgeübt wurde – bei unserer ersten Beobachtung.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

dung – wechseln im Vergleich hierzu etwas seltener den Beruf. Am häufigsten wird ein Beruf verlassen, wenn Abitur, aber noch keine abgeschlossene Berufsausbildung (und kein Studium) vorliegt. Vermutlich sind letztere Personen im Erwerbssystem noch nicht fest platziert, ggf. üben sie Berufe vorübergehend zur Finanzierung der weiteren Ausbildung aus, auf die dann ein neuer Beruf folgt.

Mit Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt sich, dass Berufe genau in den Branchen am seltensten verlassen werden, die in der vorliegenden Publikation im Vordergrund stehen: „Erziehung und Unterricht", „Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen" und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung". Verglichen mit der Referenzkategorie (verarbeitendes Gewerbe) enden Berufsepisoden hier um gut 7 bzw. sogar 10 P.p. seltener mit einem Berufswechsel. Eine weitere Branche, die ähnlich wenige Berufswechsel aufweist, ist die Finanz- und Versicherungsbranche. Hingegen wechseln im Gastgewerbe Tätige besonders häufig in einen anderen Beruf.

Berufswechsel sind wahrscheinlicher, wenn die Arbeitsstelle Merkmale „atypischer Beschäftigung" aufweist: Wer in Teilzeit bzw. Befristung arbeitet, wechselt im Beobachtungszeitraum mit einer um 2,8 P.p. bzw. 4,2 P.p. erhöhten Wahrscheinlichkeit den Beruf. Beschäftigte in Leiharbeit werden sogar um 15,8 P.p. häufiger anschließend in einem anderen Beruf beobachtet.[41]

Tabelle 3: Determinanten der Berufswechselwahrscheinlichkeit (Modell mit Branchen), 2013–2019

Merkmal	**Koeffizient**
Über 40 Jahre alt	-8,30***
Weiblich	-1,38***
Ausbildungsniveau (Referenz: (Fach-)Hochschulabschluss)	
Hauptschule bzw. Mittlere Reife, ohne Berufsausbildung	-1,87***
Hauptschule bzw. Mittlere Reife, mit Berufsausbildung	-1,94***
Abitur, ohne Berufsausbildung	5,31***
Abitur, mit Berufsausbildung	-0,74***

41 Zu diesen Zahlen kommen Berufswechsel in den hier nicht berücksichtigten diskontinuierlichen Verläufen hinzu, die von kürzeren Phasen der Berufsausübung gekennzeichnet sind. Auch dort sind Beschäftigte in Befristung und Leiharbeit überrepräsentiert (nicht dargestellt).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Merkmal	Koeffizient
Wirtschaftszweig (Referenz: verarbeitendes Gewerbe)	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bergbau	-2,62***
Baugewerbe	1,28***
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2,47***
Verkehr und Lagerei	-1,45***
Gastgewerbe	8,77***
IuK; Immobilien; freiberufliche Dienstleistungen	2,48***
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-7,09***
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-10,93***
Erziehung und Unterricht	-7,02***
Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen	-7,35***
Sonstige Dienstleistungen	-0,18
Teilzeit	2,79***
Befristung	4,24***
Leiharbeit	15,81***
[…]	[…]
N	802 544

Anmerkung: OLS-Schätzung; *** p<0,001. Weitere signifikante Variablen, nicht dargestellt: Gleitzone, Jahr, Konstante. Die Koeffizienten lassen sich als Veränderung der abhängigen Variable in Prozentpunkten interpretieren, wenn die unabhängige Variable von der Referenzkategorie verschieden ist. Alle sind Dummy- bzw. Faktorvariablen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Im obigen Modell haben wir auf Wirtschaftszweige, aber nicht auf Berufe geblickt. Welchen Einfluss haben aber die von uns ausgewählten Humandienstleistungsberufe (Tabelle 1) auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit? Wir untersuchen dies in einer Modellvariante, die anstatt der Branchen eine Dummy-Variable für Humandienstleistungsberufe enthält (Variante 1 in Tabelle 4). Auch bei Kontrolle für die im Modell enthaltenen Faktoren bestätigt sich, was oben bereits aus den Überlebenszeitkurven in Abbildung 1 hervorging. Die Humandienstleistungsbeschäftigten weisen eine um 11,35 P.p. geringere Wahrscheinlichkeit auf, im Beobachtungszeitraum in einen anderen Beruf zu wechseln, im Vergleich zu Beschäftigten aller anderen Berufsgruppen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Nun könnte es sein, dass dieser Befund nichts anderes ist als ein Reflex der größeren Berufstreue innerhalb der *Branchen*, die Humandienstleistungs*berufe* auf sich vereinigen. Daher schauen wir noch eine weitere Modellvariante an, in der wir innerhalb der Branchen „Erziehung und Unterricht" und „Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen" jeweils zwischen Beschäftigten in bzw. nicht in Humandienstleistungsberufen unterscheiden.[42] Im Ergebnis zeigen sich signifikant größere Verbleibwahrscheinlichkeiten im Beruf für beide Gruppen, d. h. die Branchen wirken insgesamt in diese Richtung. Allerdings ist der Schätzkoeffizient für die Humandienstleistungsberufe ungleich stärker ausgeprägt. Das heißt z. B., wer in der Branche „Erziehung und Unterricht" arbeitet, weist eine höhere Berufstreue auf als Beschäftigte in anderen Branchen. Insbesondere dann, wenn er oder sie nicht als Reinigungskraft oder in der Verwaltung, sondern als Erzieher:in tätig ist.

Tabelle 4: Determinanten der Berufswechselwahrscheinlichkeit (Modellvarianten), 2013–2019

Merkmal	**Variante 1**	**Variante 2**
[…]		
Humandienstleistungsberufe (dummy)	-11,35***	
Branche Erziehung und Unterricht …		
… und Humandienstleistungsberufe		-16,93***
… und andere Berufe innerhalb der Branche		-3,89***
Branchen Gesundheitswesen + Heime und Sozialwesen …		
… und Humandienstleistungsberufe		-10,53***
… und andere Berufe innerhalb der Branchen		-1,34***
[…]		

Anmerkung: Alle Kontrollvariablen wie oben. Siehe oben für weitere Informationen zum Modell.

Im folgenden Abschnitt untersuchen wir das Auftreten von Berufswechseln deskriptiv einzeln je nach Berufsgruppe. Die Beobachtungseinheit bleiben Berufsepisoden von Personen.

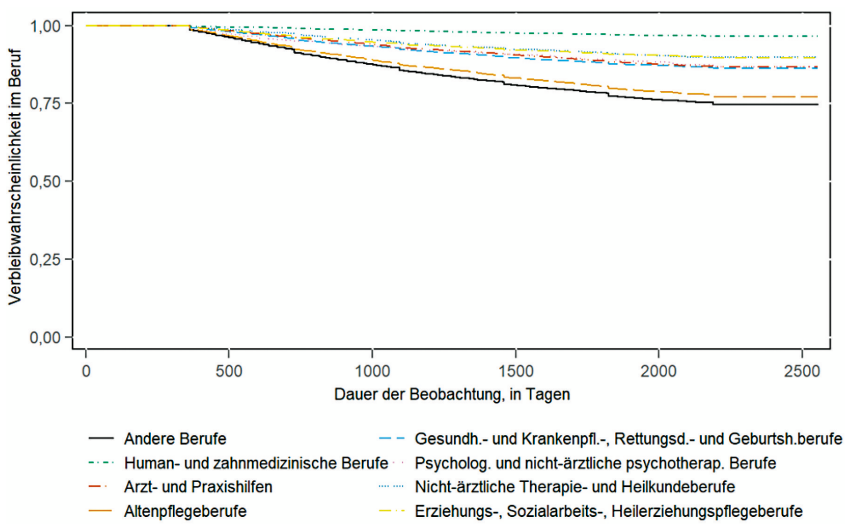
42 Eine entsprechende Variable wird so gebildet, dass Beobachtungen in Berufen, die in Tabelle 1 genannt sind, mit 1 codiert werden – alle anderen Beobachtungen mit 0.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.2 Welche Humandienstleistungsberufe werden häufig aufgenommen bzw. verlassen?

Die einzelnen, als Humandienstleistungsberufe zusammengefassten Berufsgruppen (Tabelle 1) können im Prinzip unterschiedliche berufliche Mobilitäten aufweisen. Ob dies so ist, ergründen wir in diesem Abschnitt anhand von Kennzahlen. Für einen ersten Einblick blicken wir zunächst noch einmal auf „Überlebenszeitkurven": Im Vergleich zu den Nicht-Humandienstleistungsberufen weisen alle sieben beobachteten Gruppen eine höhere Berufstreue auf. Die Überlebensraten (der Berufe) liegen zu jedem Beobachtungszeitpunkt höher als die anderer Berufe (Abbildung 2). Am ähnlichsten zur Vergleichsgruppe verhalten sich die Altenpflegeberufe. Besonders berufstreu sind hingegen Human- und Zahnmediziner:innen.

Abbildung 2: Verbleib im Beruf über die Zeit: Humandienstleistungsberufe einzeln und andere Berufe (Kaplan-Meier-Kurve)



Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Austritten aus Berufen stehen Eintritte gegenüber. Erst aus der Verrechnung beider Größen geht hervor, ob eine Berufsgruppe durch Berufswechsel Beschäftigte verliert oder hinzugewinnt. Dies Beobachten wir empirisch auf Basis von Kennzahlen. Sie beziehen sich auf die *Aufnahme* und das

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Verlassen des Berufs auf dem Wege des Berufswechsels und auf den daraus resultierenden *Wanderungssaldo*.

- Wir definieren den *Aufnahmequotienten* eines Berufs X als die Anzahl der Neuaufnahmen durch Verlassen eines anderen Berufs, dividiert durch die Anzahl der Fälle, die wir Beruf X beobachten. Es muss sich stets um kontinuierliche Hauptberufe im oben beschriebenen Sinne handeln.
- Analog dazu definieren wir den *Verlassquotienten* als die Anzahl der Fälle, die dieser Beruf X für einen anderen Beruf aufgegeben wird, dividiert durch die Anzahl der Beobachtungen des Berufs.
- Den *Wanderungssaldo* definieren wir als die Differenz aus Aufnahmehäufigkeit und Verlasshäufigkeit, dividiert durch die einfache Häufigkeit dieser Tätigkeit als kontinuierlicher Hauptberuf.[43]

Tabelle 5 präsentiert die drei Kennzahlen für jede der sieben ausgewählten Berufsgruppen, bezogen auf Berufswechsel von Personen im Zeitraum 2013 bis 2019. Die letzte Tabellenzeile gibt den Mittelwert der Kennzahlen über alle 125 im Datensatz unterschiedenen Berufsgruppen wieder.[44] Werte für alle Berufsgruppen finden sich im Online-Anhang in Tabelle 1.

Im Durchschnitt über alle 125 Berufsgruppen wurde bei einem Anteil von 19,7 % der beobachteten Berufsepisoden während des Beobachtungszeitraums aus einem anderen Beruf in den beobachteten Beruf gewechselt. Von den sieben ausgewählten Humandienstleistungsberufen wurden fünf unterdurchschnittlich häufig durch Berufswechsel aufgenommen. Insbesondere Mediziner:innen haben zuvor selten in einem anderen Beruf gearbeitet (6,6 %). Auch in die „nicht-ärztlichen Therapie- und Heilkundeberufe" wird mit 9,8 % vergleichsweise selten per Berufswechsel eingemündet. Anders bei den Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen: In 21,4 % der Fälle wurde die Person zuvor in einem anderen Beruf beobachtet. Auch die Altenpflegeberufe sind häufig Ziel von Berufswechseln (20,9 %). In

43 Bei allen Kennzahlen wird also für die Berufshäufigkeit relativiert. Die Größe der Berufsgruppen spielt somit keine Rolle.

44 Im Mittel über alle Berufsgruppen liegt der Aufnahmequotient nahe am Verlassquotienten. Dies ist so, weil bei Berufswechseln stets für einen neuen Beruf ein alter verlassen wird. Der *in summa* leicht positive Wanderungssaldo ist auf die unterschiedliche Größe von Berufsgruppen zurückzuführen: Offensichtlich werden große Berufsgruppen tendenziell etwas häufiger verlassen und kleine etwas häufiger aufgenommen, sodass auf Ebene der Berufsgruppen (nicht der Personen) ein Wanderungsgewinn resultiert.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 1 im Online-Anhang ist nachzulesen, dass die häufigsten Einwechsel für Öffentlichkeitsarbeitsberufe beobachtet werden (37,0 %), die seltensten bei „Musiker:innen, Sänger:innen und Dirigenten:innen" (4,1 %).

Tabelle 5: Berufswechselbezogene Merkmale ausgewählter Berufsgruppen im Beobachtungszeitraum 2013–2019

Berufsgruppe	**Aufnahme-quotient (%)**	**Verlass-quotient (%)**	**Wanderungs-saldo (P.p.)**
Arzt- und Praxishilfen	11,3	12,0	-0,7
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungs-dienst- und Geburtshilfeberufe	13,1	12,1	1,0
Human- und zahnmedizinische Berufe	6,6	2,9	3,7
Psychologische und nicht-ärztliche psycho-therapeutische Berufe	21,4	9,9	11,5
Nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundebe-rufe	9,8	8,9	0,9
Altenpflegeberufe	20,9	18,2	2,7
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungs-pflegeberufe	13,9	8,8	5,1
Durchschnitt über 125 Berufsgruppen	*19,7*	*19,3*	0,5

Anmerkung: Die Mehrheit der Berufsgruppen ist nicht dargestellt, aber im Durchschnitt der letzten Zeile enthalten.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Humandienstleistungsberufe werden i. d. R. etwas seltener durch Berufswechsel verlassen als aufgenommen, was netto zu Wanderungsgewinnen führt. Ausnahme ist die Gruppe der Arzt- und Praxishilfen, bei der einem Aufnahmequotienten von 11,3 % ein Verlassquotient von 12,0 % gegenübersteht (somit 0,7 P.p. Wanderungsverlust). Dies ist dadurch zu erklären, dass diese Tätigkeit eine erwerbsbiografische Durchgangsstation sein kann – im Gegensatz etwa zur Arbeit als Arzt oder Ärztin, die nur selten für einen anderen Beruf aufgegeben wird (2,9 % der Berufsepisoden). Unter den 125 Berufsgruppen ist in der Tat keine, die *seltener* eingetauscht wird als die der Human- und Zahnmediziner:innen. Trotz der geringen Neuaufnahmen wird hier somit ein Wanderungsgewinn durch Berufswechsel verzeichnet (3,7 P.p.).[45]

45 Auch Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (5,4 %), Pilot:innen (5,9 %) und Musiker:innen (7,2 %) verlassen ihren Beruf sehr selten durch Berufswechsel.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen wechseln im Vergleich zu dem beträchtlichen Zustrom durch Quereinstiege, den ihr Beruf erfährt, selten in andere Berufe (9,9 %), sodass hier ein hoher Wanderungsgewinn von 11,5 P.p. besteht. Zu erklären ist dies, insb. bei Psychotherapeut:innen, durch lange Ausbildungszeiten, die das vorangehende Ausüben eines anderen Berufs nahelegen. Ist der Zielberuf erreicht, wird er in der Regel beibehalten. Der positive Wanderungssaldo könnte zudem auch auf ein Anwachsen der Berufsgruppe im Beobachtungszeitraum zurückzuführen sein, d. h. neu geschaffene Stellen, etwa anlässlich der gestiegenen Nachfrage nach Dienstleistungen durch Einwanderung aus Krisengebieten um das Jahr 2015. Auch „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe" verzeichnen einen Wanderungsgewinn von 5,1 P.p. durch Berufswechsel.

Andere Berufe, wie „nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe" und „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe" werden ungefähr ebenso häufig verlassen wie aufgenommen, sodass der Wanderungssaldo in etwa ausgeglichen ist. Bei letzterer Gruppe werden unterschiedliche Berufe zusammengefasst, deren Berufswechselmuster sich aber unterscheiden dürften: Der Einstieg in Rettungsdienstberufe erfolgt häufig aus der ehrenamtlichen Tätigkeit junger Menschen, d. h. nicht durch Verlassen eines zuvor ausgeübten Berufs. Ein Interesse für den Hebammenberuf entwickelt sich hingegen erst später aufgrund biografischer Erfahrungen (siehe Abschnitt 1.2.2). Während die Abwanderung von Fachkräften im Rettungsdienst ein bekanntes Problem für die Daseinsvorsorge darstellt (vgl. Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022), fällt bei Hebammen eher eine hohe Berufstreue auf (siehe Kapitel 5 in diesem Band).

Eine bedeutende Gruppe innerhalb der genannten KldB-Systematikposition sind zudem die Krankenpfleger und Krankenschwestern; hier ist sowohl der häufige Berufsaustritt aufgrund problematischer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (vgl. Auffenberg et al., 2022), etwa in verwandte Berufsbilder, als auch der Wiedereintritt als häufiges Phänomen denkbar (ebd.). Dies zeigt sich zumindest bei den von der Tätigkeit her verwandten Altenpflegeberufen: Vielen Einmündungen (20,9 %) stehen viele Austritte (18,2 %) gegenüber.[46] Wie oben (in Abschnitt 1.2.2) erwähnt, dient der Pflegebereich als erwerbsbiografisches Auffangbecken. Es bleibt bei der

46 Die relativ hohen Werte werden auch dadurch unterstrichen, dass es sich bei der Altenpflege um eine nicht kleine Berufsgruppe handelt – somit gibt es viele Arbeitsstellen in diesem Beruf. Ein Ausscheiden aus dem Beruf wegen eines Arbeitsplatzverlusts, Wohnortswechsels oder ähnlichem ist somit i. d. R. nicht erforderlich.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Altenpflege ein gewisser Wanderungsgewinn von 2,7 P.p. stehen, der auf ein Anwachsen der Beschäftigtenzahl im Zeitverlauf hindeutet.

Am häufigsten überhaupt werden folgende Berufsgruppen verlassen (siehe Online-Tabelle 1): „Veranstaltungsservice- und -managementberufe" (Verlassquotient 32,7 %), Gastronomieberufe (31,2 %) und Hotellerieberufe (30,8 %). Je nach Ausbildungsniveau können die Eintrittsbarrieren in diese Berufe relativ niedrig sein, sodass diese Tätigkeiten nicht als langfristige Perspektive intendiert sein müssen. In diesem Fall stellt ein Verlust an erworbenem Humankapital beim Verlassen dieser Berufe auch kein Problem dar. Im Fall der „Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen" (30,0 %), die ebenfalls sehr häufig die Berufsgruppe verlassen, spiegelt die hohe Austrittsrate einen typischen Verlauf wider. Er ergibt sich durch eine breite Rekrutierungsbasis (Hochschulabsolvent:innen) und die spezielle Stellenpolitik im akademischen Bereich (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Teilweise ist die Abfolge Studium–Promotion–Privatwirtschaft individuell so beabsichtigt, teilweise ergibt sie sich über das Scheitern einer akademischen Karriere. Anstellungen an Hochschulen sind in beiden Fällen häufig eine Durchgangsstation in Berufsbiografien von Akademiker:innen. Somit ist es plausibel, dass die Gruppe „Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen" unter allen 125 Berufsgruppen den höchsten Wanderungsverlust durch Berufswechsel aufweist (-16,4 P.p.), gefolgt von Gastronomieberufen (-12,3 P.p.). Die größten Wanderungsgewinne durch Berufswechsel verzeichnen Berufe in der „Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur" (+26,1 P.p.).

Tabelle 6 stellt das Einmünden in Berufsgruppen durch Berufswechsel noch einmal getrennt nach Altersgruppe dar. Quer über alle 125 Berufsgruppen beginnen beobachtete Berufsepisoden bei den unter 40-Jährigen in 22,1 % der Fälle mit einem Wechsel aus einem anderen Beruf im Beobachtungszeitraum, bei den über 40-Jährigen sind es 17,8 %.[47] Dies bestätigt den o. g. Befund eines generellen Abnehmens der beruflichen Dynamik im Lebensverlauf (umso mehr, als in der ersten Erwerbshälfte zunächst ein Beruf ergriffen werden muss, bevor überhaupt ein Berufswechsel gezählt werden kann). Ein neuer Aspekt ergibt sich jedoch, wenn es bei manchen Berufsgruppen nicht die Jüngeren, sondern die Älteren sind, die häufiger durch Berufswechsel einmünden. Wenn solche Unterschiede

47 In der Mehrheit der Fälle wird die Person also nicht zuvor in einem anderen Beruf beobachtet, sondern sie befindet sich entweder gleich zu Beginn im betreffenden Beruf oder kommt im Laufe des Beobachtungszeitraums hinzu.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bestehen, deutet dies auf berufsbiografische Muster hin, die sich durch ein Zusammenspiel persönlicher und beruflicher Faktoren ergeben[48] – mit anderen Worten die unterschiedlich hohe Attraktivität von Berufen je nach Lebensalter/-phase oder auch eine typische Reihenfolge von Berufen (etwa, weil der Qualifikationserwerb aufeinander aufbauend ist).

So gilt für vier von sieben der hier fokussierten Gruppen von Humandienstleistungsberufen, dass sie häufiger von Personen ab 40 durch Berufswechsel neu aufgegriffen werden als von Personen unter 40. Besonders ausgeprägt ist dies in der Altenpflege: Bei den unter 40-Jährigen handelt es sich bei 17,6 % der beobachteten Berufsepisoden um eine Neuaufnahme durch Berufswechsel, bei den über 40-Jährigen bei 23,5 %. Auch eine Tätigkeit als „Arzt- und Praxishilfe" wird von über 40-Jährigen häufiger durch Berufswechsel (!) neu aufgenommen als von jüngeren Beschäftigten, ebenso die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe" und die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe".

Eher früher als später im Erwerbsleben wechseln Beschäftigte in die human- und zahnmedizinischen Berufe, allerdings ist das Einmünden via Berufswechsel hier insgesamt selten. Bei psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufe kommt sowohl für unter wie für über 40-Jährige das Einwechseln leicht überdurchschnittlich häufig vor. Diese Therapieberufe sind also als Berufswechselziel anzusehen, das Personen aller Altersgruppen – etwas häufiger allerdings die Jüngeren – verfolgen.

Tabelle 6: Anteil der Neuaufnahmen ausgewählter Berufe durch Berufswechsel im Beobachtungszeitraum, nach Alter (in % der beobachteten Berufsepisoden)

Berufsgruppe	**Aufnahmequotient**		
	Alle	**davon U-40**	**davon Ü-40**
Arzt- und Praxishilfen	11,3	10,2	12,6
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	13,1	12,9	13,2
Human- und zahnmedizinische Berufe	6,6	8,7	3,2
Psychologische und nicht-ärztliche psychotherapeutische Berufe	21,4	23,0	18,9

48 Faktoren, die den gesamten Arbeitsmarkt oder die Berufsgruppe insgesamt betreffen (zunehmend oder abnehmende Beschäftigung), kommen weniger in Betracht, da sie sowohl auf jüngere und ältere Erwerbspersonen wirken.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Berufsgruppe	Aufnahmequotient		
	Alle	davon U-40	davon Ü-40
Nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe	9,8	10,2	9,3
Altenpflegeberufe	20,9	17,6	23,5
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	13,9	13,4	14,4
Durchschnitt über 125 Berufsgruppen	*19,7*	*22,1*	*17,8*

Anmerkung: Die Mehrheit der Berufsgruppen ist nicht dargestellt, aber in der letzten Zeile enthalten.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Während wir in diesem Abschnitt Berufsgruppen einzeln betrachtet haben, gehen wir im Folgenden dazu über, Kombinationen von Berufsgruppen zu untersuchen, um die Wege von Berufswechsler:innen genauer nachzuvollziehen.

3.3 Aus welchen Berufen gewinnen, an welche Berufe verlieren Humandienstleistungsberufe Berufswechsler:innen?

Was sind die Reservoirs, aus denen die von uns fokussierten Berufe rekrutieren können? Welche anderen Berufsgruppen konkurrieren mit ihnen erfolgreich um Beschäftigte? Dies untersuchen wir mittels einer Betrachtung der vorangegangenen Berufe von Personen, die in Humandienstleistungsberufe wechseln, sowie der Anschlussberufe, die Personen ergreifen, wenn sie Humandienstleistungsberufe verlassen. Für jeden der sieben untersuchten Berufe ermitteln wir einzelne Wanderungssalden mit jeder der 124 anderen Berufsgruppen.[49] Wir verwenden absolute Zahlen, um die quantitative Bedeutung von Berufsgruppen als Quelle bzw. Ziel von Berufswechsler:innen deutlich zu machen.[50]

Mehr als in den Auswertungen oben ist die tatsächliche Größe der Berufsgruppen relevant für das Ergebnis, denn je mehr Beschäftigte eine Berufsgruppe zählt, desto wichtiger ist sie als potenzielle Quelle von Quereinsteiger:innen für andere Berufe. Aufgrund der vielen Arbeitsplätze ist

49 Sechs der 124 sind also andere Humandienstleistungsberufsgruppen.

50 Die Werte in den Tabellen dieses Abschnitts sind aus dem Sample mit dem Faktor 50 hochgerechnet. Das bedeutet etwa, dass der Wert 750 auf 15 beobachtete Berufswechsel im Datensatz zurückgeht. Kleinere Werte sind somit auf eine geringere Fallzahl zurückzuführen und als Information nicht belastbar.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sie auch ein wahrscheinlicheres Ziel von Berufswechsler:innen. Das heißt auch, dass häufige Wechsel besonders dann zwischen zwei Berufsgruppen zu beobachten sein müssten, die beide besonders viele Mitglieder haben. Dies allerdings nur tendenziell, da auch andere Faktoren eine Rolle spielen, z. B. die Nähe oder Ferne des Tätigkeitsprofils oder berufliche Schließung (siehe Abschnitt 1.2.2). Die größten Berufsgruppen, ausgehend von der Häufigkeit kontinuierlich ausgeübter Hauptberufe, sind „Büro- und Sekretariatsberufe", „Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagberufe", „Reinigungsberufe", „allgemeine Verkaufsberufe" und „Unternehmensorganisations- und -strategieberufe". Sie kommen somit *per se* als wichtige korrespondierende Gruppen besonders infrage. Erst an sechster Stelle folgt eine Gruppe von Humandienstleistungsberufen, nämlich „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe".

3.3.1 Arzt- und Praxishilfen

Tabelle 7 führt die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen aus Sicht der „Arzt- und Praxishilfen" auf. Es wird bei der Sortierung eine Netto-Perspektive eingenommen. Oben in der Tabelle sind die wichtigsten Geber-Berufsgruppen und unten die wichtigsten Nehmer-Berufsgruppen nach Saldenbildung zu sehen.[51] Es zeigt sich, dass aus den „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe" mehr Beschäftigte in die Gruppe „Arzt- und Praxishilfen" einmünden als umgekehrt. Per Saldo gewinnt die Berufsgruppe „Arzt- und Praxishilfen" im Beobachtungszeitraum hochgerechnet 3 150 Beschäftigte aus dieser Quelle. Zusätzlich wird eine nennenswerte Zahl an Beschäftigten aus Reinigungsberufen und Verkaufsberufen mit und ohne Produktspezialisierung gewonnen. Im Gegenzug sind es besonders die „Büro- und Sekretariatsberufe", „Verwaltungsberufe" und „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe" (an dritter Stelle also eine Gruppe von Humandienstleistungsberufen), die gegenüber dem Beruf „Arzt- und Praxishilfen" Wanderungsgewinne verzeichnen.

51 Es ist bei dieser Darstellungsweise prinzipiell möglich, dass wichtige korrespondierende Berufsgruppen nicht genannt sind, wenn Salden in etwa ausgeglichen sind. Empirisch ist dies allerdings nicht der Fall.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 7: Arzt- und Praxishilfe: Die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019

Korrespondierende Berufsgruppen aus Sicht der Gruppe „Arzt- und Praxishilfe“	**Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)**		
	Als Quelle	**Als Ziel**	**Saldo**
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	12 350	9 200	3 150
Reinigungsberufe	6 350	4 250	2 100
Verkaufsberufe Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	2 050	550	1 500
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	4 800	3 450	1 350
Gastronomieberufe	3 05 0	2 200	850
…	…	…	
Human- und zahnmedizinische Berufe	(550)	1 850	-1 300
Unternehmensorganisations- und -strategieberufe	1 450	3 050	-1 600
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	1 650	4 400	-2 750
Verwaltungsberufe	7 300	10 600	-3 300
Büro- und Sekretariatsberufe	10 250	14 000	-3 750

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Hier ist einschränkend hinzuzufügen, dass eine Ungenauigkeit der Berufsangabe in den Betriebsmeldungen vorliegen kann. Gerade wenn es eine Schnittmenge von Kerntätigkeiten gibt, könnten Berufe in der Praxis nicht trennscharf behandelt werden (siehe die methodische Anmerkung im online-Anhang zu diesem Kapitel). So könnte es sein, dass eine Person von einem Arbeitgeber als „Arzt- und Praxishilfe“, von einem anderen Arbeitgeber aber als „Büro- und Sekretariatsberufe“ klassifiziert wird. Reine Wechsel zwischen Arbeitgebern könnten in solchen Fällen zu einer Überschätzung der Zahl der Berufswechsel führen.

3.3.2 Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe

Größtes Rekrutierungsfeld für die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ sind Quereinsteiger:innen aus den Altenpflegeberufen. Diese geben zwischen 2013 und 2019 *netto* 10 150 Personen ab. Hier sind allerdings die Übergänge in beide Richtungen beträcht-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

lich, d. h. auch in Richtung der Altenpflegeberufe wandert eine große Zahl von Beschäftigten. Es ist aufgrund der Ähnlichkeit der Tätigkeiten zu vermuten, dass hier hauptsächlich ein Wechseln zwischen Krankenpflege und Altenpflege vorliegt, genaues lässt sich aus den Daten aufgrund der verwendeten Berufsklassifikation aber nicht entnehmen.

Weitere große Geber-Berufsgruppen sind Berufe in der Reinigung, Gastronomie und im Verkauf, also niedrig bis mittel qualifizierte Tätigkeiten außerhalb des Care-Bereichs. Die Berufsgruppe, an die wiederum die Gruppe „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe" netto Beschäftigte abgibt, sind die „human- und zahnmedizinischen Berufe". Hier haben wir es mit einem Qualifikationsaufstieg zu tun. „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe" sind die zweitgrößte Nehmer-Gruppe.

Tabelle 8: Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe: Die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019

Korrespondierende Berufsgruppen aus Sicht der Gruppe „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe"	**Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)**		
	Als Quelle	**Als Ziel**	**Saldo**
Altenpflegeberufe	59 250	49 100	10 150
Reinigungsberufe	10 050	3 150	6 900
Gastronomieberufe	5 500	1 550	3 950
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	5 100	1 400	3 700
Hauswirtschafts- und Verbraucherberatungsberufe	4 700	2 800	1 900
…	…	…	
Lehrkräfte für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	850	2 500	-1 650
Verwaltungsberufe	1 350	4 450	-3 100
Arzt- und Praxishilfen	9 200	12 350	-3 150
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	10 700	14 300	-3 600
Human- und zahnmedizinische Berufe	(300)	4 650	-4 350

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.3.3 Altenpflegeberufe

Die Altenpflege war bereits als Geber-Berufsgruppe im Gespräch – im Folgenden ist sie nun der Anker. Aus dieser Perspektive tauchen die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe" als wichtigste Nehmer-Berufsgruppe auf (letzte Zeile in Tabelle 9). Auch an die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe" verliert die Altenpflege Beschäftigte. Die absoluten Zahlen von Berufswechsler:innen sind hier deutlich größer als bei den oben betrachteten Gruppen, was auf den kombinierten Effekt der Größe der Altenpflegeberufe und ihres hohen Offenheitsgrades zurückzuführen ist: Berufswechsel (hinein und hinaus) fallen aufgrund des großen Beschäftigtenanteils auf Helferniveau relativ leicht.

Quereinsteigende kann die Altenpflege zuvorderst aus den Reinigungsberufen gewinnen: Für jede:n Beschäftigte:n, der aus der Altenpflege in die Reinigungsberufe wechselt, wechseln etwa drei Beschäftigte aus den Reinigungsberufen in die Altenpflege.[52] Auch aus Gastronomie-, Verkaufs- und Hauswirtschaftsberufen kann die Altenpflege Personal rekrutieren. Auch dies sind interaktive Dienstleistungsberufe, allerdings außerhalb des Care-Bereichs. Angesichts der Berufe, an die die Altenpflege ihrerseits Beschäftigte abgibt, erscheint sie (wohl aufgrund ihres Personalmangels) als Eingangstor in die Humandienstleistungsberufe insgesamt.

Tabelle 9: Altenpflegeberufe: Die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019

Korrespondierende Berufsgruppen	**Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)**		
	Als Quelle	**Als Ziel**	**Saldo**
Reinigungsberufe	14 550	4 150	10 400
Gastronomieberufe	5 800	2 150	3 650
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	6 200	2 850	3 350
Hauswirtschafts- und Verbraucherberatungsberufe	8 400	5 050	3 350
Speisenzubereitungsberufe	3 550	1 200	2 350
…	…	…	
Lehrkräfte an außerschulischen Bildungseinrichtungen	(200)	(500)	(-300)

52 Bei einem Beobachtungszeitraum von sieben Jahren kann es sich z. T. auch um Personen handeln, die mehrfach hin und her wechseln.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Korrespondierende Berufsgruppen	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Gesellschaftswissenschaftliche Berufe	(100)	(400)	(-300)
Verwaltungsberufe	1 250	2 000	(-750)
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	15 100	20 100	-5 000
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	49 100	59 250	-10 150

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

3.3.4 Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe

Verkaufsberufe sind die wichtigste Geber-Berufsgruppe für „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe". Zwar ist die Zahl der Beschäftigten, die aus den „Büro- und Sekretariatsberufen" kommen brutto höher, doch wechseln hier auch viele Beschäftigte in die Gegenrichtung. Nur Wenige gehen wiederum aus „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufen" in Verkaufsberufe, sodass hier der höchste Wanderungsgewinn verzeichnet wird. Ähnlich sieht das Verhältnis der „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe" zu den Reinigungs- und den Gastronomieberufen aus – auch hier bleiben Wanderungsgewinne stehen.

Nettoabwanderung ist in die Lehrberufe an allgemeinbildenden Schulen zu beobachten, ebenso in gesellschaftswissenschaftliche Berufe. Ähnlich wie bei der Altenpflege deutet sich bei den „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufen" eine Brückenkopffunktion hin zu den Humandienstleistungsberufen an. Das i. d. R. erforderliche Studium erklärt womöglich einen Teil der vorgeschalteten „Jedermannsberufe" (zur Ausbildungsfinanzierung), die außerhalb des Care-Bereichs liegen. Andererseits ebnet das Studium den Weg in die genannten bildungsbezogenen Berufe.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 10: Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe: die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019

Korrespondierende Berufsgruppen	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	19 000	4 400	14 600
Reinigungsberufe	17 250	5 300	11 950
Gastronomieberufe	14 500	4 250	10 250
Büro- und Sekretariatsberufe	19 850	11 450	8 400
Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagberufe	9 700	2 900	6 800
…	…	…	
Gebäudetechnikberufe	1 750	3 050	-1 300
Verwaltungsberufe	4 750	6 350	-1 600
Unternehmensorganisations- und -strategieberufe	5 500	7 350	-1 850
Gesellschaftswissenschaftliche Berufe	9 750	13 150	-3 400
Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen	3 950	9 200	-5 250

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

3.3.5 Weitere Heilberufe

Die übrigen drei Gruppen von Humandienstleistungsberufen zählen weniger Beschäftigte und weisen geringere Zahlen von Ein- und Austritten auf. Daher ist die Zahl an Berufswechseln in einzelne andere Berufsgruppen, die wir beobachten können, häufig recht klein. Aufgrund der niedrigeren Fallzahlen berichten wir deshalb weniger detailliert und konzentrieren uns auf die markantesten Aspekte.

Human- und zahnmedizinische Berufe erhalten am meisten Zustrom aus den „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufen“ und geben dorthin selbst kaum Beschäftigte ab. Rechnerisch ergeben sich hierdurch 4 350 zusätzliche Mediziner:innen im Beobachtungszeitraum.[53] Weitere Netto-Gebergruppen sind Büro- und Sekretariatsberufe, Arzt- und Praxishilfen sowie Lehrkräfte und Forscher:innen an

53 Notfallsanitäter:innen geben häufig an, ein Medizinstudium anzustreben, siehe Kapitel 5 in diesem Band.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Hochschulen. Einen leichten Überschuss im Austausch mit den „human- und zahnmedizinischen Berufen" erzielt nur die Berufsgruppe der medizinischen Laborant:innen.

Für die Berufsgruppe der „*nicht-ärztlichen Therapie- und Heilkundeberufe*" beobachten wir die größte Netto-Rekrutierung aus einer Reihe von „Jedermannsberufen" in Gastronomie, Verkauf, Reinigung, Speisenzubereitung und Logistik. Auch aus „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe" wechseln Beschäftigte ein, allerdings gewinnt diese Gruppe im Austausch mit den „Therapie- und Heilkundeberufen" mehr Beschäftigte hinzu, als sie verliert. Eine gewisse Zahl wandert in allgemeine oder berufsbildende Lehrberufe ab.

Aus Sicht der „*psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufe*" sind die wichtigsten korrespondierenden Berufsgruppen die „Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen" und die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe". Beide geben unter dem Strich Beschäftigte ab. Eine bestimmte Berufsgruppe, die aus den „psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufen" eine nennenswerte Zahl an Beschäftigten hinzugewinnt, ist nicht ersichtlich.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel wurde das Phänomen der Berufstreue bzw. des Berufswechsels untersucht. Die empirische Basis boten administrative Längsschnittdaten, die für abhängig Beschäftigte in Deutschland in der Zeit zwischen Anfang 2013 und Ende 2019 repräsentativ sind. Als Berufswechsel wurden Fälle gewertet, in denen eine Person zunächst ihr Haupterwerbseinkommen über die Dauer von mindestens einem Jahr aus einem bestimmten Beruf erzielt, später aber in einem anderen[54] Hauptberuf beobachtet wird, den sie ebenfalls kontinuierlich ausübt.

Ein besonderes Augenmerk legten wir auf eine Auswahl von Humandienstleistungsberufen: Es handelt sich um folgende Berufsgruppen (in der Abgrenzung der Klassifikation der Berufe von 2010): „Arzt- und Praxishilfen"; „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe"; „human- und zahnmedizinische Berufe"; „psychologische und nicht-ärztliche psychotherapeutische Berufe"; „Nicht-ärztliche Therapie-

54 Bzw. wenn parallel mehrere Berufe ausgeübt werden: einträglicheren.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und Heilkundeberufe"; „Altenpflegeberufe"; „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe".

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und anschließend mit Blick auf die Attraktivität von Humandienstleistungsberufen diskutiert.

4.1 Zusammenfassung der Befunde

Die Zusammenfassung orientiert sich in der Gliederung der empirischen Untersuchung in Abschnitt 3.

Hohe Berufstreue der Beschäftigten im Dienste öffentlicher Güter

Zunächst ohne Fokus auf Humandienstleistungsberufe, allgemein im Arbeitsmarkt, ging aus der Untersuchung hervor, dass 18,5 % der abhängig Beschäftigten im Beobachtungszeitraum von sieben Jahren mindestens einmal den Beruf wechseln. Von den Männern sind es mit 19,0 % etwas mehr als von den Frauen (17,9 %). Berufswechsel finden häufiger in der ersten Erwerbshälfte statt: Während 22,7 % der unter 40-Jährigen abhängig Beschäftigten zwischen 2013 und 2019 mindestens einmal wechseln, sind es bei den über 40-Jährigen nur 14,6 %.[55] Die Zahl der Berufswechsel ist allerdings sehr definitionsabhängig. Wenn man z. B. nicht ein ganzes Jahr der Berufsausübung fordert, sondern auch kürzere Zeiträume als Mindestdauer akzeptiert (wenn z. B. eine Person für nur drei Monate zwischenzeitlich einem anderen Beruf nachgeht), ergeben sich deutlich höhere Zahlen für Berufswechsel.

Die relevanten Einflüsse von Geschlecht und Alter bestätigen sich im multivariaten Modell.[56] Ebenfalls dort enthalten und einflussnehmend ist die Determinante Ausbildungsniveau. Am stärksten beruflich mobil sind Beschäftigte mit Abitur, aber (noch) ohne Berufsabschluss. Dies kann ein Effekt von ausbildungsbegleitenden Nebenjobs sein. Personen mit maximal Mittlerer Reife sind tendenziell am wenigsten berufsmobil, was eine Folge der relativ hohen Berufsspezifik von Ausbildungsberufen sein kann. Auch

55 Zusatzauswertungen zeigen, dass der Geschlechterunterschied der Berufswechselhäufigkeit nur bei den jüngeren Beschäftigten statistisch signifikant ist – nicht bei Beschäftigten über 40.

56 Die Effekte von Alter und Geschlecht sind also „echt" und letztlich nicht auf andere Merkmale zurückzuführen, mit denen im Datensatz eine Korrelation besteht.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

für Merkmale der Arbeitsstelle wurde kontrolliert. Übereinstimmend mit der Literatur zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen Berufswechselhäufigkeit und atypischer Beschäftigung (Teilzeitarbeit, Befristung und Leiharbeit). Wer in Leiharbeit tätig ist, wechselt im Beobachtungszeitraum mit einer um 15,8 P.p. erhöhten Wahrscheinlichkeit in eine andere Berufsgruppe.

Unter Kontrolle für die vorgenannten Faktoren zeigt sich mit Blick auf Branchen, dass dort, wo Beschäftigte personenbezogene, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen erbringen, die höchste Berufsstabilität herrscht. Nirgendwo werden Berufe seltener verlassen als in den Branchen „Erziehung und Unterricht", „Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen" und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung". Bei weiterer Differenzierung tritt hervor, dass innerhalb der beiden erstgenannten Branchen nicht nur, aber insbesondere die Beschäftigten in Humandienstleistungsberufen eine hohe Berufstreue aufweisen. Es wurde zudem gezeigt, dass deren Austrittswahrscheinlichkeit im Zeitverlauf zu jedem Moment geringer ist als die von Beschäftigten in anderen Berufen.

Humandienstleistungsberufe ziehen Berufswechsler:innen an

Das Wechselgeschehen auf der Ebene von Berufsgruppen lässt sich mit Kennzahlen beschreiben: die Aufnahme- und die Verlasshäufigkeit sowie der resultierende Wanderungsgewinn (oder -verlust). Humandienstleistungsberufe weisen auch in der Einzelbetrachtung (sieben Berufsgruppen) eine relativ niedrigere Fluktuation auf, insbesondere werden sie relativ selten für andere Berufe aufgegeben – mit Ausnahme der Altenpflegeberufe (durchschnittlich). Seltener als alle anderen 124 Berufsgruppen werden human- und zahnmedizinische Berufe verlassen, was durch die hohe Ausbildungsinvestition und Vorteile der Berufsinsider in Bezug auf Einkommen und Berufsprestige erklärt werden kann.

Der (maßvollen) Abwanderungen von Beschäftigten in andere Berufe steht bei Humandienstleistungsberufen i. d. R. ein etwas größerer Zustrom gegenüber. Somit ergibt sich, dass (mit Ausnahme der Arzt- und Praxishilfen) Netto-Wanderungsgewinne durch Berufswechsel erzielt werden. Diese Zugewinne liegen meist im niedrigen Bereich, mit Ausnahme von „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufen" und „psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufen". Insbesondere letztere Berufsgruppe ist ganz überwiegend Ziel und nicht Ausgangspunkt von Berufswechseln, was an der kostenintensiven und langen Ausbildung lie-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gen kann. Während Berufswechsel im Allgemeinen eher von jüngeren Personen getätigt werden, sind vier der sieben untersuchten Gruppen von Humandienstleistungsberufen häufiger in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens Ziel von Berufswechseln, insbesondere die Altenpflegeberufe. Humandienstleistungsberufe bieten also über das ganze Erwerbsleben hinweg eine Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung.

Aufstieg aus einfache(re)n Dienstleistungstätigkeiten in Care-Berufe

Für jede untersuchte Berufsgruppe bestimmten wir jeweils, welche fünf der insgesamt 125 beobachteten Berufsgruppen die wichtigsten Netto-Geber bzw. -Abnehmer von Berufswechsler:innen sind. Auffällig ist die Bedeutung von niedrigqualifizierten „Jedermannsberufen" als Rekrutierungsfeld für zusätzliche Beschäftigte: Gewechselt wird deutlich häufiger aus Verkaufs-, Reinigungs- und Gastronomieberufen etc. in Berufe im Gesundheits-, Pflege und Erziehungsbereich ein als umgekehrt. Dies kann daran liegen, dass Ausbildungszeiten durch Teilzeitjobs in diesen Berufen finanziert werden, sodass das Einmünden in den Zielberuf nach Erreichen des Ausbildungsziels gleichzeitig auch als Berufswechsel registriert wird (anders, als wenn neben der Ausbildung nicht gearbeitet worden wäre). Jedoch sehen wir auch bei Zielberufen, die tendenziell kurze und vergütete Ausbildungswege haben, etwa „Arzt- und Praxishilfe" und Altenpflegeberufe, den Zustrom aus niedrigqualifizierten Tätigkeiten, die zwar z. T. personenorientiert sind, aber nicht den spezifischen „Care-Charakter" haben.

Es könnte sein, dass die Motivation zum Berufswechsel aus dem hohen subjektiven Sinngehalt herrührt, den Humandienstleistungsberufe gleich welcher Qualifikationsstufe für Beschäftigte häufig haben (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Auch ein höheres Einkommen kann eine Rolle spielen, weil die Ausgangsberufe noch einmal schlechter bezahlt sind (bei Verkaufsberufen und bei nicht-personenbezogener Reproduktionsarbeit etwa im Reinigungsgewerbe ist dies so). Gleichzeitig lässt sich von einem Aufstieg sprechen, was die Komplexität der Tätigkeit angeht: Selbst auf niedriger Qualifikationsstufe sind Humandienstleistungsberufe immer anspruchs- und verantwortungsvoll, weil sie zwischenmenschliche Interaktion mit in irgendeiner Form abhängigen Personen beinhalten, was die Beschäftigten als ganze Person fordert.

Ferner ist eine Zirkulation von Beschäftigten zwischen Berufen im Bereich der Humandienstleistungen zu beobachten: Nicht selten wird zwischen Gesundheits- und Pflegeberufen gewechselt oder zwischen Beru-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

fen innerhalb des Gesundheitsbereichs. Angestrebte Qualifikationsaufstiege können hier Treiber von Berufswechseln sein. Häufig sind auch Lehrberufe[57] das Berufswechselziel: Nur in wenigen Fällen sind sie als Quelle von Berufswechseln, in deutlich mehr Fällen aber als Anschlussberuf an die fokussierten Berufe hervorgetreten.

4.2 Sind Humandienstleistungsberufe attraktiv?

Unsere Befunde sind zusammenfassend als *Indizien* dafür zu verstehen, dass Humandienstleistungsberufe attraktive Berufe sind. Allerdings kommen stets mehrere Erklärungen für das Beobachtete infrage. Die Determinanten von Berufstreue bzw. -wechseln sind vielfältig und schließen einander nicht aus. Ein bei Humandienstleistungsberufen relevanter Aspekt beruflicher Attraktivität ist – mit Blick auf intrinsische Faktoren – die subjektive Sinnhaftigkeit des Helfens durch die eigene berufliche Tätigkeit und auch generell der Kontakt zu Menschen. Bei einigen dieser Berufe können auch extrinsische Motivationen greifen, etwa eine besondere Sicherheit durch die Möglichkeit der Verbeamtung, ein hohes Ansehen und eine durchaus gute Bezahlung (vgl. Kapitel 4 und 5 in diesem Band). Auch dies sind Bestandteile der Attraktivität dieser Berufe.

Allerdings kann es für das Wechseln aus einem Beruf bzw. in einen Beruf Gründe geben, die von dessen Attraktivität unabhängig sind oder ihr sogar zuwiderlaufen. Berufliche Attraktivität wäre besonders dann eng mit beruflichem Wechselgeschehen verbunden, wenn Berufswechsel zu einem Großteil freiwillig geschähen. Wenn (neue) Berufe stets aus einer Fülle von Möglichkeiten gewählt würden, dann wären erwerbsbiografische Reihen von Berufen meist Aufwärtsbewegungen. Die attraktivsten Berufe würden hohe Wanderungsgewinne verzeichnen. Aber Menschen wechseln Berufe nicht immer aus freien Stücken. So kann sich ein Berufsweg als Sackgasse herausstellen – entweder aufgrund externer Faktoren (Konjunktur, Strukturwandel), oder weil die individuellen Voraussetzungen zur Bewältigung der Anforderungen schwinden. Wir können mit den verwendeten Daten

57 Lehrberufe sind auch in den Bereich der gesellschaftlich notwendigen, personenbezogenen Dienstleistungen zu zählen (vgl. Kapitel 2 in diesem Band), werden aber hier wegen der Eigenheiten der Datenquelle (siehe oben, Abschnitt 2.2.2) nicht in die Untersuchung einbezogen. In Kapitel 5 in diesem Band wird am Beispiel von Berufsschullehrer:innen deutlich, was Lehrberufe zu einem attraktiven Berufsziel für Quereinsteiger:innen macht.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und Methoden den Grad an Freiwilligkeit der beobachteten Wechsel aber nicht bestimmen. Wir wissen nicht, wie groß der tatsächlich vorhandene und von den Beschäftigten wahrgenommene Möglichkeitsraum an der betreffenden Nahtstelle des Erwerbsverlaufs ist. So könnte das Einwechseln in Altenpflegeberufe häufig gerade nicht wegen ihrer Attraktivität, sondern trotz ihrer Unattraktivität geschehen. Denn wenn aufgrund des demografischen Wandels die Arbeitsplätze dort zunehmen und Arbeitsuchende von der Arbeitsverwaltung häufiger dazu beraten werden, diesen Beruf zu ergreifen, ist dies von der Attraktivität der Altenpflege als Beruf zunächst unabhängig. Selbst beim Verbleib im Beruf stellt sich dieses Problem der Erkenntnis: Wenn ein Beruf selten verlassen wird, kann das im schlimmsten Fall sogar bedeuten, dass Beschäftigte in diesem Beruf gefangen sind, z. B., weil sie auf Basis der von ihnen erworbenen Qualifikation keine Anschlussmöglichkeiten in anderen Berufen sehen (*lock-in*).

Auch ein generelles Anwachsen der Beschäftigung im Bildungs-, Gesundheits- oder Sozialwesen (vgl. Kapitel 3 in diesem Band) trägt einen Teil zur Erklärung dafür bei, dass Beschäftigte diese Berufe im Beobachtungszeitraum aufnehmen bzw. nicht verlassen. Arbeitgeber ringen um Arbeits- bzw. Fachkräfte und zögern, sich von Beschäftigten zu trennen. (Entlassungen sind allerdings im gesamten Arbeitsmarkt in den letzten Jahren seltener geworden.) Aber selbst, wenn sie es tun, besteht i. d. R. kein Anlass zum Berufswechsel – aufgrund der Vielzahl an Arbeitsplätzen im selben Beruf. (Diese Vielzahl ist selbst eine Folge personenbezogener, gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen, da sie ja ausreichend und dezentral angeboten werden müssen.)

Festzuhalten ist, dass die Annäherung über Berufswechsel nicht direkt zu Aussagen über die Attraktivität von Berufen führt. Als Indizien taugen sie dennoch, denn Berufswechsel enthalten auch immer einen Anteil individueller Entscheidung, insbesondere, weil immer wenigstens ein Minimum an Lernen nötig ist. Vor diesem Hintergrund ist die Tatsache, dass die Mehrheit der untersuchten Humandienstleistungsberufe Wanderungsgewinne gegenüber anderen Berufen erzielt, ein Zeichen für die Attraktivität dieser Arbeit. Gleiches gilt für den Befund, dass es spezifisch die Branchen gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen sind, in denen Berufe seltener als in alle anderen Branchen verlassen werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

4.3 Für mehr Berufswechselforschung

Die vorliegende Untersuchung hat neben den inhaltlichen Befunden auch eine Erweiterung methodischer Grundlagen in einem Forschungsfeld erbracht, das angesichts der individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung von Berufswechseln (vgl. Knuth, 2021) deutlich aktiver sein könnte. Unsere Analysemethode auf Basis der SIAB-Daten ließe sich erweitern, indem zwischen direkten und indirekten Berufswechseln unterschieden würde und in dem Zwischenraum bei indirekten Wechseln näher angeschaut würde. Hieraus könnten, bei entsprechenden Annahmen, ggf. auch gewisse Rückschlüsse auf die Freiwilligkeit von Wechseln gezogen werden. Auch könnten Implikationen von Wechseln analysiert werden, etwa Änderungen des Einkommens und von Merkmalen atypischer Beschäftigung.[58]

Eine Weiterführung unserer Auswertung zu einem späteren Zeitpunkt wäre wünschenswert, da unser Beobachtungszeitraum aufgrund der SIAB-Datenveröffentlichung nur bis zum 31.12.2019, d. h. bis direkt vor den Beginn der COVID-19-Pandemie reichte: Gerade mit Blick auf Gesundheits- und Pflegeberufe könnten sich die Muster von Erwerbsverläufen durch dieses Ereignis verändert haben. Ob Berufsaustritte zunahmen, etwa aufgrund gestiegener Belastungen, oder ob die gesteigerte gesellschaftliche Relevanz dieser Berufe eine höhere Berufstreue und verstärkte „Einwanderung" aus anderen Berufen mit sich gebracht hat, wäre zu untersuchen.

5. Literatur

Andretta, G., & Baethge, M. (1996). Zwischen zwei Welten: Berufliche Transformationsbiographien in den neuen Bundesländern. In L. Clausen (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch: Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995* (S. 706–721). Campus Verl.

Antoni, M., Ganzer, A., & vom Berge, P. (2019). *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien Regionalfile (SIAB-R) 1975–2017* (Dokumentation zu Arbeitsmarktdaten 04, 2019 DE; FDZ-Datenreport). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

58 Dies könnte Rückschlüsse auf Wechselmotivationen erlauben. Ein methodisches Problem hierbei ist aber, dass die Bedingungen der Anfangsphase in einen neuen Beruf nicht repräsentativ für den weiteren Verlauf sein müssen (Probezeit, Einstiegsgehalt). Es ist aber nicht der kurzfristige Gewinn, sondern die langfristige Entwicklungsmöglichkeit, die den Wechsel u. U. motivieren.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). „How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, *24*(3), 413–434. JSTOR. https://doi.org/10.2307/259134

Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). *„Ich pflege wieder, wenn..." Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften*. Arbeitnehmerkammer Bremen. https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6121/1/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

BA. (2011). *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Bundesagentur für Arbeit. https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe_ba017989.pdf

Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Suhrkamp.

Bertat, T., Dundler, A., Grimm, C., Kiewitt, J., Schomaker, C., Schridde, H., & Zemann, C. (2013). *Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit", „ausgeübte Tätigkeit" sowie „Schul- und Berufsabschluss" in der Beschäftigungsstatistik* (Methodenbericht der Statistik der BA).

Christoph, B., Matthes, B., & Ebner, C. (2020). Occupation-Based Measures—An Overview and Discussion. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. https://doi.org/10.1007/s11577-020-00673-4

Damelang, A., Schulz, F., & Vicari, B. (2015). Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. *Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch*. http://elibrary-1duncker-2humblot-1com-1u6srfjbf2247.han.sub.uni-goettingen.de/zeitschriften/id/24/vol/135/iss/1623/art/7028/

Damelang, A., Stops, M., & Abraham, M. (2018). Occupations as labour market institutions. Occupational regulation and its effects on job matching and occupational closure. *Soziale Welt*, *69*(4), 406–426. https://doi.org/10.5771/0038-6073-2018-4-406

Dauth, W., & Eppelsheimer, J. (2020). Preparing the sample of integrated labour market biographies (SIAB) for scientific analysis: A guide. *Journal for Labour Market Research*, *54*(1), 10. https://doi.org/10.1186/s12651-020-00275-9

Dlouhy, K., & Biemann, T. (2018). Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers. *Journal of Vocational Behavior*, *104*, 86–97. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.009

Dostal, W., Stooß, F., & Troll, L. (1998). *Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung* (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Dütsch, M., Liebig, V., & Struck, O. (2013). Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, *65*(3), 505–531. https://doi.org/10.1007/s11577-013-0210-0

EIGE. (2017). *Gender segregation in education, training and the labour market*. European Institute for Gender Equality (EIGE). https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf

Fedorets, A. (2019). Changes in Occupational Tasks and Their Association with Individual Wages and Occupational Mobility. *German Economic Review*, *20*(4), e295–e328. https://doi.org/10.1111/geer.12166

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Fourastié, J. (1989). *Le grand espoir du XXe siècle* (Éd. définitive). Gallimard.

Frodermann, C., Ganzer, A., Schmucker, A., & vom Berge, P. (2021). *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien Regionalfile (SIAB-R) 1975–2019* (Dokumentation zu Arbeitsmarktdaten 05, 2021 DE; FDZ-Datenreport). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR_05-21.pdf

Grgic, M., Riedel, B., Weihmayer, L., Weimann-Sandig, N., & Wirner, L. (2018). *Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege*. Hans Böckler Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_392.pdf

Hall, A. (2011). *Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland*. Bielefeld : Bertelsmann.

Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford Univ. Press.

Haupt, A., & Ebner, C. (2020). Occupations and Inequality: Theoretical Perspectives and Mechanisms. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, *72*(1), 19–40. https://doi.org/10.1007/s11577-020-00685-0

Hecker, U. (2000). *Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99* (4; BWP, S. 12–17). BIBB.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2. ed.). New York [u.a.] : Wiley.

Hitzler, R., & Honer, A. (1994). Bastelexistenz: Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 307–315). Suhrkamp. https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5602#

Hürtgen, S., & Voswinkel, S. (2012). Subjektivierung der Biographie. Lebensorientierungen und Anspruchshaltungen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *37*(4), 347–365. https://doi.org/10.1007/s11614-012-0060-4

Knuth, M. (2008). Supporting Job Transitions: Employers, Worker Representatives and Agencies. In B. Gazier & F. Bruggeman (Hrsg.), *Restructuring Work and Employment in Europe*. Edward Elgar Publishing. https://www.elgaronline.com/view/9781847205698.00017.xml

Knuth, M. (2021). *Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung"* (Working Paper Forschungsförderung). Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft" der Hans Böckler Stiftung.

Lehwess-Litzmann, R. (2014). *Capability as a yardstick for flexicurity. Using the Senian paradigm to evaluate a European policy agenda.* Universitätsverlag Göttingen. http://webdoc.sub.gwdg.de/univerlag/2014/Lehwess_Litzmann_978-3-86395-163-4.pdf

Lehweß-Litzmann, R., & Hofmann, T. (2022). *Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen* (SOFI Arbeitspapier 24). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_Hofmann_2022.pdf

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Maier, T. (2021). *Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre*. Verlag Barbara Budrich. https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17025

Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung* (Bundesinstitut für Berufsbildung). https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/9795

Matthies, H. (2021). Cooling out in der Arbeitswelt: Berufswechsel als Folge eines Mismatch von Habitus und Feld. *Berliner Journal für Soziologie*, *31*. https://doi.org/10.1007/s11609-021-00453-7

Mayer, K. U., Grunow, D., & Nitsche, N. (2010). Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (Bd. 62, Nummer 3, S. 369–402).

Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (Hrsg.). (2012). *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Policy Press.

Müller, W., & Shavit, Y. (1998). Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. In *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (Bd. 1, Nummer 4, S. 501–533).

Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *16*(2), 212–225. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90052-4

Nisic, N., & Trübswetter, P. (2012). *Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien* (1; IAB-Kurzbericht). IAB. http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb0112.pdf

Otto, K., Dette-Hagenmeyer, D., & Dalbert, C. (2014). Occupational change readiness at career transition points in those at the beginning of their working life. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, *7*, 19–29.

Peterson, B., Pandya, S., & Leblang, D. (2014). Doctors with borders: Occupational licensing as an implicit barrier to high skill migration. *Public Choice*, *160*(1), 45–63.

Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Ed. Sigma.

Reichelt, M., & Abraham, M. (2017). Occupational and Regional Mobility as Substitutes: A New Approach to Understanding Job Changes and Wage Inequality. *Social Forces*, *95*(4), 1399–1426. https://doi.org/10.1093/sf/sow105

Rohrbach-Schmidt, D. (2020). Licensing, Educational Credentialing, and Wages Among Foreign Skilled Workers in Germany. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, *72*(1), 375–400. https://doi.org/10.1007/s11577-020-00681-4

Schmid, G. (2008). *Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik*. Friedrich-Ebert-Stiftung. http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05295.pdf

Schmid, G. (2010). Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik. In G. Naegele (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (S. 333–351). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Söhn, J. (2021). *Berufswechsel messen. Methodische Erörterungen zur Analyse horizontaler beruflicher Mobilität im Mikrozensus und im Nationalen Bildungspanel* (2021–22; SOFI Working Paper). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen. https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/SOFI-WP_Soehn_Methodische_Eroerterungen_zur_Messung_von_Berufswechseln.pdf

Sorge, A., & Streeck, W. (2016). *Diversified quality production revisited: The transformation of production systems and regulatory regimes in Germany* (Bd. 16/13). Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. Acad. Press.

Vicari, B. (2018). *Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich* (Working Paper 25/2018). IAB-Discussion Paper. https://www.econstor.eu/handle/10419/204846

Vicari, B., & Unger, S. (2020). No Way Out or No Way In? The Effect of Standardization, Licensing, and Skills Specificity of the Initial and Target Occupations on Status Mobility. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, *72*(1), 135–156. https://doi.org/10.1007/s11577-020-00683-2

Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, *108*(1), 55–101. JSTOR. https://doi.org/10.1086/344121

Wolnik, K., & Holtrup, A. (2017). Berufswechsel – Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse. In *Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen* (22; Reihe Arbeit Und Wirtschaft in Bremen). Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen. https://ideas.repec.org/p/zbw/iawraw/22.html

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-331, am 21.03.2024, 15:43:59
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

9 Engpässe an gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen: mögliche Entwicklungspfade des Arbeitsmarktes

Bennet Krebs, Anja Sonnenburg, Ines Thobe

Unter welchen Voraussetzungen wären mehr Personen im Erwerbsalter zukünftig bereit, sich beruflich für gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen zu engagieren? Welche Potenziale eröffnen bessere Ressourcenausstattung bzw. eine raschere Digitalisierung? Dies untersucht der vorliegende Beitrag mithilfe ökonometrischer Verfahren in drei unterschiedlichen Arbeitsmarktszenarien. Eine Erhöhung der öffentlichen Finanzierung könnte einen deutlichen Zuwachs an Arbeitsplätzen bedingen, indes die zusätzlichen Arbeitskräftebedarfe kaum zu decken wären. Eine erhöhte Berufstreue könnte dem Arbeitsangebot in GND-Berufen helfen – allerdings nur bedingt, weil die Fachkräfte dann in tätigkeitsähnlichen Berufen knapper werden. Eine beschleunigte Digitalisierung der Verwaltung kann infolge eines zunehmenden Arbeitsplatzwechsels zu einer besseren Personalverfügbarkeit für GND-Berufe beitragen.

Was wäre, wenn? Selbst elaborierte Szenariorechnungen können solche Fragen nicht mit Gewissheit beantworten, jedoch begründete Entwicklungspfade aufzeigen. In Kapitel 3 dieses Sammelbands wurde der Arbeitsmarkt gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen (GND) mithilfe des QuBe-Modellinstrumentariums (Zika et al., 2023) ausgeleuchtet. Die Rolle der GND in der Gesamtwirtschaft wurde eingehend herausgearbeitet und hierbei auf die QuBe-Basisprojektion der siebten Welle zurückgegriffen. Sie prädiziert eine Arbeitsmarktentwicklung, welche bestehende Trends und Verhaltensweisen in Bildungssystem und Wirtschaft beibehält (Maier et al., 2022). Das vorliegende Kapitel zeigt nun alternative Entwicklungspfade auf. Abweichend von der QuBe-Basisprojektion werden hier drei verschiedene Alternativszenarien gezeichnet, welche herausragende Aspekte des Arbeitsmarktes gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen fokussieren. Hierzu werden dezidierte Annahmen formuliert und entsprechende Modellierungen umgesetzt.

Tatsächlich zeichnen sich GND durch einige Charakteristika aus: So steht ihr Gemeinwohlbezug in einem Widerspruch zu Widrigkeiten, die ihre Erbringer:innen mitunter erleiden müssen. Viele GND-Berufe weisen hohe Belastungsintensitäten auf (Krebs, 2023): Häufig reicht die vielfach beschworene gesellschaftliche Wertschätzung (Schrenker et al., 2021) die-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ser Tätigkeiten nicht über wohlmeinendes berufliches Ansehen (Ebner & Rohrbach-Schmidt, 2019) hinaus. Dabei könnten der demografische Wandel, die Urbanisierung und auch höhere Ansprüche und Bedürfnisse von Bürger:innen, Konsument:innen und Beschäftigten den Druck auf GND-Beschäftigte zukünftig noch erhöhen. Viele GND-Berufe sind heute und in Zukunft mit noch größeren Personalengpässen konfrontiert (Maier et al., 2022).

Mit ihrem starken Arbeitsplatzaufbau zählen viele GND-Berufe bereits jetzt zu jenen, die in der Forschung des QuBe-Projekts[1] als „Fokusberufe mit Engpässen" bezeichnet werden (Zika et al., 2022). Sollten sich die Rahmenbedingungen nicht ändern, werden sich Berufe in der Daseinsvorsorge weiterhin durch überdurchschnittlich *hohe Suchdauern* zur Besetzung ihrer offenen Stellen auszeichnen und Mangelsituationen bestehen bleiben (vgl. Tabelle 1). Die mehrheitlich aufwärts gerichteten Pfeile der Suchdauern im Jahr 2040 symbolisieren, dass sich die Rekrutierungsschwierigkeiten für die Arbeitgeber auch langfristig weiter vergrößern könnten. Um Engpässe besser einordnen zu können und auf eventuelle Handlungsmöglichkeiten hinzuweisen, enthält die Tabelle ergänzende Indikatoren zur beruflichen Mobilität, den Jahresarbeitszeiten und zum Geschlechteranteil. Die Ergänzungsindikatoren verdeutlichen, dass viele GND-Tätigkeiten bereits durch berufliche Mobilität (hier definiert als „Kurswechsel" zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf) im Saldo an Beschäftigten hinzugewinnen – mit Ausnahme der Berufe in der Human- und Zahnmedizin, in der Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen und in der Psychologie. In letzteren Berufen gilt es also, mehr Personen im erlernten Beruf zu halten – sprich, dass die Personen nach dem Studium dieser Fachrichtungen diese Berufe auch ergreifen und dauerhaft ausüben. Die Einteilung in geschlechtsspezifische Gruppen ist vor dem Hintergrund der Daten zu den durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten aussagekräftig: Es üben hauptsächlich Frauen GND-Berufe aus und gleichzeitig kennzeichnen mehrheitlich niedrige Jahresarbeitszeiten die Stellen. Die Engpässe könnten demnach z. B. auch auf

1 Das QuBe-Projekt wird unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) durchgeführt. Es gibt einen langfristigen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und Berufen. Das QuBe-Projektteam erstellt das Fachkräftemonitoring für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

eine mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen sein, die es erforderlich macht, in Teilzeit zu arbeiten.

Tabelle 1: Fokusberufe mit Engpässen im Bereich der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen im Jahr 2026 und Ergänzungsindikatoren

Fokusberuf	**Berufliche Mobilität**	**Frauen-/ Männer-/ Mischberufe**	**Jahres-arbeitszeit**	**Suchdauer 2040**
Human- und Zahnmedizin	Verliert	Mischberuf	Überdurchschn.	↗
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	Verliert	Frauenberuf	Im Durchschnitt	↘
Altenpflege	Gewinnt	Frauenberuf	Unterdurchschn.	↗
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	Gewinnt	Frauenberuf	Unterdurchschn.	↗
Lehrtätigkeit außerschul. Bildungseinricht.	Gewinnt	Mischberuf	Unterdurchschn.	↗
Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	Gewinnt	Frauenberuf	Unterdurchschn.	↘
Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	Gewinnt	Frauenberuf	Unterdurchschn.	↗
Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	Verliert	Mischberuf	Unterdurchschn.	↗

Quelle: eigene Darstellung gemäß Zika et al., 2022

Das vorliegende Kapitel untersucht nun, unter welchen Voraussetzungen mehr Personen im Erwerbsalter *in Zukunft* bereit sein könnten, sich beruflich für gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen zu engagieren. Mithilfe ökonometrischer Verfahren wird modelliert, wie sich die Bereitstellung der Dienstleistungen in Deutschland unter geänderten Rahmenbedingungen entwickeln könnte. Tatsächlich sind es die Rahmenbedingungen, unter denen GND ausgeübt werden, welche als prägende Determinanten gelten können.

Für die Szenarienanalysen wird auf ein erprobtes gesamtwirtschaftliches Modell zurückgegriffen, welches geltende demografische Trends, das Bildungsverhalten oder die berufliche Mobilität (auf Basis des Geschehens der letzten Jahre) enthält. Weitergehende Informationen zum genutzten QuBe-Modell und darin abgebildete Trends und Verhaltensweisen sind in Kapitel 3 dieses Sammelbandes gegeben. Im vorliegenden Kapitel werden nun relevante Stellschrauben der QuBe-Modellwelt angegangen, sodass

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Maßnahmen zugunsten gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen abgebildet werden können.

Abschnitt 1 diskutiert Ansätze und Maßnahmen, welche die Rahmenbedingungen der Arbeit an GND verbessern und damit Engpässe potenziell beseitigen könnten. Inwieweit sich geltende Bedingungen durch politische Maßnahmen verändern können, beleuchtet Abschnitt 2. Hier wird auf entsprechende Vorhaben im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung (20. Legislaturperiode) und ihre bisherige Umsetzung geschaut. Für die Untersuchung werden vorliegende Arbeiten und Datenbestände des QuBe-Projekts zur Projektion zukünftiger Entwicklungen genutzt. Abschnitt 3 gibt dazu einen kurzen Überblick. Die folgenden Abschnitte 3.1 bis 3.3 machen sodann den Kern dieses Kapitels aus. Hier werden zur QuBe-Basisprojektion (vgl. Kapitel 3 in diesem Band) alternative Entwicklungen unter spezifischen Annahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von GND modelliert und zugehörige Ergebnisse gedeutet. Drei verschiedene Szenarien werden entworfen und erörtert. Die Ergebnisse zeigen die *Personalkapazitäten*, die für die Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen zur Verfügung stehen würden, und vergleichen sie mit den je nach Szenario bestehenden Bedarfen. Insgesamt soll die Untersuchung Aufschluss darüber geben, welche *Stellschrauben* im Bereich der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen den berufsspezifischen Fachkräfteengpässen in der Zukunft entgegenwirken könnten. In einer kurzen Schlussbetrachtung bilanziert Abschnitt 4 die gewonnenen Erkenntnisse.

1. Ansätze zur Engpassbeseitigung

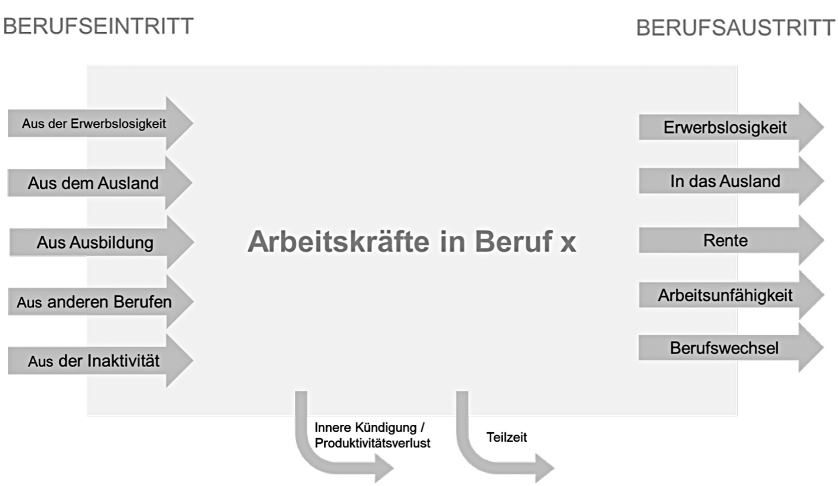
Welche Maßnahmen sind geeignet, die Rahmenbedingungen, unter denen GND erbracht werden, zu verbessern und in der Folge Fachkräfteengpässe zu mindern? Im Folgenden wird diskutiert, welche Einflussfaktoren für eine solche engpassmildernde Entwicklung maßgeblich sind. Die Bestimmung des Verhältnisses von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zueinander kann Anhaltspunkte dazu liefern, inwieweit der Arbeitsmarkt in einem Beruf angespannt ist. In dieser Untersuchung richtet sich der Blick vor allem auf die Angebotsseite, also auf die Personen, die ihre Arbeitskraft in den jeweiligen Berufsgruppen anbieten (Lehweß-Litzmann et al., 2020, S. 24). Über diese Ansätze der Angebotssteigerung hinausgehend ist allerdings eine gesellschaftliche Diskussion über die Nachfrageseite wichtig, also darüber, welche Leistungen zukünftig tatsächlich erbracht werden sollen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

oder können. Insbesondere die Demografie ist ein herausragender Treiber der Nachfrageseite. Ein Blick auf die Fokusberufe, welche im Rahmen des Fachkräftemonitorings für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ermittelt werden, zeigt schon heute kommende Knappheiten auf (vgl. Mittelfristprognosen für das BMAS: Zika et al., 2022).

Abbildung 1 zeigt Faktoren, die die Zahl der Arbeitskräfte in einem Beruf beeinflussen. Auf der linken Seite finden sich jene Faktoren, die zu einer Erhöhung beitragen können und auf der rechten Seite jene, die zu einer Verringerung führen. Wenn mehr Personen eine Ausbildung in einem der knappen Berufe abschließen, weitet sich das berufsspezifische Arbeitsangebot aus; ebenso, wenn mehr ausländische Fachkräfte einwandern oder Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen aus anderen Berufen in diesen Beruf wechseln. Auf der anderen Seite treten Personen aus dem benötigten Beruf aus – z. B., weil sie in Rente oder ins Ausland (zurück-)gehen, einen anderen Beruf ergreifen, erwerbsunfähig oder erwerbslos werden. Das Arbeitsangebot verringert sich zudem, wenn Vollzeitkräfte ihre Stelle in eine Teilzeitbeschäftigung umwandeln. Auch Fälle von innerer Kündigung (Euler, 2021) und einhergehenden Produktivitätsverlusten können die verfügbare Arbeitskraft reduzieren.

Abbildung 1: Einflussfaktoren für das Arbeitsangebot in einem Beruf



Quelle: eigene Darstellung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Mögliche Maßnahmen, mit denen Engpässe beseitigt werden könnten, setzen an einem oder mehreren der genannten Einflussfaktoren an. Mit einer Maßnahme, welche die Zuwanderung nach Deutschland erleichtert, könnten bspw. mehr ausländische Fachkräfte ins Land kommen und das Arbeitsangebot in dem entsprechenden Beruf erhöhen. Maßnahmen zur Lohnerhöhung könnten theoretisch mehrere der vorgestellten Ansätze bedienen, wenn sie z. B. die GND-Tätigkeiten für Berufswechsler:innen aus anderen Branchen attraktiv machen oder Wechselwillige in den eigenen Reihen, die sich ein höheres Gehalt wünschen, im Beruf halten.

Im Folgenden werden verschiedene Maßnahmen diskutiert, die das Arbeitsangebot in den GND-Berufen positiv beeinflussen könnten. Die Maßnahmen betreffen die Steigerung der beruflichen Attraktivität, die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Ausweitung der Digitalisierung.

1.1 Steigerung der beruflichen Attraktivität

Nicht erst seit der COVID-19-Pandemie stehen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von sozialen Dienstleistungen in der Kritik. Indes hat die Pandemie bestehende Problemfelder nunmehr flutlichtartig illuminiert.

Die Unterscheidung von Belastungen, die sich sachzwingend aus den zu verrichtenden Tätigkeiten ergeben, also tätigkeitsimmanent und insofern gewissermaßen unvermeidlich sind, von solchen, die als tendenziell tätigkeitsunabhängig qualifiziert werden können, eröffnet sogleich Perspektiven auf etwaige Linderungspotenziale (Krebs, 2023). Es sind insbesondere *berufliche Belastungen* im Sinne von *Überlastungen*, die attraktivitätsmindernd wirken. Viele dieser Belastungen können nicht unbedingt als im besagten Sinne tätigkeitsimmanent angesehen werden (siehe hierzu auch Kapitel 5 und 6 in diesem Band). Es liegt nahe, insbesondere fehlende Ressourcen hinsichtlich der Finanzierung und in der Folge die Arbeitskraft als herausragende Belastungsquelle für GND-Beschäftigte anzunehmen. Diesbezügliche Belastungsreduktion ist somit eine Stellschraube beruflicher Attraktivität.

Tatsächlich zeigen sich für die Kranken- als auch für die Altenpflege Faktoren wie Arbeitsüberlastung aufgrund zu dünner Personalschlüssel als Treiber aus diesen Berufen heraus, respektive als relevante Stellschrauben etwaiger Rückkehrmotivationen: Eine Beseitigung entsprechender Mängel könnte zu einer Rückkehr in diese Berufe motivieren (Auffenberg et al.,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2022; Auffenberg & Heß, 2021b). Derzeitige Debatten und aktuelle politische Vorhaben wie jene, das Fallpauschalensystem in der Krankenhausversorgung zu reformieren (Bundesgesundheitsministerium, 2023) unterstreichen die Dringlichkeit zugehöriger Themen. Langfristig kann es dementsprechend realistisch sein, dass entsprechende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen umgesetzt werden.

Doch auch jenseits medizinischer bzw. pflegerischer Professionen haben Angehörige vieler GND-Berufe mit solchen Arbeitsbelastungen zu tun, die als strukturell bzw. durch Rahmenbedingungen geprägt gelten können. Dies gilt etwa für Lehrerinnen und Lehrer. Wiederkehrend stehen diese seit Jahren im Fokus der Burnout-Forschung. Strukturelle Determinanten schienen hier in der Vergangenheit eher unterbelichtet (Rothland, 2009). Lange wurde Burnout als Problem angesehen, das dem Lehrberuf wesentlich, sprich immanent sei. Nunmehr rücken Aspekte wie Arbeitssituationen vermehrt in den Fokus (Hillert et al., 2013). In einer Studie zur „Personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg" werden neben spezifischen Belastungen des Lehrberufs mit „Ausstattung" und „quantitativen Anforderungen" mithin Größen in der Skalenbildung berücksichtigt, die struktureller Natur sind (Nübling et al., 2012, S. 19). In der Tat kann eine ausschließlich persönlichkeitsspezifische Prägung von Burnout als unwahrscheinlich betrachtet werden: Auch hier scheint es tendenziell tätigkeitsunabhängige Belastungen zu geben, welche mit besseren strukturellen Bedingungen überwunden werden könnten.

Indessen ist auch die Polizei einschlägigen Belastungen ausgesetzt. Ein Gesundheitsmonitoring von Berliner Polizistinnen und Polizisten, von der FU Berlin durchgeführt, differenziert „tätigkeitsimmanente" von „arbeitsorganisationsbezogene[n]" Anforderungen. Zu letzteren werden hier bspw. „nicht zur Verfügung stehende Informationen, Materialien und Arbeitsmittel" (Kleiber et al., 2018, S. 8) gezählt. Auch Brandl und Stelzl bemerken bereits für 2005/2006, dass „vor allem organisatorische, technische und Führungsaspekte in der Kritik der Beschäftigten" der Landespolizei Sachsen-Anhalts stünden. Hier sei „eigentliche Polizeiarbeit […] demgegenüber als Belastungsfaktor […] eher nachrangig" (Brandl & Stelzl, 2013, S. 56).

Die Rolle von strukturellen bzw. Rahmenbedingungen, unter denen GND erbracht werden, ist somit zentral. Die Ressourcenausstattung und damit Finanzierung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen ist dementsprechend eine herausragende Stellschraube beruflicher Attraktivitätssteigerung. Die Finanzierung wird überwiegend von staatlicher Seite geleistet. Zu nennen sind hier die Haushalte der Sozialversicherungen und

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

des Staates. Dass zwischen Leistungsempfänger:innen (Bürger:innen) und Leistungserbringer:innen (Unternehmen und Beschäftigte) in gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in der Regel kein direktes Entlohnungsverhältnis besteht (Sonnenburg et al., 2021), schränkt den Spielraum der Beteiligten ein (siehe hierzu weiterhin Kapitel 3 in diesem Band).

Insgesamt werden in der Literatur im Wesentlichen die folgenden Maßnahmen beruflicher Attraktivitätssteigerung hervorgehoben (Schildmann & Voss, 2018; Auffenberg & Heß, 2021b):

1. Anheben des *Personalschlüssels*
2. Erhöhung der *Entgelte*
3. Bessere *Finanzausstattung* der Arbeitgeber
4. Erschließung von *Arbeitszeitpotenzialen*

Zu 1: Durch ein *Anheben des Personalschlüssels* wird die Arbeit auf mehr Schultern verteilt und somit die aktuell überdurchschnittliche Arbeitsbelastung reduziert. Eine solche Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhöht die Attraktivität der Berufe. Sie trägt dazu bei, dass mehr Personen diese Berufe ergreifen und diese mitunter länger ausüben. Für eine Anhebung des Personalschlüssels müsste allerdings zunächst mehr Personal zu Verfügung stehen. Die Hebung entsprechender Arbeitspotenziale setzt sich insofern selbst voraus. Dementsprechend muss eine positive Feedbackschleife induziert werden. Diese Hürde gilt es zunächst zu überwinden.

Zu 2: Eine *Erhöhung der Entgelte* wird in vielen Studien als Voraussetzung dafür angesehen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In der Vergangenheit fanden bereits spürbare Lohnsteigerungen statt. Insgesamt ist die konsistente Bewertung der Entlohnungssituation in GND-Berufen ein komplexes Unterfangen, welches mannigfaltige Differenzierungen erfordert. Dies illustriert nicht zuletzt das Kapitel 4 in diesem Sammelband. Nichtsdestotrotz könnte die Attraktivität einiger Tätigkeiten – und hier wohl insbesondere Hilfstätigkeiten – durch Lohnsteigerungen zunehmen.

Zu 3: Die Arbeitgeberlandschaft ist im Bereich der sozialen Dienstleistungen sehr heterogen. Sie besteht aus freigemeinnützigen, öffentlichen und privaten Anbietern. Ihre Finanzierungen speisen sich jedoch überwiegend aus denselben Quellen. Durch eine *bessere Finanzausstattung der Arbeitgeber* könnten Arbeitsbedingungen und damit die beschriebenen Belastungen gemindert werden. Zum einen durch die Finanzierung eines höheren Personalschlüssels (vgl. 1) und zum anderen durch die Anschaffung moderner Ausrüstungen / digitaler Hilfsmittel, die bspw. die (körperliche) Arbeit erleichtern (Auffenberg & Heß, 2021b).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zu 4: *Erschließung von Arbeitszeitpotenzialen* wird als weitere Möglichkeit gesehen, dem Fachkräftemangel zu begegnen und die Arbeitsbelastung der einzelnen Beschäftigten zu reduzieren (vgl. 1). In vielen GND-Berufen ist die Teilzeitquote überdurchschnittlich hoch. Ein zusätzliches Arbeitsvolumenpotenzial[2] durch Stundenerhöhung scheint dementsprechend vorhanden zu sein. Auffenberg & Heß (2021a) analysieren nicht nur Beweggründe für einen Wiedereinstieg, sondern auch für eine Stundenerhöhung und kommen in ihrer Pilotstudie, in welcher Bremer Pflegekräfte befragt wurden, bei den Teilzeitpflegekräften der Studie auf ein Potenzial von 4,3 zusätzlichen Wochenarbeitsstunden bzw. 2,3 bei einer „konservativen" Schätzung (ebd., S. 17).

Neben den vorangehend diskutierten, existieren gewiss noch weitere Stellschrauben zur Attraktivitätssteigerung der GND-Berufe. Die hier ausbuchstabierten Größen sind indes nicht gänzlich unabhängig voneinander. So kann der Personalschlüssel (1.) nur dann steigen, wenn auch mehr Geld zur Finanzierung (3.) bereitgestellt wird. Ob schließlich mehr Personen eingestellt werden oder vorhandene Personen mehr Arbeitszeit leisten (4.), ist für das konkrete Betreuungsverhältnis (1.) sodann zweitrangig.

Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen kann schließlich die Berufstreue GND-Beschäftigter erhöhen. In der Folge sind respektive bleiben in den GND-Berufen mehr Beschäftigte verfügbar. Es existieren verschiedene Ansätze, Berufstreue zu messen. Die QuBe-Projektionen unterstellen diese dann, wenn der gemäß eigener Konzeption erlernte Beruf mit dem tatsächlich ausgeübten Beruf übereinstimmen. Die zugehörige Wahrscheinlichkeit, mit der Beschäftigte also in diesem Sinne ihren erlernten Beruf auch ausüben, kann als Stayer-Quote bezeichnet werden. Dieser Konzeption folgen auch die Darstellungen und Analysen dieses Beitrages. Eine ausführliche Besprechung der Berücksichtigung beruflicher Flexibilität respektive Treue in der QuBe-Modellwelt findet sich in Maier (2023). Selbstverständlich können berufliche Wechsel nicht nur zwischen dem bzw. einem erlernten und dem aktuell ausgeübten Beruf betrachtet werden – auch Wechsel zwischen verschiedenen ausgeübten Berufen können von großem Interesse sein (vgl. Kapitel 8 in diesem Band).

2 In der QuBe-Modellwelt ist das Arbeitsvolumenpotenzial ein hypothetisches Konstrukt. Es gibt die Größe des Arbeitsangebotes gemessen in Stunden wieder. Zur Berechnung dieses Konstrukts greift QuBe im Mikrozensus, einer Ein-Prozent-Stichprobe der Wohnbevölkerung Deutschlands, auf die Zahl der maximal gewünschten wöchentlichen Arbeitsstunden in den letzten fünf Jahren zurück, sofern diese über den regelmäßig tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden liegen (Kalinowski et al., 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 2: Stayer-Quoten der GND-Berufe im Jahr 2019, deutsche Beschäftigte

Berufsgruppe (KldB 2010 3d)		Stayer-Quote 2019
532	Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug	75,4 %
731	Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	42,6 %
732	Verwaltung	58,0 %
811	Arzt- und Praxishilfe	58,2 %
813	Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	72,5 %
814	Human- und Zahnmedizin	83,0 %
816	Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	40,8 %
817	Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	71,7 %
821	Altenpflege	63,4 %
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	74,1 %
841	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	71,0 %
842	Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik	35,5 %
844	Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtungen	16,0 %

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des QuBe-Projektes, 7. Welle

Tabelle 2 weist die Stayer-Quoten der QuBe-Basisprojektion der 7. Welle (vgl. auch Kapitel 3 in diesem Band) für die GND-Berufe (Maier et al., 2022) im Jahr 2019 aus. Viele GND-Berufe profitieren bereits von einer hohen Berufstreue in diesem Sinne, was möglicherweise mit dem hohen rechtlichen Formalisierungsgrad vieler dieser Tätigkeiten zusammenhängt. Die Berufsausübung ist besonders im Gesundheitswesen an spezifische berufliche Zertifikate geknüpft. Häufig verlangt der Erwerb dieser Zertifikate große Investitionen, indes diese häufig nur eingeschränkt in fremden Berufen verwertet werden können. Somit verwundert es nicht, wenn etwa Angehörige der Berufsgruppe *814 Human- und Zahnmedizin* ihrem mit großem Aufwand erlernten, lizensierten Beruf unter dem Eindruck drohender Humankapitalentwertung treu bleiben. Dies erklärt die hier mit 83,0 % (2019) außergewöhnlich hohe Stayer-Quote. Insgesamt ist der Anteil Beschäftigter in lizensierungspflichtigen Berufen im Gesundheitswesen herausragend hoch. Doch bspw. auch die 841 Lehrtätigkeit an *allgemeinbildenden Schulen* (71,0 %) oder Tätigkeiten der *532 Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug* (75,4 %) weisen eine hohe berufliche Schließung auf, was sich in hohen Stayer-Quoten niederschlägt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In der Gesamtschau weisen die in Tabelle 2 gezeigten Stayer-Quoten indes noch Ausschöpfungspotenziale auf. Eine berufliche Attraktivitätssteigerung wäre geeignet, in Stayer-Quoten messbare Berufstreue zu steigern. Wie bereits die Studien von Auffenberg et al. (2022) und Auffenberg & Heß (2021a) zeigen, können rahmenbedingte Berufsauswechsel in relevantem Ausmaß etwa für die Pflegeberufe beobachtet werden. Zumindest für die dort erfassten Pflegefachkräfte ist eine Anschlussfähigkeit zum QuBe-Konzept der Stayer-Quoten gegeben. Insofern es sich bei den Pflegefachkraftberufen um lizensierungspflichtige Berufe handelt, können diese nur dann ausgeübt werden, wenn sie zuvor auch erlernt worden sind. Bei einigen Pflegehilfstätigkeiten ist dies nicht der Fall.

Im Szenario „Berufliche Attraktivitätssteigerung" (später folgend in Abschnitt 3.2) wird untersucht, welche dezidierten Auswirkungen eine unterstellte Verbesserung von Rahmenbedingungen und damit gestiegene Berufstreue auf das Arbeitsangebot in den GND-Berufen haben könnte.

1.2 Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zu den Rahmenbedingungen, unter denen Berufe ausgeübt werden, zählt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur Steigerung der Erwerbsneigung von Müttern und Vätern werden in der Literatur Maßnahmen hervorgehoben, die auf eine verbesserte Vereinbarkeit abzielen. Die GND-Tätigkeiten zeichnen sich mehrheitlich durch einen dominierenden Frauen-Anteil unter den Beschäftigten (siehe Tabelle 1) aus, weswegen solche Maßnahmen besonders relevant sein können. Zu den diskutierten Ansätzen zählen:

1. Staatliche Investitionen in bessere Betreuungsangebote
2. Familienfreundliche Angebote auf Arbeitgeberseite

Zu 1: *Staatliche Investitionen in bessere Betreuungsangebote* (z. B. durch flächendeckende Versorgung mit Kinderbetreuung) unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 12 % aller erwerbstätigen Mütter gaben einer Studie (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020) zufolge an, aufgrund unzureichender Betreuungsangebote in Teilzeit zu arbeiten. Dies bezieht sich auf eine fehlende Verfügbarkeit oder Bezahlbarkeit der Betreuung bzw. nicht hinreichende Betreuungszeiten. Insbesondere in GND-Berufen mit Arbeitszeiten in Schichtdienstmodellen können staatliche Investitionen in bessere Betreuungsangebote einer unfreiwilligen

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Arbeitszeitreduktion von erwerbstätigen Müttern entgegenwirken. Eine Auswertung des Mikrozensus zeigt das Potenzial: Durchschnittlich würden erwerbstätige Mütter ihre Arbeitszeit gerne um zwölf Stunden pro Woche erhöhen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020).

Zu 2: Auch *familienfreundliche Angebote auf Arbeitgeberseite* können zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Mögliche Maßnahmen umfassen eine flexible Arbeitsorganisation, Elternzeit oder betriebliche Kinderbetreuung und Angebote bei häuslicher Betreuung naher Angehöriger (Hammermann, A., Schmidt, J., Stettes, O., 2019). In vielen GND-Berufen sind Schicht- und Nachtarbeit unabdingbar und erschweren eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Doch auch Schichtarbeit kann durch verschiedene Maßnahmen, wie Mitspracherechte oder Jahresarbeitszeitkonten, familienfreundlicher gestaltet werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019). Zwischen Familienorientierung und betrieblichen Kennzahlen zeigen sich zudem Zusammenhänge bezüglich der Fluktuations-, Kranken-, und Fehlzeitenquote. Die Fehlzeitenquote familienorientierter Unternehmen ist um ca. 39 % geringer als jene von weniger familienorientierten Unternehmen. Der Blick auf die Krankenquote zeigt Differenzen von ca. 40 % (Gerlach et al., 2023). Zudem zeigen sich positive Effekte bezüglich der Arbeitszufriedenheit und Produktivität und somit der Gewinnung und Bindung von Personal (Abel-Koch, 2020).

1.3 Digitalisierung

Die Digitalisierung hat seit einigen Jahren auch die Arbeitswelt erreicht – neue Ansprüche an Politik, Unternehmen, Beschäftigte und Weiterbildung formulierend und ebenso neue Chancen eröffnend (Arntz et al., 2016; Weber, 2017). Digitalisierte Anwendungen können zu einer Erleichterung der Arbeit von Beschäftigten beitragen und so die Arbeitsbedingungen verbessen. Weiterhin können Digitalisierungsmaßnahmen zu einer Reduzierung des Personalbedarfs beitragen. Das Geschehen ist vielschichtig (Buss et al., 2021).

Prominente Rezeptionen von Digitalisierung charakterisieren diese insbesondere über die Substituierbarkeit von Routinetätigkeiten (Autor et al., 2003; Frey & Osborne, 2017; Kleiber et al., 2018). Auch entsprechende deutsche Studien wie jene von Dengler & Matthes (2015) oder Lewalder

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

et al. (2019) zeigen unterschiedlich definierte und berechnete Substitutionspotenziale auf. Die Studien teilen die Grundannahme, dass zuvorderst bestimmte Routine-Tätigkeiten ersetzbar sind. Das von Lewalder et al. (2019) konzipierte „Computerisierungs-Ersetzungs-Potenzial" (CEP-Index) wurde direkt aus der ETB und damit den konkreten Selbsteinschätzungen von Beschäftigten abgeleitet. Dies bietet bestimmte Vorteile etwa ggü. wohlmöglich verzerrungsanfälligen, weil abstrakten Experteneinschätzungen. Weiterhin ist es nach Berufen im Sinne der deutschen KldB 2010 ausweisbar. Tabelle 3 zeigt die Mittelwerte des BIBB-Ersetzbarkeitsmaßes (CEP) der GND-Berufe.

Tabelle 3: Mittelwerte des BIBB-Ersetzbarkeitsmaßes (CEP) der GND-Berufe

Berufsgruppe (KldB 2010 3d)		**Mittelwert des BIBB-Ersetzbarkeits-maßes (CEP)**
532	Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug	26,4 %
731	Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	24,6 %
732	Verwaltung	37,6 %
811	Arzt- und Praxishilfe	28,8 %
813	Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	17,8 %
814	Human- und Zahnmedizin	8,8 %
816	Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	6,7 %
817	Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	19,4 %
821	Altenpflege	25,7 %
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	7,5 %
841	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	0,6 %
842	Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik	1,2 %
843	Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	1,0 %
844	Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtungen	1,1 %

Quelle: Lewalder et al., 2019

Unter den GND-Berufen zeigt die Berufsgruppe *732 Verwaltung* ein mit 37,6 % nennenswertes Ausmaß an Ersetzbarkeit im Sinne des CEP-Index. Auch für die Berufsgruppen *811 Arzt- und Praxishilfe*, *532 Polizei, Kriminaldienste, Gerichts-, Justizvollzug*, *821 Altenpflege* und *731 Rechtsberatung,*

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

-sprechung und -ordnung scheinen sich relevante Digitalisierungsmöglichkeiten zu eröffnen.

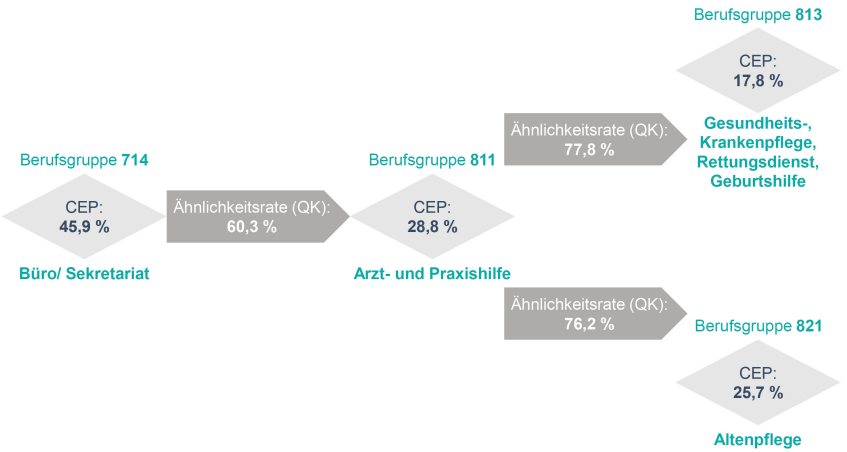
Nicht zuletzt im Lichte dieser Befunde ist denkbar, dass Tätigkeiten wie insbesondere jene der Verwaltungsberufe in Zukunft zunehmend durch digitale Technik ersetzt werden könnten. Der hier nahestehende Wirtschaftszweig *54 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* weist insofern große Digitalisierungschancen auf, als dass sie nicht zuletzt unter dem Begriff E-Government firmieren.

Weiterhin können sich für Berufe innerhalb und außerhalb der GND Tätigkeitsverschiebungen ergeben. Diese können innerberuflich, aber eben auch über Berufe hinweg passieren. Insofern wäre möglich, dass Beschäftigte aus Berufen mit hohem Ersetzbarkeitspotenzial in ähnliche Berufe mit einer geringeren Substitutionsgefährdung im Sinne bspw. des CEP-Index wechseln. Hierbei mag nicht zuletzt relevant sein, wo die erlernte Qualifikation bestmöglich eingesetzt und wo die geringsten Aufwendungen an Neuqualifizierung unternommen werden müssten (Maier, 2021). Potenziell sind das Ausmaß und die Richtungen (in die GND-Berufe hinein, hinaus, innerhalb dieser, sowohl als auch) dieser etwaigen Tätigkeitsverschiebungen mannigfaltig. Aufschluss über die Ähnlichkeiten zwischen Berufen können Kompetenzerfordernisse liefern. In Anlehnung an vorangehende Studien eröffnen auch diese eine Perspektive auf Fragen etwaiger Humankapitalentwertung sowie von Weiterbildungsbedarfen. Berufe können als Kompetenzbündel betrachtet werden. Etwa bei substitutionsbedingten beruflichen Wechseln ist insofern interessant, welche der im Ausgangsberuf vorhandenen Kompetenzen in einen Zielberuf übertragen werden könnten. Komplementär hierzu ist ebenfalls relevant, in welchem Ausmaß die im Zielberuf benötigten Kompetenzen bereits im Ausgangsberuf gefragt waren. Als Maß, welches diese beiden Beziehungen zusammenführt, gibt die in Abbildung 2 dargestellte Ähnlichkeitsrate die Vergleichbarkeit der Anforderungsprofile zweier Berufe wieder (Krebs & Maier, 2021).[3]

3 Die spezifische Transferrate zeigt an, wie viele der im Ausgangsberuf benötigten Kompetenzen in einen Wechsel- bzw. Zielberuf übertragen werden können. Die komplementäre Qualifikationsrate gibt wieder, inwieweit die im Zielberuf benötigten Kompetenzen bereits im Ausgangsberuf benötigt wurden und dementsprechend bereits vorhanden sind. Als Produkt aus diesen beiden stellt die Ähnlichkeitsrate ein symmetrisches Maß dar.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 2: Zwei Beispiele für digitalisierungsbedingte berufliche Wechselketten



Quelle: eigene Darstellung; CEP gemäß Lewalder et al. (2019); Ähnlichkeitsraten über QuBe-Kompetenzerfordernisse (QK) gemäß Krebs & Maier (2021)

Beispielhaft zeigt Abbildung 2 zwei mögliche Wechselketten in und zwischen GND-Berufen, die sich aufgrund entsprechender Tätigkeitsverschiebungen ergeben könnten, auf. Beschäftigte in *714 Büro- und Sekretariat* erleben den technologischen und damit den Wandel ihrer Arbeitsmittel recht unmittelbar, zeichnen sich zumal durch eine relativ hohe Flexibilität aus (von dem Bach et al., 2022). Aufgrund der vergleichsweise hohen Substitutionsgefährdung ihres Berufes wäre es also vorstellbar, dass einige ihrer Beschäftigten in die vergleichsweise robustere und zumal ähnlich qualifizierte Berufsgruppe *811 Arzt- und Praxishilfe* wechseln. Wie Kapitel 8 dieses Sammelbandes zeigt, gibt es bereits heute eine rege Mobilität zwischen diesen beiden Berufsgruppen – derzeit allerdings unter entgegengesetztem Vorzeichen. Dies mag mit Verdienst- und anderen Chancen zusammenhängen. In Zukunft – bei zunehmender Substitution einiger, doch gewiss nicht aller Bürotätigkeiten – könnte sich dieses Verhältnis drehen. Während Beschäftigte aus der Berufsgruppe *714 Büro und Sekretariat* in die Berufsgruppe *811 Arzt- und Praxishilfe* wechseln, könnten die letztgenannten Beschäftigten sodann vermehrtes Interesse an jenen, sich am anderen Ende ihres Tätigkeitsspektrums anschließenden und besser bezahlten Tätigkeiten in den Pflegeberufen zeigen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2. Maßnahmen zur Stärkung der GND-Berufe im politischen Kontext

Der Koalitionsvertrag (KoaV) der aktuellen Bundesregierung, bestehend aus SPD, Grünen und FDP, für die Wahlperiode 2021–2025 umfasst auch Ziele, die gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen betreffen. Um dem *Fachkräftemangel* entgegenzuwirken, werden Maßnahmen wie bessere Bildungschancen, gezielte Weiterbildung, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, sowie eine Modernisierung des Einwanderungsrechts genannt. Der Fachkräftemangel generell und insbesondere in GND-Branchen gilt als großes Hindernis für das Wirtschaftswachstum, die Sicherung von Wohlstand sowie die Qualitätssicherung in Gesundheit, Pflege, Betreuung und Bildung. Hier skizziert der Koalitionsvertrag weitere Schritte, u. a. in Form einer Fachkräfte- und nationalen Weiterbildungsstrategie, um bereits bestehenden und potenziellen Engpässen entgegenzuwirken (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021). Einige Maßnahmen sind bis 2023 angegangen und umgesetzt worden.

Als eine Maßnahme ist laut Koalitionsvertrag die *Reform des Einwanderungsrechts* zu nennen. Es gilt, bestehende Hürden bei der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen aus dem Ausland abzusenken, Bürokratie abzubauen und Verfahren zu beschleunigen. Außerdem sollen in Bezug auf das Aufenthalts- und Bleiberecht bestehende Arbeitsverbote für bereits in Deutschland Lebende abgeschafft werden. Des Weiteren muss laut KoaV die Ausbildung oder das Studium von Menschen aus anderen Ländern in Deutschland erleichtert werden (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021, S. 33).

Im Jahr 2023 setzt die Regierung mit der Einführung einer „Chancenkarte“ im Rahmen eines neuen Punktesystems und der Erweiterung der etablierten „Blauen Karte EU“ Maßnahmen um, die auf eine Anwerbung sowie eine schnellere Integration von Arbeitskräften aus Drittländern zielen. Die Chancenkarte erlaubt die Arbeitssuche in Deutschland, wenn Bedingungen wie Deutschkenntnisse und Berufserfahrung für eine zur Einreise nötigen Punktezahl ausreichend vorliegen. Der Berufsabschluss muss damit in Deutschland noch nicht anerkannt sein und die Berufserfahrung soll mehr Gewicht bekommen. Nicht-anerkannte Asylsuchende dürfen eine Ausbildung oder Beschäftigung beginnen und dann im Land bleiben. Arbeitgebervertretungen sehen die Maßnahmen nach wie vor mit zu viel Bürokratie behaftet, um wirklich wirksam für die Fachkräfteanwerbung aus Drittländern zu sein (Weidemann, 2023).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Um die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* zu stärken und somit bestehende Arbeitspotenziale insbesondere bei Frauen zu fördern, bedarf es laut KoaV eines Ausbaus der Ganztagsangebote und der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung und -betreuung (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021, S. 95). Damit es ab 2026 tatsächlich eine wirkungsvolle Ganztagsbetreuung für Schulkinder gibt, fehlt es aber (Stand 2023) noch an einem bundesweiten Qualitätsrahmen, der erst entwickelt werden muss (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2023). Durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. durch Brückenteilzeit, Familienbesteuerung und der Erweiterung des Entgelttransparenzgesetz zur Schließung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, soll laut Koalitionsvertrag auch die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert werden (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021, S. 115). Pläne zur Änderung der Familienbesteuerung wurden 2023 vorgestellt, aber noch nicht umgesetzt (Haufe, 2023) und das Entgelttransparenzgesetz entfalte bislang nur geringe Wirkungen (Emmler & Klenner, 2023).

Hochwertige Qualitätsstandards in der Kinderbetreuung zielen neben einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch auf *attraktivere Arbeitsbedingungen in Erziehungsberufen* ab. Hier soll durch den Ausbau der praxisintegrierten Ausbildung, insbesondere mit Fokus auf Vergütung und Schuldenfreiheit, der Fachkräftebedarf für die Erziehungsberufe gesichert werden (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021, S. 99). Im Bereich der Pflege und Gesundheit weist der Koalitionsvertrag auf drohende Engpässe hin. Hier gilt es durch sektorenübergreifende Gesundheits- und Pflegepolitik bevorstehenden Engpässen entgegenzuwirken. Essenziell ist hier eine *Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Gesundheitsberufe und Pflegekräfte*. Zudem gelte es, durch Lohnerhöhungen die Gehaltslücke zwischen Kranken- und Altenpflege zu schließen. Durch u. a. Steuerbefreiung von Zuschlägen, die Abschaffung geteilter Dienste, die Einführung von Springerpools und den Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeiten für Menschen mit betreuungspflichtigen Kindern soll der Pflegeberuf an Attraktivität gewinnen. Des Weiteren soll hier die Gewinnung von ausländischen Fachkräften sowie die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen vereinfacht und beschleunigt werden, um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021, S. 81). Die Lohnlücke zwischen Kranken- und Altenpflege wurde bis 2023 durch die tarifliche Bezahlung in der Altenpflege zumindest teilweise geschlossen (Bundesgesundheitsministerium, 2022). Übrige Maßnahmen wie die Steuerbefreiung von Zuschlägen, die Einfüh-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

rung von Springerpools oder die Abschaffung geteilter Dienste in der Pflege sind noch offen (Schober, 2023).

Auch die *beschleunigte Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung* lässt sich im aktuellen Koalitionsvertrag wiederfinden. So soll eine umfassende Digitalisierung der Verwaltung vorangetrieben werden. Um flexible und digitale Arbeitsbedingungen zu fördern, wird die Digitalisierung zu einem Kernbestandteil von Ausbildungen im öffentlichen Dienst. Die Digitalisierung von Planungs- und Genehmigungsprozessen soll priorisiert umgesetzt und die Behörden mit notwendiger Technik ausgestattet sowie die IT-Schnittstellen zwischen Bund und Ländern standardisiert werden. Hierzu werden Kompetenzen in der Bundesregierung gebündelt und ein zentrales zusätzliches Digitalbudget eingeführt (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP, 2021, S. 15). Noch hapert es an der Umsetzung der Digitalisierungspläne aus dem Koalitionsvertrags. Bis Ende 2022 sollten viele Verwaltungsdienstleistungen online zugänglich gemacht werden, was für Angestellte im öffentlichen Dienst eine Entlastung wäre, jedoch nur im geringen Umfang gelungen ist. Es fehle noch an den Standards für eine zügige Umsetzung (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion, 2023).

Die genannten Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag haben unterschiedliche absehbare Wirkungsweisen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Mittels Szenariotechnik können zum jetzigen Zeitpunkt einige der Auswirkungen modelliert und künftige Effekte dargestellt werden. Allerdings sind die einzelnen Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag wenig konkretisiert und sehr allgemein gehalten, weswegen sich auch die hier vorliegende Szenarioanalyse auf die Bausteine „Verbesserung der Ressourcenausstattung" sowie „Berufliche Attraktivitätssteigerung" und „Digitalisierung" beschränkt.

3. *Methodische Umsetzung im ökonometrischen Modell: Annahmen und Ergebnisse*

Um die Auswirkungen der Ansätze zur Beseitigung von Engpässen in gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen abzuschätzen, wird eine ökonometrische Modellierung in Verbindung mit einer Szenarioanalyse eingesetzt. Hierzu wird auf die QuBe-Modellwelt (Zika et al., 2023) zurück-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

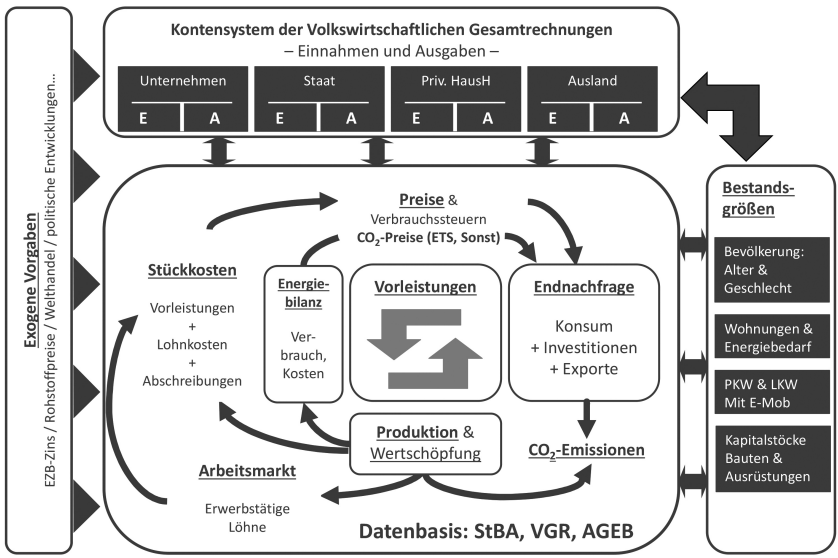
gegriffen.[4] Die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion (Maier et al., 2022) kamen bereits in Kapitel 3 in diesem Band zum Tragen und sollen nun um GND-spezifische Szenariorechnungen erweitert werden. Mithilfe des Projektions- und Simulationsmodells QINFORGE (Qualification and Occupation in the INterindustry FORecasting GErmany) werden verschiedene Szenarien mit der QuBe-Basisprojektion verglichen. Den Kern des QINFORGE-Modells stellt das makroökonomische Input-Output-Modell INFORGE (INterindustry FORecasting GErmany) dar.

Das ökonomische *Prognose- und Simulationsmodell INFORGE* (s. Abbildung 3) ist nach Wirtschaftszweigen, Produktionsbereichen und Gütergruppen disaggregiert und wurde nach den Prinzipien „bottom-up" und „vollständige Integration" von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) in den 1990er-Jahren konstruiert und seither stetig weiterentwickelt. Durch das Bottom-up-Vorgehen können die einzelnen Wirtschaftszweige der Volkswirtschaft detailliert modelliert und die gesamtwirtschaftlichen Variablen durch Aggregation im Modellzusammenhang abgebildet werden. Folglich gelingt eine vollständige Darstellung der einzelnen Wirtschaftszweige im *gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang* mitsamt ihren Interdependenzen. Das Prinzip der „vollständigen Integration" umschließt interindustrielle Verflechtungen und darüber hinaus eine Erklärung der Einkommensverwendung der privaten Haushalte. Zudem wird die Exportnachfrage über das Welthandelsmodell TINFORGE (Mönnig & Wolter, 2020) prognostiziert (Becker et al., 2022).

4 Für eine eingehende Darstellung der langfristigen Qualifikations- und Berufsprojektionen siehe www.qube-projekt.de

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 3: INFORGE im Überblick



Quelle: Becker et al., 2022, S. 4

Das INFORGE-Modell findet seither Anwendung in Forschung und Politikberatung. Zurzeit finden INFORGE-Projektionen Einsatz in u. a. Projekten vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) sowie bei QuBe-Beschäftigungsprojektionen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). INFORGE dient somit als Prognose- und Simulationsmodell zur Analyse des ökonomischen Strukturwandels in Deutschland. Durch die Identifizierung von Einflüssen und Wirkungsketten ermöglicht INFORGE eine Analyse komplexer (sozio-)ökonomischer Strukturen und Abhängigkeiten (Becker et al., 2022). Eine ausführlichere methodische Beschreibung des INFORGE-Modells findet sich in Becker et al. (2022).

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) zeigen die langfristige Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen. Unter Leitung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurde in Zusammenarbeit mit der GWS ein Modell zur voraussichtlichen *Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes* entwickelt. In der im Jahr 2022 aktuellen, siebten Projektionswelle können Entwicklungen im Bildungssystem sowie am Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2050 projiziert werden (Maier et al., 2022). Das Modell *QINFORGE*

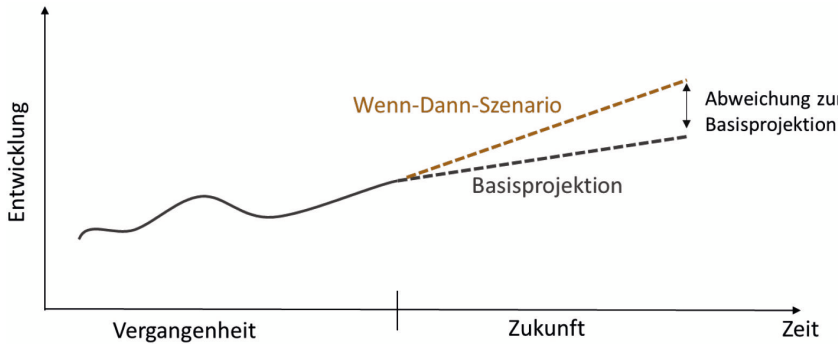
https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

umfasst das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage disaggregiert nach Branchen, Berufen sowie Qualifikationen und Anforderungsniveaus und ermöglicht somit eine detaillierte Arbeitsmarktmodellierung über verschiedene Branchen hinweg. Darüber hinaus integriert das Modell den Einfluss von Löhnen sowie Interaktionen zwischen der Angebot- und Nachfrageseite. Das zuvor beschriebene Modell INFORGE bildet den ökonomischen Kern von QINFORGE (Becker et al., 2022).

Mittels Szenariotechnik können verschiedene Entwicklungspfade des Arbeitsmarktes gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen modelliert und ihre Ergebnisse ausgedeutet werden. Als Referenzszenario dient die mit dem QINFORGE-Modell gerechnete QuBe-Basisprojektion der 7. Welle (siehe hierzu auch Kapitel 3 in diesem Band). Diese geht davon aus, dass keine neuen politischen Veränderungen oder Maßnahmen bezüglich der GND-Berufe ergriffen werden. Die Basisprojektion orientiert sich an vergangenen Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem und in der ökonomischen Entwicklung und am Arbeitsmarkt. Eine ausführlichere Beschreibung sowie projektspezifische Auswertungen sind in Kapitel 3 dieses Sammelbands zu finden. Dem Referenzszenario, also hier die QuBe-Basisprojektion sowie die darauffolgenden Projektionen der Ansätze zur Beseitigung von möglichen Engpässen von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen im Sinne von Szenarien, liegen dieselben Modellzusammenhänge und Daten zugrunde. Der Vergleich verschiedener Szenarien mit der Basisprojektion offenbart die Implikationen der verschiedenen Ansätze. Sie werden in Abweichungen zur QuBe-Basisprojektion deutlich, wie in Abbildung 4 exemplarisch dargestellt. Entscheidend ist daher eine genaue Beschreibung, Begründung und Festlegung möglicher Ansätze und Stellschauben in Form von Szenarioeinstellungen. Unterschiedliche Ergebnisse der verschiedenen Szenarien resultieren somit ausschließlich aus den vorgenommenen Szenarioeinstellungen und können auf diese zurückgeführt werden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 4: Exemplarische Darstellung der Szenariotechnik



Quelle: eigene Darstellung

Die Umsetzung im Modell erfolgt durch drei Szenarien. Das Erste fokussiert auf die Ressourcenausstattung von GND. Alle Folgen beruflicher Attraktivitätssteigerung, wie sie sich in gesteigerter Berufstreue ausdrücken können, werden im zweiten Szenario betrachtet. Im dritten Szenario steht schließlich die beschleunigte Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung im Vordergrund. Diese wird im Folgenden als Digitalisierungsszenario bezeichnet.

Die Szenarien basieren auf verschiedenen, eingangs diskutierten Maßnahmen zur Beseitigung von Engpässen. Im Folgenden wird die Umsetzung genauer erläutert.

3.1 Szenario „Verbesserte Ressourcenausstattung"

Das erste Szenario bildet eine Anhebung der öffentlichen Finanzierung bestimmter relevanter Aufgabenbereiche[5] ab. Damit impliziert es eingangs erläuterte Maßnahmen zur Beseitigung von Engpässen. So können staatliche Investitionen in bessere Betreuungsangebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, und eine bessere Finanzausstattung der Arbeitgeber kann dazu beitragen, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Belastungen zu reduzieren.

Werden die Konsumausgaben des Staates nach Aufgabenbereichen zwischen Deutschland und der EU im Jahr 2020 verglichen, so wird deutlich:

5 Zu Aufgabenbereichen des Staates in der Statistik s. Stache, Forster, Kuschel, Meißmer et al. (2007)

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Deutschland liegt hier in einigen GND-relevanten Aufgabenbereichen unter dem EU-Durchschnitt. In Tabelle 4 sind die Ausgaben des Staates nach Aufgabenbereichen in Prozent des Bruttoinlandproduktes für das Jahr 2020 dargestellt. Insbesondere in den beiden Bereichen „Öffentliche Ordnung und Sicherheit" sowie „Bildungswesen" fällt auf, dass die deutschen Ausgaben in Relation zum Bruttoinlandsprodukt unterdurchschnittlich sind. Die Ausgaben im Bereich „Öffentliche Ordnung und Sicherheit" belaufen sich für Deutschland auf 1,4 % des BIPs während der EU-Durchschnitt bei 1,7 % liegt; im Bildungswesen liegen sie hierzulande bei 3,6 % und somit ebenfalls unter dem EU-Durchschnitt von 4,1 %.

Tabelle 4: Ausgaben des Staates nach Aufgabenbereichen in Prozent des Bruttoinlandproduktes (Jahr 2020)

Aufgabenbereich	**Europäische Union**	**Deutschland**
TOTAL	22,5	22,4
Allgemeine öffentliche Verwaltung	2,2	2,2
Verteidigung	1,2	1,0
Öffentliche Ordnung und Sicherheit	1,7	**1,4**
Wirtschaftliche Angelegenheiten	1,7	1,3
Umweltschutz	0,4	0,2
Wohnungswesen und kommunale Einrichtungen	0,3	0,2
Gesundheitswesen	7,2	7,8
Freizeitgestaltung, Kultur und Religion	0,8	0,7
Bildungswesen	4,1	**3,6**
Soziale Sicherung	2,9	3,9

Quelle: Eurostat (2022), eigene Darstellung

Die Anhebung der öffentlichen Finanzierung in den GND-relevanten Aufgabenbereichen an den EU-Durchschnitt sollte – so die Annahme – zur Schaffung besserer Arbeitsbedingungen in den betroffenen GND-Berufen beitragen. Wir modellieren daher eine Steigerung der Konsumausgaben des Staates für „Öffentliche Ordnung und Sicherheit" um 0,3 P.p. – von 1,4 auf 1,7 % – des BIPs (s. o.) sowie für den Bereich Bildungswesen von 3,4 auf 4,1 %. Mit Blick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine Reduktion der Belastungen der Beschäftigten wird für das Bildungswesen darüber hinaus angenommen, dass durch die zusätzlichen Finanzmittel eine Reduktion der Klassengröße um 10 % in allen Bildungsbereichen, aus-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

genommen der tertiären Bildung (Hochschulen), erreicht wird. Zu erwarten sind positive Arbeitsmarkt- sowie positive gesamtwirtschaftliche Effekte und insbesondere eine steigende Nachfrage nach pädagogischem Personal. Modellendogen ergeben sich aus der beschriebenen Finanzierungsverbesserung verschiedene Effekte, welche im Folgenden dargestellt werden. Dabei liegt der Blick insbesondere auf besonders betroffenen Wirtschaftsbereichen und der Verfügbarkeit von Arbeitskräften in GND-Berufen.

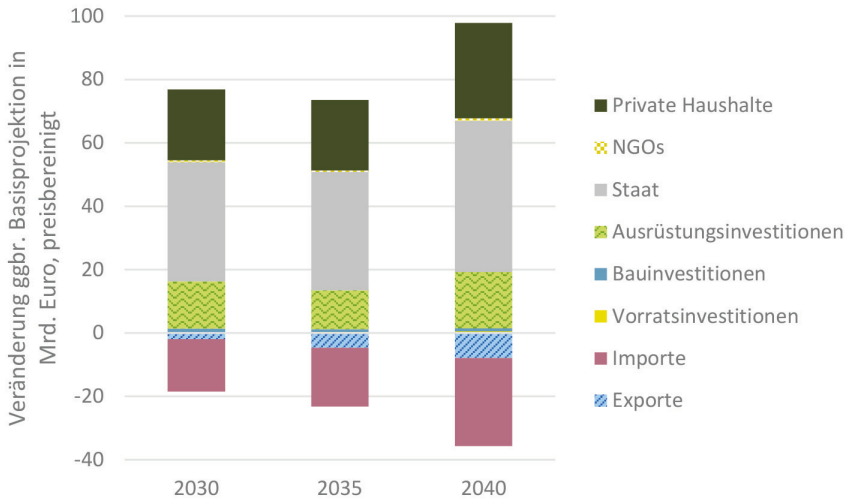
Ergebnisse

Im Szenario wurde die öffentliche Finanzierung in den Aufgabenbereichen des Staates: „Öffentliche Ordnung und Sicherheit" sowie „Bildungswesen" angehoben. Es zeigen sich über den gesamten Projektionszeitraum hinweg positive Wirkungen auf das Bruttoinlandsprodukt. Im Mittel steigt es um rund 1,6 %.

In Abbildung 5 sind die Abweichungen in den einzelnen Komponenten des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes für die Jahre 2030, 2035 und 2040 zwischen dem Szenario „Verbesserte Ressourcenausstattung" und der QuBe-Basisprojektion (vgl. Kapitel 3 in diesem Band) dargestellt. Es zeigt sich, dass die höhere Wirtschaftsleistung vor allem auf die höheren Konsumausgaben des Staates zurückzuführen ist, was angesichts der getroffenen Annahmen nicht verwundert. Es wird aber auch deutlich, dass die höheren Konsumausgaben auch auf andere Bereiche wirken, wie bspw. private Haushalte und Investitionen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 5: Veränderungen der Komponenten des preisbereinigten Bruttoinlandproduktes in ausgewählten Jahren verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Ergebnisse „Verbesserte Ressourcenausstattung“



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, eigene Darstellung

Auf dem Arbeitsmarkt führen die getroffenen Szenarioeinstellungen insgesamt zu steigenden Arbeitskräftebedarfen. Erhöhte Konsumausgaben des Staates in den Aufgabenbereichen „Öffentliche Ordnung und Sicherheit“ sowie „Bildungswesen“, wie hier zugrunde liegend, führen zu einem Zuwachs von rund 400 000 Erwerbstätigen im Inland. Der Arbeitsmarkt reagiert auf die erhöhten Ausgaben des Staates und die Entwicklung der Wirtschaftsleistung, sodass deutlich mehr Personen beschäftigt wären.

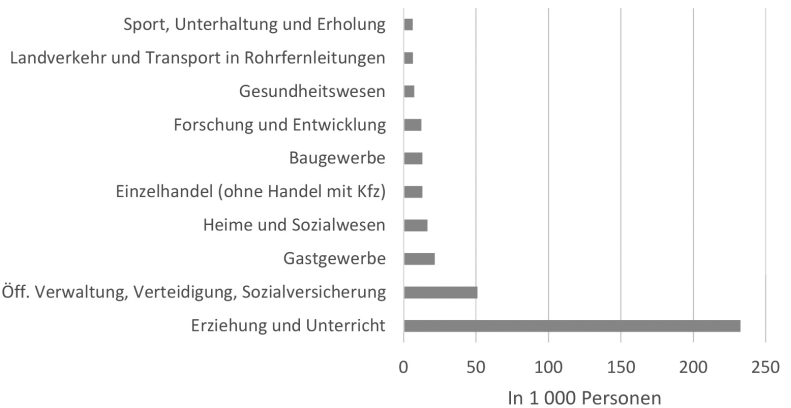
In Abbildung 6 sind die zehn Wirtschaftsbereiche mit den größten absoluten Abweichungen, bezogen auf die Zahl der Erwerbstätigen in Tausend Personen für das Jahr 2030, dargestellt. Es gibt Wirtschaftsbereiche, die stärker von den erhöhten Konsumausgaben des Staates profitieren als andere. So zeigt sich ein deutlicher Zuwachs an Erwerbstätigen in der Branche „Erziehung und Unterricht“. In diesem Bereich steigt die Nachfrage im Vergleich zur Basisprojektion etwa um zusätzliche 230 000 Personen, was einer relativen Veränderung von rund 8 % entspricht. Wie erwartet führen die erhöhten Konsumausgaben des Staates im Aufgabenbereich „Bildungswesen“ zu einer Steigerung an Erwerbstätigen im Wirtschaftsbereich „Erziehung

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und Unterricht". Auch zeigen die erhöhten Konsumausgaben des Staates in dem Aufgabenbereich „Öffentliche Ordnung und Sicherheit" Wirkung. Dies führt zu einem Zuwachs von rund 50 000 Erwerbstätigen verglichen mit der Basisprojektion im Wirtschaftsbereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung".

Die insgesamt gestiegene Zahl an Arbeitsplätzen und damit auch das gestiegene verfügbare Einkommen erklärt den Zuwachs an Erwerbstätigen im Gastgewerbe. Auffällig ist zudem, dass auch andere GND-Wirtschaftsbereiche unter den zehn Wirtschaftsbereichen mit den größten Wirkungen auf die Zahl der Erwerbstätigen zu finden sind. So wächst die Zahl der Erwerbstätigen in der Branche *Heime und Sozialwesen* um ca. 16 000 Personen. Auch ist das *Gesundheitswesen* mit einem relativ geringen Zuwachs von ca. 7 000 Erwerbstätigen vertreten. Diese Änderungen gehen mit höheren Einnahmen der privaten Haushalte insgesamt einher. Durch höhere Beschäftigtenzahlen wird gesamtwirtschaftlich betrachtet mehr Einkommen generiert, was dann auch für Dienstleistungen im Bereich Heime und Sozialwesen, so wie dem Gesundheitswesen, aufgewendet wird.

Abbildung 6: Zehn Wirtschaftsbereiche mit den größten Wirkungen auf die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2030 in Tausend Personen verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Szenario „Verbesserte Ressourcenausstattung"



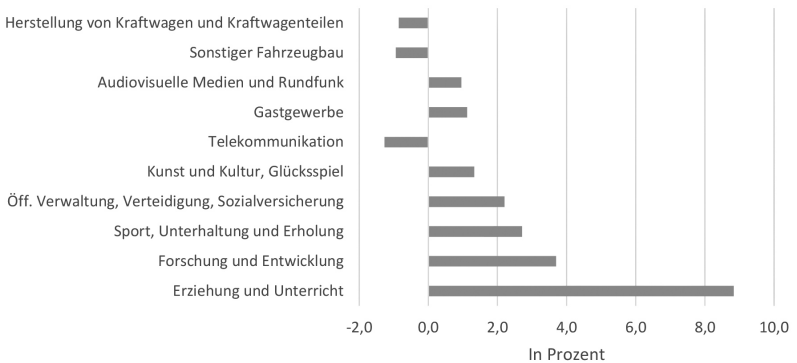
Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle; eigene Darstellung

Die Betrachtung der relativen Veränderungen in den Wirtschaftsbereichen zeigt auf, dass im weiter fortgeschrittenen Zeitverlauf nicht nur positive,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sondern auch negative Veränderungen der Erwerbstätigenzahlen unter den Branchen bestehen (vgl. Abbildung 7). Dies betrifft vor allem Branchen des verarbeitenden Gewerbes u. a. im Fahrzeugbau. Es lassen sich also leichte Strukturverschiebungen weg vom verarbeitenden Gewerbe hin zu Dienstleistungsbranchen erkennen, die über die ohnehin bestehende Entwicklung hinaus gehen.

Abbildung 7: Zehn Wirtschaftsbereiche mit den größten relativen Wirkungen auf die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2040 in Prozent verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Szenario „Verbesserte Ressourcenausstattung“



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, eigene Darstellung

Regional gestalten sich die Veränderungen je nach Gegebenheiten unterschiedlich. So zeigt der Blick auf die Raumordnungsregionen, dass die Beschäftigtenzahlen in der Brache *Erziehung und Unterricht* im Jahr 2030 in großen Städten und in Ballungsräumen die Zahlen in der Basisprojektion am deutlichsten übertreffen. Gleichzeitig sind die Veränderungen in östlich gelegenen Regionen, insbesondere im Nord-Osten, relativ schwach.

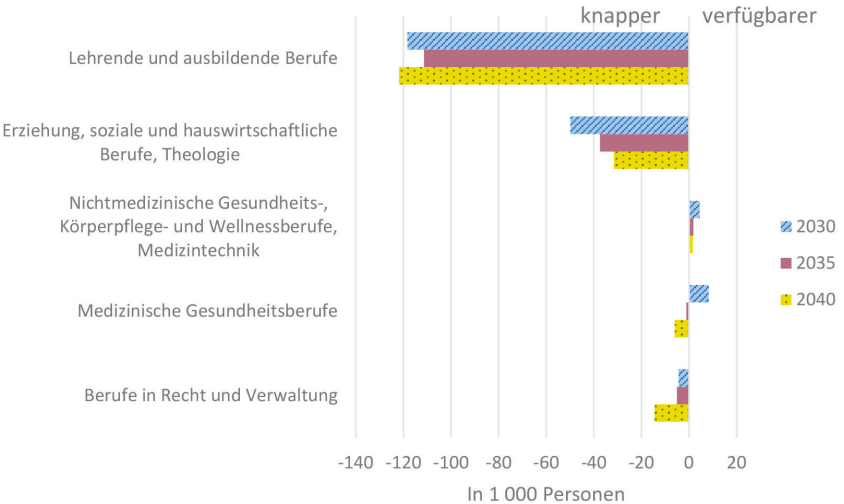
Vor dem Hintergrund eines an sich bereits knappen Arbeitsmarktes wirkt die Schaffung neuer, also zusätzlicher Arbeitsplätze nicht per se positiv, sondern kann auch zu einer Verschärfung von Engpässen führen (Zika et al., 2022). Daher wird eine differenziertere Betrachtung der Wirkung des Szenarios auf der Berufe-Ebene vorgenommen (vgl. Abbildung 8). Hier liegt der Fokus nicht auf der Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen insgesamt, sondern es wird der Bedarf dem Angebot gegenübergestellt. D. h., die Zahl der Arbeitsplätze im Bereich gesellschaftlich notwendiger

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dienstleistungen, die mit Erwerbstätigen besetzt werden könnten, wird mit dem Angebot an Erwerbspersonen verglichen, die bspw. aus der Ausbildung oder anderen Berufen (Berufswechsler:innen) kommen können (und zwar auf Ebene der Berufshauptgruppen, d. h. Zweisteller / KldB 2010). Es lässt sich festhalten, dass die Knappheit in den GND-Berufshauptgruppen zunimmt – Ausnahme bilden im Jahr 2030 die Berufshauptgruppe der *Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik* sowie die medizinischen Gesundheitsberufe. Letztere werden im Zeitverlauf allerdings auch knapper. Insbesondere bei den lehrenden und ausbildenden Berufen ist das Erfüllen der Nachfrage zunehmend schwierig. Zwar steigt das Angebot an Erwerbspersonen in dem Wirtschaftsbereich *Erziehung und Unterricht* – durch die zusätzlichen Gelder werden also mehr Personen in der Branche arbeiten als gemäß der Basisprojektion –, der Bedarf an Arbeitskräften steigt jedoch noch deutlicher. Die zusätzlichen Konsumausgaben des Staates führen auch zu einem höheren Bedarf in diesem Bereich, den das verfügbare Arbeitsangebot nicht decken kann. Bspw. erfordert eine Verkleinerung der Schulklassen mehr Lehrpersonal. So fehlen im Jahr 2030 rund 120 000 Beschäftigte in lehrenden und ausbildenden Berufen. Die erhöhten Konsumausgaben verknappen die Verfügbarkeit von GND, insbesondere im Bildungsbereich, umso mehr. Auch in der Berufshauptgruppe *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe und Theologie* lässt sich eine Verknappung feststellen. Hier fehlen im Jahr 2030 rund 50 000 Personen. Auf lange Sicht bis 2040 nimmt die Knappheit in einigen GND-Berufshauptgruppen verglichen mit der QuBe-Basisprojektion weiter zu. Insbesondere bei lehrenden und ausbildenden Berufen ist das Erfüllen der hohen Nachfrage durchweg schwierig.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 8: Wirkung auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in GenDis-Berufen verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Szenario „Verbesserte Ressourcenausstattung“



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, eigene Darstellung

Insgesamt zeigen sich positive gesamtwirtschaftliche Effekte. Zu beobachten ist ein deutlicher Zuwachs an Arbeitsplätzen gegenüber der QuBe-Basisprojektion vor allem in GND-Branchen. Zudem lassen sich leichte Strukturverschiebungen hin zu Dienstleistungsbranchen erkennen, die über die ohnehin in der Basisprojektion abgebildete Entwicklung hinausreichen. In der Analyse erhöht sich neben dem Angebot an Erwerbspersonen, die bspw. aus der Ausbildung oder anderen Berufen (Berufswechsler:innen) kommen, auch der Bedarf an Erwerbstätigen – letzterer allerdings überproportional. Vor allem bei den lehrenden und ausbildenden Berufen sind deutliche Engpässe zu beobachten, denn trotz des gesteigerten Angebotes kann die Nachfrage hier nicht gedeckt werden. Daher lässt sich schließen, dass hohe Investitionen zwar helfen, das Arbeitsangebot zu verbessern, sich die Engpässe in einigen Bereichen jedoch weiter verschärfen. Die Gruppe der lehrenden und ausbildenden Berufe erwartet in den nächsten Jahren erhebliche Nachwuchsprobleme, die sich nicht allein über monetäre Anreize lösen lassen.

Wie sich der schon bestehende Fachkräftemangel im Bildungswesen bereits auf die Lernstände von Schülerinnen und Schülern auswirkt, beschrei-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ben die Ergebnisse der jüngsten Umfrage der Robert-Bosch-Stiftung unter Schulleitungen. Insbesondere an Schulen in sozial benachteiligter Lage sind deutliche Lernrückstände zu verzeichnen (Robert Bosch Stiftung, 2023). Der Handlungsdruck der Politik ist in diesem Bereich vor allem hinsichtlich der Aussichten auf das zukünftig verfügbare Angebot an Arbeitskräften, das jetzt in den Schulen ausgebildet wird, enorm.

Neben den hier berichteten modellendogenen Folgerungen sind noch weitergehende zu erwarten. Die Attraktivität vieler GND-Berufe ist in einem erheblichen Ausmaß durch Überlastung negativ beeinflusst. Werden die beanspruchenden Aufgaben auf mehr Schultern verteilt und bessere Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, so sinkt die Überlastung. Berufliche Attraktivität steigt. Obschon eine mögliche Wirkung kostenneutraler arbeitsorganisationaler Optimierung nicht abgetan werden sollte, spielt doch die Kosten- und damit Finanzierungsfrage auch für berufliche Attraktivität eine hervorgehobene Rolle. Neben der Chance, mit mehr Geld auch mehr Personal und bessere Arbeitsmittel finanzieren zu können, eröffnet dies zugleich Möglichkeiten besserer Entlohnung.

3.2 Szenario „Berufliche Attraktivitätssteigerung“

In Abschnitt 1.1. sind verschiedene Stellschrauben beruflicher Attraktivitätssteigerung eingehend dargestellt worden. Der Ressourcenausstattung von GND, finanziell und damit nicht zuletzt auch personell, kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Werden berufliche Herausforderungen auf mehr Schultern verteilt, reduziert dies individuelle Belastungen. Dies steigert berufliche Attraktivität und somit letztlich auch die Bereitschaft der Beschäftigten selbst, ihre Arbeitskraft anzubieten. Spezifisch wurde eine umfangreiche Steigerung der öffentlichen Finanzierung relevanter Aufgabenbereiche hinsichtlich Methodik und Ergebnissen im vorangehenden Abschnitt gezeigt.

Eine Steigerung beruflicher Attraktivität kann sich als Folge der modellierten Anhebung GND-relevanter öffentlicher Finanzierung ergeben. Ausreichende Finanzierung kann berufliche Belastungen mindern und attraktive Arbeitsumgebungen schaffen. Ferner spielen weitergehende Fragen der Arbeitsorganisation, der Entlohnung (siehe Kapitel 4 in diesem Band), bei lizensierten Berufen mitunter auch des Kompetenzzuschnitts sowie weitere Faktoren eine Rolle. Allen diesen Faktoren beruflicher Attraktivität wird nun eine eigene Zielgröße zugeordnet: die Stayer-Quoten der GND-Berufe.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Stayer-Quoten (siehe Tabelle 2 in Abschnitt 1.1) können als Ausweis von Berufstreue interpretiert werden. Diese Treue zum erlernten Beruf wie eben einem solchen der GND kann ein zentraler Indikator beruflicher Attraktivität sein, denn nicht jede:r Beschäftigte ist in ihrem bzw. seinem erlernten Beruf tätig.

Berufstreue ebenso wie berufliche Wechsel bildet die QuBe-Modellwelt vermittels Ausweises und Fortschreibung soziodemografisch differenzierter beruflicher Flexibilitätsmatrizen ab. Tatsächlich stellen diese ein internationales Alleinstellungsmerkmal der QuBe-Projektionen dar. In ihrer Berücksichtigung wird das nach erlerntem Beruf vorliegende Arbeitsangebot aus dem Bildungssystem in ein potenzielles Arbeitsangebot für ausgeübte Berufe überführt. Aus dem Mikrozensus abgeleitet, werden die empirischen Wechselwahrscheinlichkeiten zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf im Modell differenziert nach Alter, Geschlecht, Nationalität und Qualifikationsniveau abgebildet. Die Auflösung des Berufes erfolgt auf Ebene der Dreisteller (Berufsgruppen) der KldB 2010. Entlang der besagten soziodemografischen Gruppen werden die Flexibilitätsmatrizen insbesondere in Abhängigkeit von Lohnveränderungen fortgeschrieben (Maier, 2023). Die Diagonalen dieser Flexibilitätsmatrizen, in deren Zeilen die erlernten und in den Spalten die ausgeübten Berufe abgetragen sind, geben die Stayer-Quoten der gezeigten Berufe wieder. Sie zeigen also die Wahrscheinlichkeiten, dass Beschäftigte ihre Arbeitskraft in ihrem jeweiligen erlernten Beruf auch anbieten. Tabelle 2 in Abschnitt 1.1 zeigt diese Stayer-Quoten der GND-Berufe. Auch Kapitel 8 in diesem Sammelband nimmt sich der beruflichen Mobilität der GND-Berufe eingehend an.

In dem hier geschilderten zweiten Szenario werden diese Stayer-Quoten, interpretiert als Ausweis von Berufstreue und damit beruflicher Attraktivität, erhöht. Startend im Jahr 2023 werden diese in definierter Abweichung zur QuBe-Basisprojektion (Maier et al., 2022) bis 2030 um jährlich 0,5 Prozentpunkte (P.p.) gesteigert. In Summe ergibt sich also eine Steigerung der Stayer-Quoten um 8 * 0,5 P.p. = 4,0 P.p.

Dieses Simulationsexperiment will Gestaltungspfade aufzeigen. Hier diskutierte Studien explizieren Rückkehrendenpotenziale in die Pflegeberufe in absoluten Zahlen (Auffenberg et al., 2022; Auffenberg & Heß, 2021b). Entlang tendenziell tätigkeitsunabhängiger Belastungsintensitäten (Krebs, 2023), wie sie als Stellschraube etwaiger Rückkehrendenpotenziale in die erlernten Berufe auch in besagten Studien naheliegen, könnten entsprechende Potenziale theoretisch auf die weiteren GND-Berufe übertragen werden. Die Spezifizierung eines solchen Ansatzes, welcher die auf Basis

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

entsprechender Rückkehrendenpotenziale errechneten Steigerungen von Stayer-Quoten etwa in den Pflege- auf die verbleibenden GND-Berufe überträgt, müsste jedoch mehrstufig erfolgen. Bereits deswegen würde eine solche Modellierung an Nachvollziehbarkeit einbüßen. Aus diesem Grund wird der vorangehend dargestellte Ansatz eines linearen Anstiegs der Stayer-Quoten um insgesamt 4,0 P.p. gewählt. Die Stayer-Quoten werden also nicht relativ in Prozenten ihres Ausgangsniveaus der Basisprojektion, sondern absolut um insgesamt 4,0 P.p. angehoben. Insofern viele der fokussierten GND-Berufe bereits – häufig zumal aus Formalisierungsgründen – hohe Stayer-Quoten zeigen, erscheint ein stärkerer Anstieg unrealistisch.

Die hier getroffene Annahme einer Steigerung der Stayer-Quoten der GND-Berufe um 4,0 P.p. führt also verschiedene Wirkpfade beruflicher Attraktivitätssteigerung zusammen. Die getroffene Annahme lässt diese Wirkpfade in einen potenziell realisierbaren Anstieg beruflicher Treue münden. Nachfolgend werden die Ergebnisse dieses Simulationsexperiments erneut über den Vergleich mit den Zahlen der QuBe-Basisprojektion diskutiert.

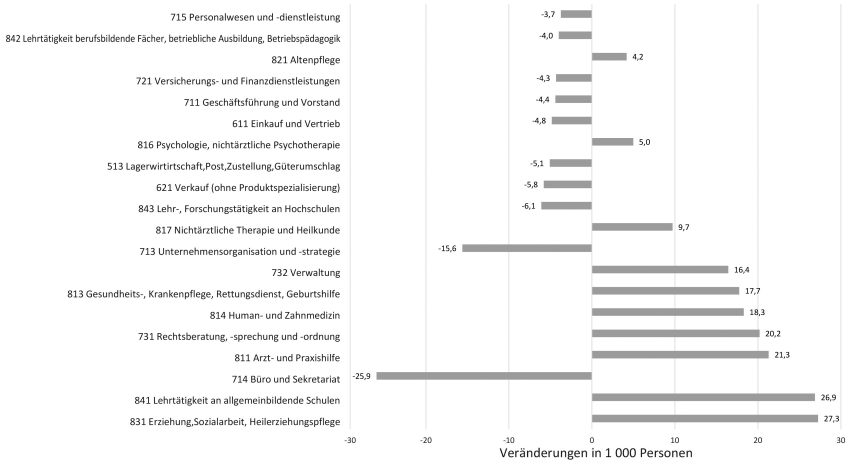
Ergebnisse

Wie dargestellt weisen die Flexibilitätsmatrizen der QuBe-Projektion Wahrscheinlichkeiten aus, mit denen Beschäftige eines gegebenen erlernten Berufes ihre Arbeitskraft in einem anderen ausgeübten Beruf anbieten. Werden die Quoten der GND-Berufe wie erörtert im Zeithorizont von 2023 bis 2030 um 4,0 P.p. angehoben, so ergeben sich im Vergleich mit der QuBe-Basisprojektion relevante Unterschiede.

Insgesamt stehen den 14 GND-Berufen im Jahr 2030 154 500 Erwerbspersonen zusätzlich zur Verfügung, wenn die Berufstreue wie beschrieben steigt. Abbildung 9 illustriert die entstehenden Differenzen auf Berufsgruppenebene. Hierzu werden jene 20 Berufsgruppen ausgewählt, für welche sich die größten absoluten Abweichungen an Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf unter skizzierter Erhöhung der Stayer-Quoten der GND-Berufe ergeben. Diese Abweichungen jeweils in Tausend Personen werden in der Abbildung gezeigt. Die Berufsgruppen sind hier nach dem Betrag der Abweichung aufsteigend sortiert.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 9: Top 20 der Berufsgruppen mit den größten Veränderungen hinsichtlich ihrer Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf unter geänderten Stayer-Quoten im Jahr 2030 im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, eigene Darstellung

Von den 14 in diesem Projekt fokussierten GND finden sich 12 in den Top-20-Berufsgruppen mit den größten Veränderungen an Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf wieder. Lediglich die Veränderungen der Berufsgruppen *532 Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug* und *844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen* sind derart gering (auf Hundert gerundet 0 bzw. 2 400), dass sie in diese Abbildung der Top 20 keinen Eingang finden.

Von den zwölf in dieser Abbildung 9 berücksichtigten GND-Berufsgruppen weisen im Jahr 2030 indes nicht alle Zugewinne aus. Zwei GND-Berufsgruppen verlieren tatsächlich an Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf, so die Stayer-Quoten aller GND-Berufe angehoben werden. Dies betrifft die GND-Berufsgruppen *843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen* (-6 100 Personen) und *842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik* (-4 000 Personen). Das liegt darin begründet, dass Personen, die aus anderen Berufen in diese Berufe einmünden würden, ihren Ausgangsberuf aufgrund ihrer gestiegenen Treue zu diesem nicht wechseln.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zugewinnen können hingegen alle anderen GND-Berufsgruppen – nach absoluten Zahlen hier insbesondere die *831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege* (+27 300), die *841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen* (+26 900), aber auch die GND-Berufe *811 Arzt- und Praxishilfe* (+21 300) und *731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung* (+20 200 Personen).

Auffällig sind indessen die großen Verluste an Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf in den GND-fremden Berufsgruppen *714 Büro und Sekretariat* (-25 900) und *713 Unternehmensorganisation und -strategie* (-15 600). Dies ist darauf zurückzuführen, dass offenbar Personen, die einen GND-Beruf erlernt haben, nun in geringerem Maße in die beiden oben genannten Berufe wechseln. Wie zu erwarten, bedeutet eine höhere Berufstreue in den GND-Berufen auch eine geringere Einmündung von Erwerbspersonen in andere ausgeübte Berufe.

In der Interpretation dieser absoluten Zahlen sollte allerdings die absolute Größe der jeweiligen Berufsgruppe als Referenz in die Betrachtung miteinbezogen werden. So weist die QuBe-Basisprojektion der aktuell siebten Welle für die Berufsgruppen *714 Büro und Sekretariat* und *831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege* für das Jahr 2030 Arbeitsangebote an 2,7 Mio. respektive 2,0 Mio. Erwerbspersonen aus, während es für die *841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen* oder die *811 Arzt- und Praxishilfe* mit 0,83 Mio. bzw. 0,82 Mio. wesentlich weniger sind.[6]

Eine Erhöhung der Berufstreue hat Folgen, die über den ursprünglichen Effekt hinausreichen oder diesen sogar kompensieren. Der Arbeitsmarkt ist – gerade in einer Situation von Arbeitskräfteknappheit (vgl. Kapitel 3 in diesem Band) – durch zahlreiche Interdependenzen gekennzeichnet. Viele dieser Verflechtungen und Abhängigkeiten sind im QuBe-Projektionsmodell abgebildet (Zika et al., 2023). Naheliegenderweise reduziert die Erhöhung der Stayer-Quote eines Berufes die Flexibilität seiner Erwerbspersonen, ihre Arbeitskraft in anderen Berufen anzubieten. Wird, wie geschehen, nicht nur die Stayer-Quote eines, sondern jene mehrerer Berufe verändert, so können die Effekte gestiegener Berufstreue durch Effekte verminderter Flexibilität gemindert werden. Tatsächlich kommen beispielsweise der Berufsgruppe *821 Altenpflege* von ihren zusätzlichen 17 100 Stayern im Jahr 2030 (siehe folgende Abbildung 10) per Saldo nur 4 200

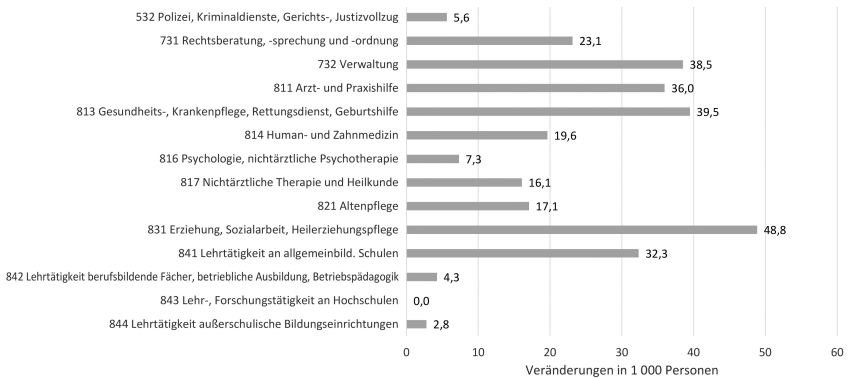
6 Diese und weitere Werte können dem QuBe-Datenportal unter www.qube-data.de entnommen werden, welches einen umfassenden Datensatz der Basisprojektion wiedergibt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf zugute, welche sodann über das Angebot der QuBe-Basisprojektion hinausreichen. In der Berufsgruppe *813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshilfe* bleibt von 39 500 zusätzlichen Stayern ein Mehrangebot von 17 700 übrig, in der *841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen* sind es immerhin 26 900 von 32 300 und in der *731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung* mit 20 200 von 23 100 ebenfalls vergleichsweise viele.

Erneut für das Jahr 2030 zeigt Abbildung 10 die absoluten Steigerungen an Stayern in den GND-Berufen im Vergleich zur Basisprojektion in Tausend Personen. Somit dient sie als Vergleich für die in Abbildung 9 dargestellten Entwicklungen. Die unter 100 Personen verbliebene Änderung der Stayer in *843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen* ist ein Codierungsartefakt. Entsprechende Berufe werden kaum dediziert erlernt und zugehörige Beschäftigte regelmäßig über ihre Studienfachrichtung erfasst.

Abbildung 10: Absolute Steigerungen an Stayern in den GND-Berufen im Jahr 2030 im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion



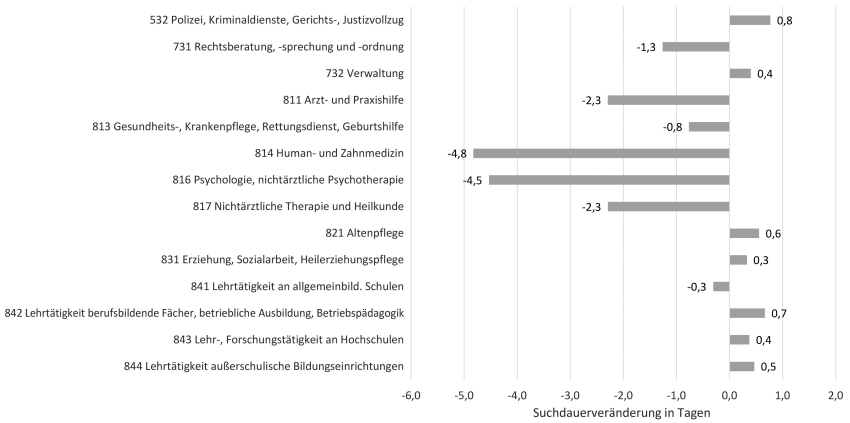
Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle; eigene Darstellung

Eine Veränderung des Arbeitsangebotes in den GND-Berufen durch die Erhöhung der Berufstreue wirkt sich zumal auf die Rekrutierung von Fachkräften zugehöriger Berufe aus. In der QuBe-Modellwelt wird diese Verfügbarkeit aus Arbeitgebersicht über Suchdauern erfasst, da diese einen Blick auf mögliche Fachkräfteengpässe erlauben. Sie geben die mittlere Anzahl an Tagen an, die zur Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle mit einer passenden Bewerberin oder einem passenden Bewerber von Betrieben veranschlagt werden muss. Erhöht sich die Suchdauer um ein Prozent,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

so steigt mit ihr das Risiko der Nichtbesetzung um den Faktor 2,8; ab einer Suchdauer von 90 Tagen ist der ergebnislose Abbruch wahrscheinlicher als die Besetzung. Suchdauern können indikatorgestützt für die Zukunft fortgeschrieben werden. In dieser Indikatorik ist nicht zuletzt auch das Arbeitsangebot berücksichtigt (Maier et al., 2023).

Abbildung 11: Suchdauerveränderungen in Tagen der GND-Berufsgruppen unter geänderten Stayer-Quoten im Jahr 2030 im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle; eigene Darstellung

Eine Perspektive auf die Suchdauerveränderungen, gemessen in Tagen, welche sich im Jahr 2030 unter den geänderten Stayer-Quoten ergeben, eröffnet Abbildung 11. In relevantem Ausmaß leichter zu rekrutieren sind Personen der Berufsgruppen *814 Human- und Zahnmedizin* (-4,8 Tage), *816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie* (-4,5 Tage), aber auch *817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde* sowie *811 Arzt- und Praxishilfe* (-2,3 Tage jeweils). In keiner der 14 GND-Berufsgruppen wird die Rekrutierung wesentlich erschwert. Die positiven Werte bleiben unter einem zusätzlichen Tag an Suchdauer. Auch in diese Betrachtung muss das unterschiedliche Niveau der Suchdauern eingehen, so beträgt diese in der QuBe-Basisprojektion im Jahr 2030 für *814 Human- und Zahnmedizin* 109,6 Tage, während es für *843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen* hier nur 68,2

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tage sind.[7] Dennoch weisen im Jahr 2030 auch unter größerer Berufstreue vier GND-Berufsgruppen Suchdauern auf, welche über den kritischen Wert von 90 Tagen hinausreichen: *813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshilfe* (96,4 Tage), *814 Human- und Zahnmedizin* (104,7 Tage), *817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde* (97,3 Tage) und *821 Altenpflege* (113,9 Tage).

Schlussfolgerungen

In der Gesamtschau offenbart dieses Teilszenario ein differenziertes und differenzierungswürdiges Bild. Selbst wenn berufliche Attraktivität und mit ihr berufliche Treue steigen, so erhöht dies das verfügbare Arbeitsangebot an gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen nur eingeschränkt. Die Erhöhung von Stayer-Quoten verringert berufliche Flexibilität. Jedoch sind viele GND-Berufe durch berufliche Flexibilität eng miteinander verwoben (vgl. dazu Kapitel 8 in diesem Band). Steigende Stayer-Zahlen in allen GND-Berufen führen deshalb nicht im gleichen absoluten Ausmaß zu einer entsprechenden Steigerung des zugehörigen Arbeitsangebotes. Je mehr GND-Beschäftigte ihrem GND-Beruf treu bleiben, desto weniger können Beschäftigte in benachbarte, verwandte GND-Berufe einwechseln. Auch die Suchdauern, welche die Rekrutierungsmöglichkeiten bestimmter Berufe aus Arbeitgebersicht wiedergeben, sinken überwiegend nur moderat.

Nicht nur dieser Befund verdeutlicht die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen, wie etwa die Erhöhung des Arbeitsangebots insgesamt. So könnte das Arbeitsangebot in den GND-Berufen, wie auch anderen Berufen, über die steigenden Erfolgsquoten in den einschlägigen Bildungsgängen profitieren (Kalinowski & Maier, 2022). Weiterhin ist die Zuwanderung gut qualifizierter Fachkräfte und deren Integration eine wesentliche Stellschraube (Maier et al., 2021).

Die Verluste der Berufsgruppe *714 Büro und Sekretariat*, wie sie sich unter gesteigerter Attraktivität der GND-Berufe zeigen, können zumal im Lichte des Digitalisierungsgeschehens ausgedeutet werden. Diese vergleichsweise leicht substituierbaren Tätigkeiten (von dem Bach et al., 2022) erfahren einen besonderen Bedeutungsverlust, wenn weniger Beschäftigte etwa aus der *811 Arzt- und Praxishilfe* einwechseln. Abschnitt 1.3 zeigt beispielhaft eine entsprechende digitalisierungsbedingte Wechselkette auf.

7 Auch diese und weitere adjustierte Suchdauern sind in dem bereits genannten QuBe-Datenportal zu finden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.3 Szenario „Beschleunigte Digitalisierung“

Das dritte Szenario befasst sich mit einer beschleunigten Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung. Hintergrund ist eine angenommene Verringerung des dortigen Arbeitskräftebedarfs bzw. eine Steigerung der Arbeitsproduktivität. Die Szenarioeinstellungen werden hier in Anlehnung an jene der QuBe-Prognose für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) „Digitalisierte Arbeitswelt“ vorgenommen (Zika, Schneemann, Kalinowski, Maier et al., 2019). Hier wird die Annahme getroffen, dass sich die öffentliche Verwaltung in Richtung E-Government weiterentwickelt. Hierzu bedarf es zusätzlicher Investitionen des Staates, die ihrerseits Einsparungen bei Haushalten und Unternehmen ermöglichen.

Im EU-Länder-Vergleich lässt sich feststellen, dass Deutschland in Sachen E-Governments hinter anderen Ländern zurückliegt. Es besteht Verbesserungspotenzial. Die Verwaltungsstruktur in Deutschland ist weder flächendeckend noch medienbruchfrei: Informationen, Daten, Prozesse werden in der Übertragungskette auf verschiedenen Medien verarbeitet. Meist werden lediglich digitale Informationsangebote dargestellt (Zika et al., 2019). Zwar bemüht sich die Politik um Verbesserungen (siehe bspw. die neue Digitalstrategie[8]), doch zeigen sich deutliche Umsetzungsprobleme, etwa an der lückenhaften Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) bis Ende 2022. Die für die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ursprünglich vorgesehenen fünf Jahre haben nicht gereicht. Trotz erkennbarer Erfolge bleibt der Digitalisierungsgrad und auch die Zufriedenheit mit den Verwaltungen hinter den Erwartungen aus Wirtschaft und Bevölkerung zurück (Neuerer, 2023).

Um die Einstellungen innerhalb des Models bezüglich der möglichen Einsparpotenziale besser abschätzen zu können, greift der vorliegende Beitrag auf eine Untersuchung des Kompetenzzentrums Öffentliche Informationstechnologie (ÖFIT) zurück (Zika et al., 2019). Diese geht davon aus, dass sich die Investitionen in neue Informationstechnologien (IT) auf 1,7 Mrd. Euro belaufen und die Unternehmen und Bürger ca. ein Drittel ihrer Kosten für die öffentliche Verwaltung einsparen können (Fromm et al., 2015).

8 Vgl. https://digitalstrategie-deutschland.de

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Folgende Szenarioeinstellungen werden dementsprechend für das Szenario „Beschleunigte Digitalisierung" übernommen:

1. Anheben der Investitionen in sonstige Anlagen der Branche „Öffentliche Verwaltung"
2. Anheben der Konsumausgaben des Staates in der öffentlichen Verwaltung und in der IKT-Branche
3. Einsparungen der Unternehmen an Ausgaben für öffentliche Verwaltung
4. Einsparungen der privaten Haushalte bei Konsumausgaben für Verwaltung

Zudem wird eine *Reduktion der geleisteten Arbeitsstunden in der Branche der öffentlichen Verwaltung* berücksichtigt.

Alle Einstellungen werden an den aktuellen Prognosehorizont angepasst. Zu erwarten sind Produktivitätssteigerungen und damit verbunden ein geringerer Personalbedarf sowie positive gesamtwirtschaftliche Effekte.

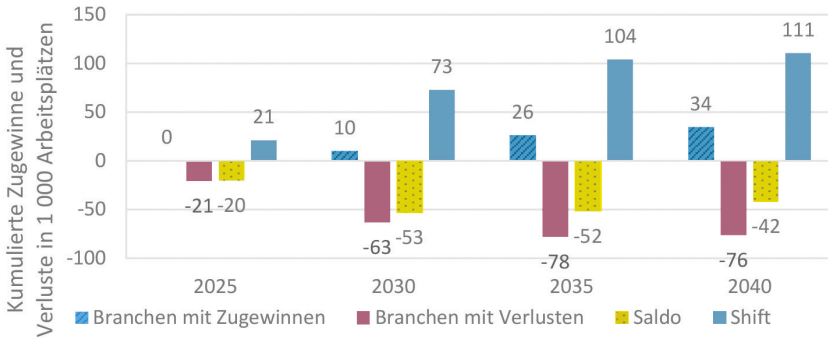
Ergebnisse

Über den gesamten Projektionszeitraum hinweg zeigen sich positive Wirkungen auf das Bruttoinlandsprodukt. Im Mittel liegt es um rund 0,2 % oberhalb der Basisprojektion. Somit ist die gesamtwirtschaftliche Wirkung dieses Szenarios ebenfalls positiv, wenngleich deutlich schwächer als diejenige des ersten Szenarios zur verbesserten Ressourcenausstattung. Die positive Wirkung ist auf die angenommene höhere Arbeitsproduktivität zurückzuführen.

Auf dem Arbeitsmarkt insgesamt führen die Szenarioeinstellungen erwartungsgemäß zu einem Rückgang an Arbeitsplätzen, der zunächst etwas schwächer als in der Basisprojektion ausfällt. Aus den getroffenen Annahmen für eine beschleunigte Digitalisierung der Verwaltung, wie hier zugrunde gelegt, resultiert im Saldo insgesamt ein Rückgang von rund 50 000 Erwerbstätigen im Inland gegenüber der QuBe-Basisprojektion. Dieser Rückgang ist nicht auf die Branche *Öffentliche Verwaltung* beschränkt. Es zeigt sich eine Verschiebung der Arbeitsplätze. Wie in Abbildung 12 zu sehen, gewinnen einige Branchen an Arbeitsplätzen hinzu, während andere welche verlieren. Im Zeitverlauf steigt die Zahl der insgesamt betroffenen Arbeitsplätze, wie in der Abbildung als „Shift" zu sehen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 12: Verschiebungen der Arbeitsplätze in den Branchen insgesamt verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Szenario „Beschleunigte Digitalisierung“

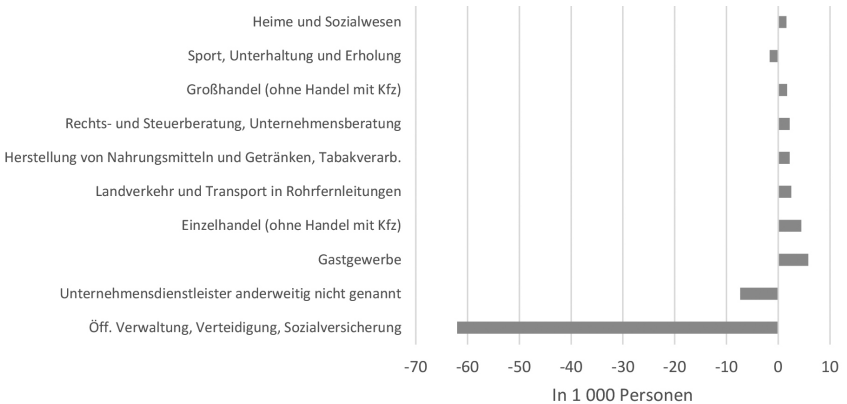


Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle; eigene Darstellung

Eine differenziertere Betrachtung kann Aufschluss über die Art der Veränderung geben. In Abbildung 13 sind die zehn Wirtschaftsbereiche mit den größten absoluten Abweichungen des Szenarios gegenüber der QuBe-Basisprojektion, bezogen auf die Zahl der Erwerbstätigen in Tausend Personen für das Jahr 2040, dargestellt. Im Bereich *Öffentliche Verwaltung* ist die negative Differenz zur Basisprojektion erwartungsgemäß am deutlichsten, aber auch bspw. bei der Branche *Unternehmensdienstleister anderweitig nicht genannt* zeigt sich eine negative Abweichung zur Basisprojektion. Neben diesen negativen Entwicklungen gibt es Wirtschaftsbereiche, die infolge der Szenarioeinstellungen zur beschleunigten Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung neue Arbeitsplätze schaffen. Leichte positive Abweichungen zur Basisprojektion sind im *Gastgewerbe, Handel, verarbeitenden Gewerbe und anderen Dienstleistungsbereichen* zu verzeichnen. Der Zuwachs ist mit Blick auf die Branchen unspezifisch und kann u. a. auf Einsparungen bei Verwaltungsausgaben der Unternehmen und Haushalte zurückgeführt werden bzw. auf die anderweitige Verwendung der Gelder insbesondere der privaten Haushalte. Wie die allermeisten Branchen sind die GND-Wirtschaftsbereiche nicht stark von Abweichungen bei den Erwerbstätigenzahlen betroffen (nur *Heime und Sozialwesen* findet sich in der Abbildung), wenn man von der öffentlichen Verwaltung absieht.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 13: Wirtschaftsbereiche mit den größten Wirkungen auf die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2040 in Tausend Personen verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Szenario „Beschleunigte Digitalisierung“



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle; eigene Darstellung

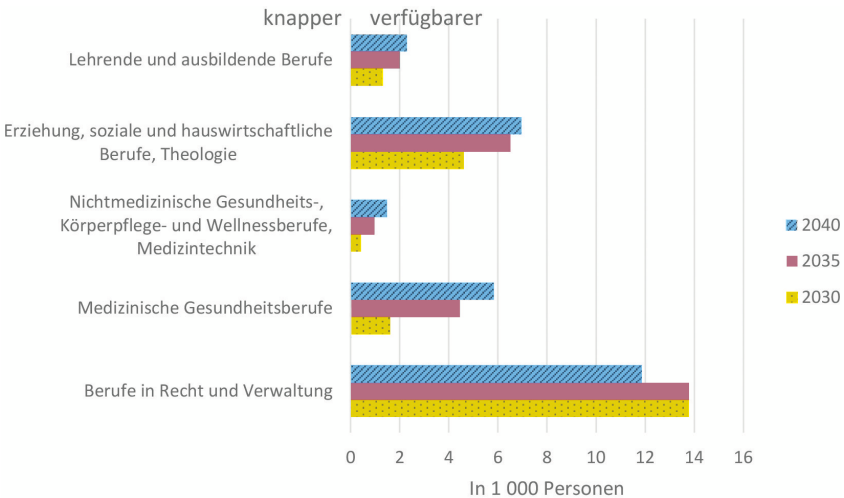
Zu sehen, ob der Rückgang der Erwerbstätigenzahlen, wie soeben beschrieben, eine Verbesserung der Verfügbarkeit von Arbeitskräften in den GND-Berufen mit sich bringen kann, erfordert eine Betrachtung der Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf der Ebene der Berufe.

Wie bereits auch im ersten Szenario zu verbesserten Ressourcenausstattung vorgenommen, wird der sich durch das Szenario gegenüber dem Basislauf ergebene zusätzliche Bedarf, also die Zahl der Arbeitsplätze, die mit Erwerbstätigen besetzt werden können, und auch das Angebot an Erwerbspersonen, die bspw. aus der Ausbildung oder anderen Berufen (Berufswechsler:innen) kommen, in den Berufshauptgruppen der GND gegenübergestellt. Es lässt sich festhalten, dass in allen GND-Berufshauptgruppen, verglichen mit dem Basisszenario, mehr Personen zur Verfügung stehen – sich die Verfügbarkeit also tatsächlich durch beschleunigte Digitalisierung der Verwaltung erhöhen lässt (siehe Abbildung 14). Wie in Kapitel 3 dargelegt, wächst gemäß der QuBe-Basisprojektion bereits in vielen GND-Berufen die Nachfrage stärker als das Angebot. Eine Verbesserung der Verfügbarkeit bedeutet also auch, dass vorhandene Engpässe kleiner werden: Unbesetzte Arbeitsplätze nehmen ab. Vor allem in Berufen in Recht und Verwaltung steigt die Verfügbarkeit, aber auch in Berufen des Bildungs- und Gesundheitswesens. So sind im Jahr 2030 fast 14 000

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Personen mehr in Rechts- und Verwaltungsberufen verfügbar und auch rund 5 000 mehr in *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie*. Auf lange Sicht nimmt die Verfügbarkeit der Erwerbspersonen in Rechts- und Verwaltungsberufen wieder etwas ab. In den anderen GND-Berufshauptgruppen verbessert sie sich sogar weiter.

Abbildung 14: Wirkung auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in GND-Berufen verglichen mit der QuBe-Basisprojektion – Szenario „Beschleunigte Digitalisierung“



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle; eigene Darstellung

Insgesamt zeigen sich positive, wenn auch schwache gesamtwirtschaftliche Effekte. Zu beobachten ist ein Rückgang an Arbeitsplätzen, vor allem in der Branche *Öffentliche Verwaltung*. Es zeigt sich zumal eine strukturelle Verschiebung der Arbeitsplätze. Neben jenen Branchen, in denen ein Rückgang zu verzeichnen ist, verursacht die beschleunigte Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung in anderen Wirtschaftsbereichen einen Arbeitsplatzaufbau. Leichte Zuwächse sind im *Gastgewerbe, Handel, verarbeitenden Gewerbe und anderen Dienstleistungsbereichen* zu verzeichnen.

In dem hier analysierten Szenario steigt in einigen Bereichen das Angebot an Erwerbspersonen, die bspw. aus der Ausbildung oder anderen Berufen (Berufswechsler:innen) kommen, leicht, während der Bedarf gleichzeitig zurückgeht. So verbessern sich die Verfügbarkeiten. In anderen Berei-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

chen, wie bspw. bei Berufen in *Recht und Verwaltung*, sinkt sowohl das Angebot als auch der Bedarf. Da der Bedarf jedoch stärker zurückgeht als das Angebot, zeigt sich im Saldo auch hier eine Verbesserung der Verfügbarkeit. Insgesamt verbessern sich die Verfügbarkeiten in allen GND-Berufshauptgruppen. Engpässe können abgeschwächt werden. Die Digitalisierung eines Bereichs kommt also auch anderen Bereichen durch eine Verbesserung der Fachkräfteverfügbarkeit zugute.

4. Schlussbetrachtung

Fachkräftemangel in den GND-Branchen und -Berufen gilt als großes Hindernis für die Sicherung von Wohlstand und Gemeinwohl. Qualitätssicherung in Gesundheit, Pflege, Betreuung und Bildung kann nur gelingen, wenn ausreichend qualifizierte und motivierte Beschäftigte diese konkret leisten.

Die Rahmenbedingungen, unter denen GND ausgeübt werden, determinieren hierbei zugleich ihr Angebot. Unter welchen Bedingungen sind mehr Menschen bereit, einen GND-Beruf zu ergreifen, oder diesem treu zu bleiben? Mündet eine höhere Finanzierung in zusätzlichen Arbeitsplätzen bei zumal geringeren Belastungen? Kann Digitalisierung Arbeitsaufwendungen einsparen und somit Fachkräfteengpässe lindern?

Für die GND-Berufe sind insbesondere berufliche Belastungen im Sinne von Überlastungen attraktivitätsmindernde Faktoren. Viele dieser Belastungen sind nicht unbedingt tätigkeitsimmanent und somit im Prinzip vermeidbar. Mit einer besseren Finanzausstattung der Arbeitgeber:innen könnten mehr Arbeitsplätze geschaffen und folglich die beschriebenen Belastungen verringert werden. Nicht nur die Finanzausstattung, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten Ansatzpunkte. Weitere Pfade der Attraktivitätssteigerung stehen offen. Digitalisierte Anwendungen, wie bspw. die HEDI-App[9] (siehe Kapitel 7 in diesem Band), können Arbeitsbedingungen in den GND weiterhin verbessern. Darüber hinaus reduziert Digitalisierung den Personalbedarf. Der Wirtschaftsbereich *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* weist große Digitalisierungschancen auf, wie sie nicht zuletzt unter dem Begriff E-Government

9 Eine mehrsprachige Plattform, die Nutzende – in diesem Fall Schwangere und junge Eltern – mit Ansprechpersonen und Anlaufstellen vor Ort vernetzt und Hebammen die Koordination ihrer Betreuung erleichtert (https://projekt-hedi.de/).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

firmieren. Die erörterten Determinanten sind nicht immer strikt voneinander trennbar. Indes kann es sich lohnen, zugehörige Entwicklungspfade auszudifferenzieren.

Nachdem in *Abschnitt 1* verschiedene Ansätze der Engpassbeseitigung entlang der prägenden Rahmenbedingungen dargestellt worden sind, wurde in *Abschnitt 2* ein Blick auf den aktuellen Koalitionsvertrag auf Bundesebene geworfen. Dort finden sich viele Vorhaben, die entsprechenden Defiziten entgegenwirken sollen. Essenziell sind etwa eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Gesundheitsberufen und Pflege**,** Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung sowie ein Ausbau der Ganztagsangebote zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vorhaben einer beschleunigten Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung lassen sich im aktuellen Koalitionsvertrag ebenfalls wiederfinden.

In *Abschnitt 3* folgte sodann der Kern der vorliegenden Untersuchung. Aufbauend auf der QuBe-Modellwelt (Zika et al., 2023) konnte mittels Szenariotechnik einschlägigen Entwicklungspfaden nachgegangen werden. Es wurden drei verschiedene Szenarien gerechnet.

In den drei Szenarien wurden die Folgen dieser wichtigen Handlungsoptionen analysiert: Bessere Ausstattung, höhere Attraktivität und bessere Nutzen technischer Möglichkeiten (Digitalisierung). Das erste Szenario „Verbesserte Ressourcenausstattung" fokussierte die Ressourcenausstattung von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen. Simuliert wurde die Anhebung der öffentlichen Finanzierung an den EU-Durchschnitt des Jahres 2020 in GND-relevanten Bereichen. Hier wurden die Konsumausgaben des Staates für öffentliche Ordnung und Sicherheit sowie für das Bildungswesen angegangen. Wie erwartet führen die erhöhten Konsumausgaben des Staates im Aufgabenbereich *Bildungswesen* zu einer Steigung an Erwerbstätigen im Wirtschaftsbereich *Erziehung und Unterricht*. Auch zeigen die erhöhten Konsumausgaben des Staates in dem Aufgabenbereich *Öffentliche Ordnung und Sicherheit* Wirkung. Insgesamt ergeben sich die erwarteten positiven gesamtwirtschaftlichen Effekte. Zu beobachten ist ein deutlicher Zuwachs an Arbeitsplätzen vor allem in GND-Branchen. Eine Verbesserung der Ausstattung führt allerdings nicht zu einer besseren Versorgung. Tatsächlich münden die ausgeweiteten Leistungen in zusätzlichen Arbeitskräfteengpässen: Dies zeigt sich hier insbesondere bei den lehrenden und ausbildenden Berufen. Somit wird deutlich, dass mehr Menschen bereit sein müssten, einen GND-Beruf zu ergreifen oder ihm treu zu bleiben. Die modellierte bessere Finanzausstattung kann hierbei helfen, indem sie Widrigkeiten lindert, Belastungen mindert und berufliche Attraktivität stei-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gert. Indes bleibt es eine positive Feedbackschleife, die induziert werden muss: Mehr Beschäftigte schaffen bessere Arbeitsbedingungen und locken mehr Beschäftigte. Wenn die verbesserten Arbeitsbedingungen auch zu höheren Wochenarbeitszeiten und zu einer höheren Erwerbsbeteiligung führen würden, könnten viele Arbeitsstunden und -plätze gewonnen werden.

Von dieser Betrachtung kommend modellierte das zweite Szenario „Berufliche Attraktivitätssteigerung" eine erhöhte Berufstreue explizit. Unter der Annahme gestiegener beruflicher Attraktivität, wie sie sich (wenn auch nicht ausschließlich) durch bessere Ressourcenausstattung ergeben kann, wurden die Stayer-Quoten der GND-Berufe von 2023 bis 2030 um insgesamt 4,0 P.p. erhöht. Im Ergebnis zeigte sich: Berufliche Flexibilität ist für die GND-Berufe bedeutsam. Insofern profitieren diese von gestiegenen Stayer-Zahlen. Sie verlieren aber im Gegenzug an Berufswechsler:innen aus den jeweils benachbarten GND-Berufen. Im Gros der GND-Berufe steigt das Arbeitsangebot an Erwerbspersonen nach ausgeübtem Beruf nur moderat und in manchen sinkt es sogar. Dieser Befund illustriert die Notwendigkeit weitergehender Maßnahmen, wenn es nicht nur zu einer Umverteilung zwischen Berufen kommen soll.

Das dritte Szenario „Beschleunigte Digitalisierung" widmete sich schließlich der weitergehenden Digitalisierung öffentlicher Verwaltung. So wurden u. a. die Investitionen der Branche *Öffentliche Verwaltung* in „sonstige Anlagen" sowie die Konsumausgaben des Staates in Leistungen der IKT-Branche angehoben und Einsparungen bei Unternehmen und privaten Haushalten bei Verwaltungsausgaben eingestellt. Für die Projektion des Arbeitsmarkts führen die Szenarioeinstellungen insgesamt und erwartungsgemäß zu einem Rückgang an Arbeitsplätzen. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung fällt dieser am deutlichsten aus. Wie die Analyse zeigt, gewinnen einige Branchen Arbeitsplätze hinzu und andere verlieren welche – es kommt zu Verschiebungen zwischen den Branchen, die im Saldo negativ ausfallen. Infolge einer beschleunigten Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung nimmt die Arbeitskraft-Knappheit in allen GND-Berufshauptgruppen ab. Die Verfügbarkeit verbessert sich dementsprechend tatsächlich. Vor allem in Berufen in Recht und Verwaltung steigt die Verfügbarkeit, aber auch in Berufen des Bildungs- und Gesundheitswesens. Auf lange Sicht nimmt das Angebot an Erwerbspersonen in Rechts- und Verwaltungsberufen nach 2035 wieder etwas ab, in den anderen GND-Berufshauptgruppen verbessert es sich bis 2040 sogar weiter. Hierbei bleibt zu bedenken: Zur konkreten Realisierung von Digitalisierung bedarf es vieler

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

IT-Fachkräfte, bspw. für die Implementierung und Weiterbildung. Hier existieren erhebliche Leerstellen. Zudem können bei einer Umstellung auf digitale Anwendungen zunächst Doppelstrukturen erforderlich sein, sodass mehr Personal benötigt wird. Diese Wirkungen am Arbeitsmarkt sind im Modellkontext nicht berücksichtigt.

Insgesamt steht mit dem QuBe-Modell ein sehr mächtiges, aber nicht allmächtiges Instrumentarium zur Verfügung. Es können viele Themen, aber nicht alle Wirkungen abgebildet werden. An Themen mangelt es im Umfeld gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen indessen nicht. Im Besonderen sind es berufliche Rahmenbedingungen, die den Arbeitsmarkt gesellschaftlich notwendiger Dienstleitungen prägen. Bessere Arbeitsbedingungen, höhere Attraktivität insbesondere von gemeinwohlorientierten Berufen ist bereits menschlich, aber eben auch sozial wünschenswert. Beschäftigte verdienen humane Arbeitsbedingungen. Die Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass die Erbringenden zentraler Dienstleistungen dies gerne und möglichst ausdauernd tun.

Indes offenbaren die Szenariorechnungen: Mehr Geld für und damit eine Attraktivitätssteigerung der GND-Bereiche reicht in einer Arbeitsmarktlage, die durch Engpässe gekennzeichnet ist, allein zur Problemlösung nicht aus. Die Umverteilung der Arbeitskräfte reißt neue Lücken in andere Wirtschaftsbereiche, ohne alle Lücken in den GND-Bereichen zu füllen. Technischer Fortschritt, der hier in Form einer beschleunigten Digitalisierung diskutiert wird, kann Abhilfe schaffen. Neben der Ausweitung des Arbeitsangebots ist eine Vielzahl an Maßnahmen nötig, um die Situation gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen tatsächlich zu verbessern (siehe Kapitel 10 in diesem Band). Zusätzliche Finanzierung schafft zunächst größere Bedarfe. Erst indirekt kann hiermit über sinkende individuelle Überlastungen eventuell eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots erzielt werden. Die Rolle von Arbeitsbedingungen ist zentral. Die skizzierten Szenarien illustrieren, dass nicht nur am Arbeitskräfteangebot, sondern auch am Bedarf angesetzt werden könnte. Es muss nicht zuletzt auch in Hinblick auf die demografische Entwicklung darüber nachgedacht werden, welcher Umfang an GND realistisch ist und was eventuell privat übernommen werden kann (siehe hierzu auch Kapitel 3 in diesem Sammelband). In Stein gemeißelt sind die heutigen Vorstellungen dahingehend, welche Dienstleistungen gesellschaftlich notwendig sind, nicht. Dies legt zumal Kapitel 2 dar. In Zeiten multipler Herausforderungen, im Kontext einer sozialökologischen Transformation muss die Rolle der Arbeit schlussendlich neu gedacht werden. Ein umsichtiger, nachhaltigerer Umgang mit Ressour-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

cen, wie nicht zuletzt die Arbeitszeit sowie eine Fokussierung sinnvoller Tätigkeiten, können wohl möglich ungeahnte Chancen eröffnen (Lehweß-Litzmann et al., 2021).

5. Literaturverzeichnis

Abel-Koch, J. (2020). *Mittelständler setzen im Wettbewerb um Fachkräfte auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen* (KfW Research Nr. 278). https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2020/Fokus-Nr.-278-Februar-2020-Beruf-und-Familie.pdf

Arntz, M., Gregory, T., Jansen, S. & Zierahn, U. (2016). *Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation*. Mannheim. ZEW.

Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Nico, K., Schleicher, S. & Braun, E. (2022). *"Ich pflege wieder wenn …": Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften*. Bremen. Arbeitnehmerkammer Bremen; Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen; Arbeitskammer des Saarlandes. https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

Auffenberg, J., & Heß, M. (2021a). *Pflegekräfte zurückgewinnen -Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern.* Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen und Kooperationen. https://media.suub.uni-bremen.de/handle/elib/4712 https://doi.org/10.26092/elib/509

Auffenberg, J. & Heß, M. (2021b). *Pflegekräfte zurückgewinnen: Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern*. Langfassung. Arbeitnehmerkammer Bremen. https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/4712/1/Bericht_zur_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, *118*(4), 1279–1333. http://www.jstor.org/stable/25053940

Becker, L., Bernardt, F., Bieritz, L., Mönnig, A., Parton, F., Ulrich, P. & Wolter, M. I. (2022). *INFORGE in a Pocket* (GWS-Kurzmitteilung 2022/02). Osnabrück. https://www.gws-os.com/de/publikationen/gws-kurzmitteilungen/detail/inforge-in-a-pocket

Brandl, S. & Stelzl. B. (2013). *Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst: Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf* (Arbeitspapier Nr. 290). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.econstor.eu/handle/10419/116747

Bundesgesundheitsministerium. (2022). *Tarifliche Bezahlung in der Altenpflege verpflichtend*. Gehaltssteigerungen um bis zu 30 Prozent [Pressemitteilung]. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/tarifliche-bezahlung-in-der-altenpflege-verpflichtend.html

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bundesgesundheitsministerium. (2023). Krankenhausreform: Lauterbach: Nicht die Ökonomie, sondern die Patienten müssen wieder im Mittelpunkt stehen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/krankenhausreform.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019). *Familienfreundliche Unternehmenskultur: Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2020). *(Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern: Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven*. Berlin.

Buss, K.-P., Apitzsch, B., Kuhlmann, M., Weißmann, M. & Wolf, H. (Hrsg.). (2021). *International Labour Studies: Bd. 28. Digitalisierung und Arbeit: Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung* (1. Auflage). Campus Verlag. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783593447087

Dengler, K. & Matthes, B. (2015). *Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland* (IAB-Forschungsbericht). IAB.

Deutscher Beamtenbund und Tarifunion. (2023). *Moderne Verwaltung: Onlinezugangsgesetz, die Zweite: „Der Staat muss jetzt liefern"* [Pressemitteilung]. https://www.dbb.de/artikel/onlinezugangsgesetz-die-zweite-der-staat-muss-jetzt-liefern.html

Ebner, C. & Rohrbach-Schmidt, D. (2019). *Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010: Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung* (BIBB-Preprint Version 1.0). Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://res.bibb.de/vet-repository_768678

Emmler, H. & Klenner, C. (2023). *Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt?* Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021 (WSI Report Nr. 84). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008620/p_wsi_report_84_2023.pdf

Euler, C. (2021). Stummes „Dahinvegetieren" im Job: Phänomen innere Kündigung. *Arbeit und Arbeitsrecht,* Ausgabe 11/17, S. 656–657. https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2017_11_Phaenomen-innere-Kuendigung_656-657.pdf

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*, 254–280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Fromm, J., Welzel, C., Netwig, L., Weber, M., Ziesing, J. H., Martin, P., Gumz, J. D., Hecht, S., Kuper, S., Bruns, L., Mehler, M. & Bieker, L. (2015). *Bürokratieabbau durch Digitalisierung: Kosten und Nutzen von E-Government für Bürger und Verwaltung: Gutachten für den Nationalen Normenkontrollrat*. Version 1.0 vom 16.11.2015. Berlin. Kompetenzzentrum Öffentliche IT am Fraunhofer-Institut für offene Kommunikationssysteme Fokus. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ls-kuhlmann/NKR/151118_NKR-Gutachten_E-Gov_in_D_Dokumentation_Langfassung.pdf

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gerlach, I., Schneider, H., Schneider, A. K. & Quednau, A. (2023). *Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik*. Ergebnisse einer repräsentativen Studie. Münster, Berlin. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP). https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. (2023). *Verbändeaufruf für einen guten Ganztag. "Besonderen Fokus auf die Qualität legen"*. https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/besonderen-fokus-auf-die-qualitaet-legen

Hammermann, A., Schmidt, J., Stettes, O. (2019). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019*. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/138446/b9fd33ee4455a4f67595790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf

Haufe. (2023). *Bayern will im Bundesrat Ampel-Pläne zur Familienbesteuerung kippen*. https://www.haufe.de/steuern/gesetzgebung-politik/bayern-will-ampel-plaene-zur-familienbesteuerung-kippen_168_591214.html

Hillert, A., Koch, S. & Lehr, D. (2013). Das Burnout-Phänomen am Beispiel des Lehrerberufs : Paradigmen, Befunde und Perspektiven berufsbezogener Therapie- und Präventionsansätze [Burnout phenomenon exemplified by the teaching profession: paradigms, findings and perspectives of profession-related therapy and prevention approaches]. *Der Nervenarzt*, *84*(7), 806–812. https://doi.org/10.1007/s00115-013-3745-4

Kalinowski, M., Bernardt, F. & Maier, T. (2023). *Ein konsistentes Datenmodell für die Arbeitsmarktprojektion*. In: Zika, G., M. Hummel, T. Maier, M. I. Wolter (Hrsg.) (2023): „Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden", Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Kalinowski, M. & Maier, T. (2022). *Verschenktes Fachkräftepotenzial: die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden* (BIBB Discussion Paper). Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Kalinowski_Maier_Verschenktes_Fachkraeftepotenzial.pdf.

Kleiber, D., Renneberg, B., Wolter, C., Georg, S. & Santa Maria, A. (2018). *Gesundheitsmonitoring II in der Polizeidirektion A (2017): Teil 1: Ergebnisse der Direktion A (2017)*. Berlin. Freie Universität Berlin.

Krebs, B. (2023). Die Belastungen der Erbringenden gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen. Eine empirische Annäherung auf Basis der BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2017/2018. *Sozialer Fortschritt*, *72*(3), 207–232. https://doi.org/10.3790/sfo.72.3.207

Krebs, B. & Maier, T. (2021). *Die QuBe-Kompetenzklassifikation als verdichtende Perspektive auf berufliche Anforderungen*. BIBB. BIBB-Preprint.

Lehweß-Litzmann, R., Krebs, B., Maier, T., Sonnenburg, A., Thobe, I., Vogel, B. & Wolter, M. I. (2020). *Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung*. Grundlagen des Projekts GenDis. Göttingen. Grundlagen des Projekts GenDis.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Lehweß-Litzmann, R., Vogel, B., Sonnenburg, A., Thobe, I., Wolter, M. I., Krebs, B. & Maier, T. (2021). *Arbeit für Daseinsvorsorge und Klimaschutz: Ringen um Ressourcen oder Segen sozialökologischer Synergien?* [Impulspapier]. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://nachrichten.idw-online.de/2021/09/15/arbeit-fuer-daseinsvorsorge-und-klimaschutz-ringen-um-ressourcen-oder-segen-sozialoekologischer-synergien/

Lewalder, A. C., Lukowski, F., Neuber-Pohl, C. & Tiemann, M. (2019). *Operationalisierung von Ersetzungspotenzialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie. Wissenschaftliche Diskussionspapiere: Bd. 203*. Bundesinstitut für Berufsbildung. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de: 0035–0801-8

Maier, T. (2021). *Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre* (1. Auflage). *Berichte zur beruflichen Bildung*. Verlag Barbara Budrich.

Maier, T. (2023). Berufliche Mobilität. In *Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden* (S. 94–106). Bielefeld: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Maier, T., Kalinowski, M., Böse, C., Schmitz, N., Mönnig, A. & Zika, G. (2021). Should I stay or should I go? Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung. *BIBB Report*, *1/2021*.

Maier, T., Kalinowski, M., Zika, G., Schneemann, C., Mönnig, A. & Wolter, M. I. (2022). *Es wird knapp: Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040*. Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://downloads.gws-os.com/63568998ad3bc_BIBB_Report_03_2022_barrierefrei_17102022.pdf

Maier, T., Steeg, S. & Zika, G. (2023). Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf. In Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), *Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden* (IAB-Bibliothek Nr. 374, S. 176–209). Nürnberg.

Mönnig, A. & Wolter, M. I. (2020). *Modelling Tariffs in TINFORGE – a Methodology Report* (GWS Discussion Paper 2020/6). Osnabrück. https://papers.gws-os.com/gws-paper20-6.pdf

Neuerer, D. (2023). Bundesregierung lässt Zeitplan für Digitalisierung der Verwaltung offen. *Handelsblatt*.

Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nübling, T., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Hofmann, F., Neuer, R., Wirtz, M. % Krause, A. (2012). *Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg: Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit.* FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin.

Robert Bosch Stiftung. (2023). *Das Deutsche Schulbarometer: Aktuelle Herausforderungen der Schulen aus Sicht der Schulleitungen.* Ergebnisse einer Befragung von Schulleitungen allgemein- und berufsbildender Schulen. Stuttgart. https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2023-01/2023-%2001-18_Deutsches_Schulbarometer_5_Schulleitung_FACTSHEET.pdf

Rothland, M. (2009). Das Dilemma des Lehrerberufs sind … die Lehrer? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, *12*(1), 111–125. https://doi.org/10.1007/s11618-008-0045-z

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Schildmann, C. & Voss, D. (2018). *Aufwertung von sozialen Dienstleistungsberufen: Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen.*

Schober, G. (2023). *Engpässe wegen teurer Leiharbeit: Warum Heime Pflegebetten unbesetzt lassen* [Pressemitteilung]. https://www.tagesschau.de/wirtschaft/pflege-leiharbeit-101.html

Schrenker, A., Samtleben, C. & Schrenker, M. (2021). *Applaus ist nicht genug: Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe* [Pressemitteilung]. https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/im-dienst-der-gesellschaft-2021/329316/applaus-ist-nicht-genug/

Sonnenburg, A., Thobe, I. & Wolter, M. I. (2021). *Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen im Wirtschaftskreislauf: Auswirkungen auf Entgelthöhen und regionale Disparitäten der Beschäftigung.* Veröffentlichung im Rahmen des Projekts: Gesellschaftlich notwendige (GWS Discussion Paper 2021/02). Osnabrück. http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper21-2.pdf

SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & FDP (Hrsg.). (2021). *Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.* Koalitionsvertrag 2021–2025. https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf

Stache, D., Forster, T., Kuschel, M., Meißmer, C. & Schmidt, P. (2007). *Ausgaben des Staates nach Aufgabenbereichen: Datenbasis zur Beurteilung der Qualität der Staatsausgaben?* (Wirtschaft und Statistik 12/2007). Statistisches Bundesamt (StBA). https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2007/12/ausgaben-staat-122007.pdf?__blob=publicationFile

von dem Bach, N., Baum, M., Blank, M., Ehmann, K., Güntürk-Kuhl, B., Pfeiffer, S., Samray, D., Seegers, M., Sevindik, U., Steeg, S., Tiemann, M. & Wagner, P. (2022). *Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Aufgabenprofile, lebendiges Arbeitsvermögen und berufliche Mobilität.* https://www.researchgate.net/publication/362780846_Umgang_mit_technischem_Wandel_in_Buroberufen_Aufgabenprofile_lebendiges_Arbeitsvermogen_und_berufliche_Mobilitat

Weber, E. (2017). Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. *Wirtschaftsdienst*, *2017*(5), 372–374. https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/5/beitrag/digitalisierung-als-herausforderung-fuer-eine-weiterbildungspolitik.html

Weidemann, M. (2023). *Neues Einwanderungsgesetz: Wie Deutschland Fachkräfte anwerben will* (Pressemitteilung). https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/fachkraefte-einwanderung-gesetz-100.html

Zika, G., Hummel, M., Maier, T. & Wolter, M. I. (2023). *Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden* (IAB-Bibliothek Nr. 374). Nürnberg. https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/I73712

Zika, G., Schneemann, C., Kalinowski, M., Maier, T., Winnige, S., Großmann, A., Mönnig, A., Parton, F. & Wolter, M. I. (2019). *BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt": Kurzbericht* (Forschungsbericht 526/1K). Berlin. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1k-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zika, G., Schneemann, C., Zenk, J., Kalinowski, M., Maier, T., Bernardt, F., Krinitz, J., Mönnig, A., Parton, F., Ulrich, P. & Wolter, M. I. (2022). *Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2026.* (Forschungsbericht Nr. 602). Berlin. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-602-fachkraeftemonitoring-fuer-das-bmas.pdf

https://doi.org/10.5771/9783748939689-395, am 21.03.2024, 15:44:00
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

10 Wie weiter mit der Daseinsvorsorge? Perspektiven auf die Zukunft gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen

René Lehweß-Litzmann, Berthold Vogel, Tobias Maier, Bennet Krebs, Marc Ingo Wolter

Dieses Kapitel fasst zunächst die Befunde des Forschungsprojekts *GenDis* zusammen und formuliert eine Lagedeutung: Wie steht es um die Daseinsvorsorge aus der Arbeitskraftperspektive? In einem zweiten Teil diskutiert das Kapitel Ansätze, die Daseinsvorsorge insbesondere in regionaler Hinsicht zukunftsfester zu machen. Denn die Versorgung ist aus heutiger Sicht zumindest lokal gefährdet, obgleich sich im Bereich gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen durchaus attraktive Arbeitsplätze finden. Im Unterschied zu anderen Branchen herrscht dort nicht nur eine wachsende Knappheit des Arbeitskräfteangebots – in den kommenden Jahren und Jahrzehnten steigt die Nachfrage nach gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen aufgrund des demografischen Wandels und mit Blick auf die vielfältigen Transformationen unserer Wirtschafts- und Lebensweise massiv an. Die Daseinsvorsorge gerät dadurch sowohl quantitativ als auch qualitativ unter hohen Druck.

Der Arbeitsmarkt hat eine Trendwende vollzogen, die sich lange angekündigt hatte. Engpässe bei Personen mit einer beruflichen Qualifizierung waren absehbar (vgl. Helmrich & Zika (Hrsg.), 2010). Hinte und Zimmermann (2013) proklamierten bereits vor einem Jahrzehnt (zutreffend) eine bevorstehende „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt". Damit ist der Wandel von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt gemeint: „Aus einem Mangel an Arbeitsplätzen wird in immer stärkerem Maß ein Mangel an Arbeitskräften" (Zimmermann, 2013, S. 28). Während sich Unternehmen in der Vergangenheit zwischen vielen Bewerber:innen entscheiden konnten, befinden wir uns nun – und wohl auf Jahre und vielleicht Jahrzehnte hinaus – in einer Situation annähernder Vollbeschäftigung (vgl. Zika, Schneemann, Zenk, Maier et al., 2023), in jedem Fall aber eines stark ausgelasteten Arbeitsmarktes.

Der Grund ist in erster Linie ein demografischer Wandel, in dem sich Deutschland (wie vergleichbare Länder auch) befindet und der sich in den kommenden Jahren fortsetzt: Die Bevölkerung im Erwerbsalter geht

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bis 2040 voraussichtlich um 5,3 Mio. Personen bzw. rund 11 % gegenüber 2022 zurück (vgl. Kapitel 3, Abbildung 2 in diesem Band). Aus Sicht der (verbleibenden) Arbeitnehmer:innen ist dies eine gute Nachricht, denn es verbessert ihre Verhandlungsposition bei Gesprächen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Am stärksten profitieren Arbeitskräfte mit Qualifikationen bzw. Fähigkeiten, die am Markt knapp sind (vgl. Zimmermann, 2013, S. 28). Aus historischer Perspektive hat sich das Blatt mit Blick auf die Arbeit im tertiären Sektor also vollkommen gewendet. Anstatt zu hoffen, dass der Dienstleistungssektor genügend Arbeitskräfte aufnimmt, um Massenarbeitslosigkeit zu verhindern (Fourastié, 1989), müssen wir uns nun fragen, ob es genügend und passend qualifizierte Arbeitskräfte geben wird, um die im Dienstleistungsbereich anfallende Arbeit zu bewältigen. Sonst wird nämlich aus dem Fachkräfte- ein Versorgungsengpass.

In diesem Kontext stehen die Untersuchungen des Forschungsprojekts *GenDis*, die in den vorangehenden Kapiteln dieser Sammelbandpublikation dargestellt wurden. Sie galten unterschiedlichen Berufsgruppen in unterschiedlichen Branchen, die aber alle gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen (GND) in direkter, persönlicher Interaktion mit den Dienstleistungsnehmenden erbringen (vgl. Kapitel 2 in diesem Band). Insgesamt wählten wir 15 Berufsgruppen aus, die in einer oder mehreren der folgenden Branchen tätig sind: Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (ebd., Tabelle 3). Unsere Vorgehensweise war multimethodisch, d. h. die Untersuchungen stützten sich auf quantitative Methoden. Bei einzelnen ausgewählten Berufsgruppen wählten wir zusätzlich qualitative Forschungszugänge. Die leitende Forschungsthese war: Wenn öffentliche Güter und Leistungen wie Bildung, Gesundheit und Sicherheit in Zukunft ausreichend verfügbar gehalten werden sollen, müssen Arbeitsplätze in den entsprechenden Branchen aus Sicht der Beschäftigten attraktiv sein.

Das vorliegende Schlusskapitel stellt in seinem ersten Abschnitt auf Basis unserer empirischen Forschung Überlegungen dazu an, inwiefern die Arbeit an personenbezogenen GND gute Arbeit ist bzw., ob sie es in Zukunft sein wird. In einem zweiten Abschnitt des Kapitels loten wir Handlungsspielräume aus, die Daseinsvorsorge in Deutschland zukunftsfester machen könnten. Das Kapitel schließt mit einem Ausblick, der auch weitere, gleichzeitig auftretende gesellschaftliche Herausforderungen, wie die eines Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigeren Wirtschafts- und Lebensweise, aus Arbeitsmarktsicht in den Blick nimmt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1. Wie attraktiv sind Daseinsvorsorge-Berufe für Beschäftigte?

Welche Vor- und Nachteile sind für die Beschäftigten mit personenbezogener Dienstleistungsarbeit im Bereich der Daseinsvorsorge verbunden? Wie reagieren Beschäftigte mit Blick auf berufliche Mobilität in ihren Erwerbsverläufen? Wie attraktiv wird die Daseinsvorsorge als Betätigungsfeld für neue Generationen von Beschäftigten sein? Lässt sich ein hinreichendes Angebot an Dienstleistungen in den Bereichen Bildung und Erziehung, Gesundheit und Pflege, Verwaltung und Sicherheit überall in Deutschland sicherstellen – heute und in Zukunft? Im Folgenden fassen wir die empirischen Ergebnisse des *GenDis*-Projekts zusammen und diskutieren sie kapitelübergreifend.

1.1 Was für die Arbeit am Gemeinwohl spricht

Unsere empirischen Untersuchungen zeigen, dass die (personenbezogenen[1]) GND im Grunde durchaus eine attraktive Arbeit bieten, wenn auch in manchen Bereichen stark nach Beruf differenziert werden muss. Dies zeigen wir im Folgenden schlaglichtartig anhand der Themenbereiche Sinngehalt, Beschäftigungssicherheit, Einkommen und Wertschätzung.

Die Arbeit an GND wird von der weit überwiegenden Zahl der Beschäftigten als subjektiv *erfüllend* wahrgenommen. Alle vier Berufsgruppen, mit denen im Projekt qualitative Interviews geführt wurden – das sind Notfallsanitäter:innen, Hebammen, Berufsschullehrer:innen und Polizist:innen – fühlen sich durch ihr direktes Verhältnis zu den Dienstleistungsnehmenden sowie durch die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und zu helfen, für ihre Arbeit motiviert (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Dies bestätigt im Kern das vor einigen Jahrzehnten formulierte Konzept der Public-Service-Motivation (Perry & Wise, 1990), nach dem Beschäftigte in öffentlichen Diensten überdurchschnittlich stark davon angetrieben sind, einen Dienst an der Gesellschaft leisten zu wollen. Für Deutschland im Zeitraum unserer Forschung deuten auch quantitative Daten auf eine solche Haltung hin: Die Befragungen des Instituts DGB-Index Gute Arbeit (2022) ergeben, dass nur wenige GND-Beschäftigte den Eindruck haben, keinen oder kaum einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten:

1 Im Folgenden sind mit „GND" stets „personenbezogene GND" gemeint. Nicht-personenbezogene (z. B. die Elektrizitätsversorgung) wurden in *GenDis* nicht untersucht.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

17 % in „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung", 12 % im Gesundheitswesen und 9 % in „Erziehung und Unterricht" sowie im Sozialwesen. Dies ist der niedrigste Wert aller Branchen. Im Durchschnitt aller Beschäftigten liegt der Wert bei 29 % (ebd., S. 39).

Weitere intrinsische Motivationen für GND-Berufe, die sich in unseren Interviews zeigen, sind Autonomie bei der Berufsausübung (allerdings weniger im Polizeidienst) und ein großer Abwechslungsreichtum des Berufsalltags. Nicht zutreffend wäre allerdings, GND-Beschäftigte als rein von intrinsischen oder gar altruistischen Motiven geleitet zu bezeichnen. Auch Motive wie materielle Absicherung, Anerkennung und Entwicklung der Berufskarriere sind relevant für Berufswahl und Berufstreue (vgl. Kapitel 5 in diesem Band).

GND-Berufe bieten eine hohe *Beschäftigungssicherheit*, z. T. aufgrund des Beamtenstatus wie im Bildungsbereich und der Verwaltung, z. T. auch aufgrund der hohen und wachsenden Nachfrage, die zu einem kontinuierlichen steigenden Bedarf an Arbeitskräften führt. Die Befragung zum DGB-Index offenbart, dass nur 3 % der Beschäftigten in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" (sehr) häufig Angst vor Arbeitsplatzverlust haben, 6 % in „Erziehung und Unterricht" und im Gesundheitswesen sowie 7 % im Sozialwesen (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2022, S. 67). Niedriger liegt der Anteil nur im Baugewerbe (4 %), allerdings ist die Angst vor Arbeitsplatzverlust im Befragungszeitraum 2019 bis 2022 auch allgemein sehr niedrig (8 % aller Befragten antworten mit „oft" oder „sehr häufig"). Hier zeigt sich die hohe Auslastung des Arbeitsmarktes, der nicht allein von einem Fachkräfteengpass, sondern ganz allgemein von einem Arbeitskräfteengpass geprägt ist. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass die von uns interviewten Beschäftigten keinerlei Arbeitsplatzsorgen äußern. Dennoch machen Interviews mit Polizist:innen und Berufsschullehrer:innen deutlich, dass die durch den Beamtenstatus gewährleistete Sicherheit wertgeschätzt wird – gerade auch mit Blick auf Krisen wie die eben durchlebte COVID-19-Pandemie (vgl. Kapitel 5, Abschnitt 3.8 in diesem Band).

Die Beschäftigten in GND-Branchen sind *überdurchschnittlich gut ausgebildet*: 25 % auf Master-Abschlussniveau oder gar promotiviert (gesamt: 13 %) und weitere 40 % auf Bachelorniveau (gesamt: 29 %) (vgl. Kapitel 3,

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 1).[2] Das hohe Bildungsniveau erklärt die hohen Einkommen eines Teils dieser Beschäftigten. Wie Kapitel 4 zeigt, sind etwa Ärzt:innen, Universitätsdozent:innen und Lehrer:innen gut bezahlt. Ihre Einkommen liegen deutlich über dem Durchschnitt der Beschäftigten insgesamt. Niedrigqualifizierte Care-Berufe sind hingegen schlecht bezahlt und noch einmal mehr im Vergleich Deutschlands mit anderen europäischen Ländern (vgl. Kapitel 4, Abbildung 2). Alle Care-Berufe zusammengenommen unterscheidet sich die Bezahlung in Deutschland nicht stark vom Durchschnitt des Arbeitsmarktes (vgl. Kapitel 4, Abbildung 1), auch wenn dies in der öffentlichen Diskussion häufig unterstellt wird. Kapitel 3 (Abbildung 8) zeigt, dass die Stundenlöhne in den Branchen „Öffentliche Verwaltung", „Erziehung und Unterricht" und „Gesundheitswesen" auf dem durchschnittlichen Lohnniveau der Gesamtwirtschaft liegen – nur „Heime und Sozialwesen" liegen darunter. Es ist die hohe Einkommensheterogenität *innerhalb* der Branchen, die erklärt, warum zwar insgesamt nicht unterdurchschnittlich verdient wird, aber dennoch viele GND-Beschäftigte ihr Einkommen bemängeln.

So empfinden laut DGB-Index (op. cit., S. 59) 54 % der Beschäftigten im Sozialwesen und 55 % im Gesundheitswesen ihre Bezahlung als nicht angemessen (Gesamtdurchschnitt 42 %). Dass die Bezahlung nicht oder nur gerade so zum Leben ausreicht, geben 44 % der Befragten im Sozialwesen und 46 % im Gesundheitswesen an. Im Branchenvergleich sind das hohe Werte (gesamt: 32 %). In Erziehung und Unterricht werden monetäre Schwierigkeiten seltener genannt. In *GenDis*-Interviews berichten uns Berufsschullehrer:innen und Polizist:innen, dass die gute Bezahlung für sie ein relevanter Faktor für ihre berufliche Motivation ist. Notfallsanitäter:innen und Hebammen nehmen hingegen eine Ungerechtigkeit ihrer Entlohnung angesichts der erforderlichen Kompetenzen und Verantwortungsübernahme wahr. Die Unzufriedenheit gilt bei ihnen weniger der Einkommenshöhe an sich als vielmehr dem in ihren Augen ungerechtfertigten Abstand zu anderen, deutlich besser verdienenden Berufsgruppen (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Insgesamt spricht also einiges für einen stark differenzierenden Blick auf die Einkommensverhältnisse von GND-Berufsgruppen und politisch vielleicht auch für eine gewisse Einkommensangleichung innerhalb von Branchen.

2 Diese Werte beziehen Personen mit als äquivalent anerkannten Abschlüssen ein. Etwa werden staatlich anerkannte Abschlüsse als Erzieher:in als Bachelor-Abschluss gezählt.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

GND-Berufe genießen ein überwiegend hohes *gesellschaftliches Ansehen* bei der Bevölkerung, wie aus statistisch-repräsentativen Erhebungen hervorgeht (vgl. Ebner & Rohrbach-Schmidt, 2021. Siehe auch Kapitel 4, Abschnitt 1.1.6 in diesem Band). Allerdings zeigen die im Projekt geführten Interviews (vgl. Kapitel 5, Abschnitt 3.7), dass die von den Beschäftigten gemachten Erfahrungen fehlender Anerkennung und Wertschätzung eine nicht unbedeutende Rolle spielen. Dies bezieht sich weniger auf die Gesellschaft insgesamt, als auf Erfahrungen mit bestimmten Nutzergruppen der angebotenen Dienstleistungen, auf den Rückhalt für ihren Berufsstand in der Politik sowie auf andere Berufsgruppen, mit denen Verwandtschaft oder auch Berührungspunkte im Berufsalltag bestehen. Polizist:innen berichten häufig von (immer häufiger erlebten) mangelndem Respekt, der ihnen auf der Straße entgegengebracht wird und Notfallsanitäter:innen von einer oft fehlenden Wertschätzung für ihre Dienstleistung (Missbrauch als „Taxi zum Krankenhaus" ohne Vorliegen medizinischer Dringlichkeit). Polizist:innen hätten gerne mehr Rückendeckung durch Politiker:innen, etwa in der medialen Diskussion über vielbeachtete Polizei-Einsätze, aber auch mit Blick auf die Ressourcenausstattung. Auch Berufsschullehrer:innen beklagen, dass ihnen in der Bildungspolitik eher eine nachgeordnete Bedeutung zugemessen wird (sie fühlen sich „im Schatten der Gymnasien"). Notfallsanitäter:innen sowie auch Hebammen berichten uns zwar häufig von positiver Zusammenarbeit mit Ärzt:innen, eine gewisse Nachrangigkeit ihres beruflichen Status (die sich auch in der Bezahlung ausdrückt) kann dabei aber kaum ausgeblendet werden. Statusunterschiede zwischen Berufsgruppen äußern sich nicht nur im praktischen Berufsalltag, sondern auch in politischen und medialen Arenen, in denen berufspolitische Interessen je unterschiedlich wirksam artikuliert werden können.

Wir können also festhalten: Vieles – aber nicht alles – spricht für eine hohe Qualität der Arbeitsplätze im Bereich der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen. Auch innerhalb von Branchen ist stark zwischen Berufen zu differenzieren. Mittelwerte sind aufgrund der großen Heterogenität der Gegebenheiten nur bedingt geeignet, die Realitäten des Arbeitsalltags und die Beschäftigungsbedingungen der unterschiedlichen Berufsgruppen abzubilden.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.2 Was die Arbeit am Gemeinwohl abverlangt

Manches von dem, was Arbeitsplätze in den GND attraktiv macht, führt zugleich zu hohen Belastungen. Eingangs wurde auf den wichtigen Dienst an der Gesellschaft hingewiesen, den GND-Beschäftigte leisten. Unentbehrlich zu sein bedeutet Sicherheit, aber auch Anspannung. Dies sind zwei Seiten einer Medaille. Den benannten Vorteilen von GND-Arbeitsplätzen stehen überdurchschnittliche berufliche Belastungen gegenüber.

So liegen in der Befragung für den DGB-Index „Gute Arbeit" von den vier im hiesigen Projekt fokussierten Branchen nur „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" im Durchschnitt der Branchen. „Erziehung und Unterricht", das Gesundheitswesen und das Sozialwesen hingegen weisen die höchsten Belastungen aller Branchen auf (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2022, S. 15). Dies liegt daran, dass sowohl körperliche als auch mentale bzw. emotionale Belastungen vorliegen. Körperlich z. B. beim Heben im Pflegeheim oder durch Lärm im Klassenzimmer. Auch das Arbeiten in der Nacht- und am Wochenende bzw. Schichtdienst oder eine von Hebammen geforderte ständige Erreichbarkeit belasten körperlich, gehen auf Kosten von Erholung und von Work-Life-Balance. Emotionale Anforderungen bringen personenbezogene Dienstleistungen schon aufgrund der Realitäten des Lebens mit sich, mit denen Beschäftigte aufgrund ihres Berufs besonders konfrontiert sind: Nicht alle Schüler:innen folgen konzentriert dem Unterricht; manche bringen überdies familiäre und außerschulische Konflikte mit in den Unterricht; nicht alle Kranken genesen; die Polizei hat täglich mit Straftaten zu tun; Pflegekräfte sind mit körperlichem Niedergang und mit dem Tod konfrontiert. Auch die oben erwähnte teilweise respektlose Behandlung führt zu emotionalen Belastungen und ebenso zu Konflikten im Berufsalltag.

In den Analysen des *GenDis*-Projekts wird eine Unterscheidung getroffen zwischen tätigkeitsimmanenten Belastungen, wie sie sich aus den Tätigkeiten an sich ergeben, und tätigkeitsunabhängigen Belastungen, die im Prinzip durch eine Änderung der Rahmenbedingungen gelindert werden könnten (vgl. Kapitel 6 in diesem Band, sowie Krebs, 2023). So reichen die vielfach berichteten Belastungen von GND-Beschäftigten (vgl. Kapitel 5 in diesem Band, Abschnitt 3.5) über tätigkeitsimmanente Dimensionen beruflicher Anforderungen hinaus: Tätigkeiten, deren Ausübung unter guten Bedingungen nicht belastend sind, können belastend werden, wenn etwa Leistungsdruck übermäßig wird. Solche Überlastungen können sodann nicht mehr als unbedingt tätigkeitsimmanent angesehen werden. Weiterhin

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

können zu diesen tätigkeitsunabhängigen Belastungen solche hinzugezogen werden, die sich etwa über fehlende oder schlechte Arbeitsmittel ergeben. Relevant ist hierbei: Derartige Belastungen, die also einen einschlägigen Zusammenhang zu Ressourcenausstattungen respektive Arbeitsorganisation aufweisen, können gelindert werden. Insgesamt gilt hier die Prämisse: Belastungen sind erst dann berufsspezifisch, wenn sie sich – bei heutigem Stand der Technik – unvermeidbar aus den sachzwingend zu verrichtenden Tätigkeiten ergeben.

Tatsächlich sind die tendenziell tätigkeitsunabhängigen Belastungen der GND-Beschäftigten im Durchschnitt um über ein Viertel höher (26,2 %) als bei Nicht-GND-Beschäftigten (vgl. Kapitel 6, Tabelle 1 in diesem Band). Dabei zeigt sich, dass insbesondere jene Widrigkeiten, die im besonderen Maße mit fehlenden Ressourcen im Sinne von fehlender Arbeitskraft zusammenhängen, in den GND-Berufen besonders ausgeprägt sind. So fühlen sich, gemäß der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2017/2018, 38,8 % der Beschäftigten der Berufsgruppe „814 Human- und Zahnmedizin" „durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel" „eher überfordert" (alle Beschäftigten: 23,2 %). 69,9 % müssen „häufig" „sehr schnell" arbeiten (alle Beschäftigten: 33,9 %); 21,5 % sogar „häufig" „bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen" (alle Beschäftigten: 16,0 %) und 75,7 % in der Tat „häufig" „unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten" (alle Beschäftigten: 47,7 %). Ein Blick bereits auf diese einzelnen, im Belastungsindex berücksichtigten Fragen zeigt: Überlastung scheint Leitmotiv eines Liedes zu sein, welches leider allzu viele GND-Beschäftigte mitsingen können.

Ob die grundsätzlich vermeidbaren Belastungen in Zukunft tatsächlich gemildert werden können, ist fraglich, denn die determinierenden Arbeits- und Fachkräfteengpässe in der Daseinsvorsorge sind aus verschiedenen Gründen strukturell. Der Hauptgrund dafür ist ein demografisch bedingtes schnelles Anwachsen des Bedarfs vor allem in den Bereichen Gesundheit und Pflege: Kapitel 3 (Abbildung 2) zeigt, dass die Zahl der Personen in Deutschland, die älter als 70 Jahre sind, bis 2040 um 3,8 Millionen steigt. Auch im Bildungsbereich werden die Aufgaben angesichts einer zwar nicht unbedingt größeren, aber betreuungsintensiveren und heterogeneren Schülerschaft (veränderte Familiensituationen und Anforderungen, Spätfolgen des Unterrichtsausfalls während der Pandemie, mehr Migrant:innen, die z. T. sprachliche und kulturelle Hürden meistern müssen) nicht kleiner als heute. Ähnliches lässt sich vom Bereich Sicherheit sagen. Allenfalls bei Ver-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

waltungsdienstleistungen lässt sich langfristig aufgrund von Digitalisierung eine Verminderung der Aufgaben vermuten.

Bei Fortschreibung der derzeitigen Entwicklung und der Einbeziehung einer zunehmend digitalisierten Verwaltung wird laut unserer Projektion bis 2040 nur die Öffentliche Verwaltung an Beschäftigten schrumpfen. Alle anderen Daseinsvorsorgebranchen können hingegen zusätzliche Arbeitskraftbedarfe erwarten (vgl. Kapitel 3, Abbildung 6 in diesem Band). Wenn dies so kommt, dann müssen die notwendigen Arbeitskräfte entweder gefunden werden, oder aber der Druck auf die vorhandenen bzw. verbleibenden Arbeitskräfte steigt über das hinaus, was jetzt bereits der Fall ist. Denn da die Leistungen nah am Menschen erbracht werden, es also in hohem Maße auf die persönliche Beziehung zwischen Leistungserbringer:innen und Leistungsempfänger:innen ankommt, sind Produktivitätssteigerungen wie im verarbeitenden Gewerbe – und damit entsprechende Personaleinsparungen – nicht zu erwarten.

1.3 Was an die Arbeit am Gemeinwohl bindet

Wie leicht fällt es Branchen und Berufen der Daseinsvorsorge, unter den geschilderten Bedingungen Beschäftigte an sich zu binden? Sehen wir in den vergangenen Jahren etwas von dem befürchteten „Big Quit", der im Kontext der COVID-19-Pandemie etwa mit Blick auf Pflegeberufe diskutiert wurde? Die im Projekt zur Auswertung vorliegenden quantitativen Daten reichen bis kurz vor 2020. Etwaige Auswirkungen der Pandemie sind somit nicht berücksichtigt. Für den Zeitraum davor, der von einer günstigen Wirtschaftsentwicklung und einem zunehmenden Fachkräfteengpass auf dem Arbeitsmarkt geprägt war, bestätigt sich das Schreckensszenario eines Exodus aus den personenbezogenen, gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungstätigkeiten keinesfalls. Laut Statistischem Bundesamt (2023) ist die Zahl der Erwerbstätigen in den Branchen der GND im Jahr 2022 auf einem historischen Höchststand.

Im Gegenteil ist von einer vergleichsweise hohen Berufstreue zu sprechen. Kapitel 8 im vorliegenden Band verdeutlicht dies auf Basis von Daten, die Betriebe an die Sozialversicherung melden. Sie sind repräsentativ für Arbeitnehmer:innen zwischen 2013 und 2019. Im Laufe des sechsjährigen Beobachtungszeitraums wechselt ein Viertel der anfänglich Nicht-GND-Beschäftigten in andere Berufe, während Beschäftigte, die anfänglich in Erziehungs-, sozialen und Gesundheitsberufen arbeiteten, deutlich stärker

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

dazu neigen, in ihrer Berufsgruppe zu verbleiben (vgl. Kapitel 8, Abbildung 2 in diesem Band). Mediziner:innen erweisen sich als die Berufsgruppe mit der höchsten Berufstreue überhaupt. Die einzige unter den sieben in der Analyse unterschiedenen Care-Berufsgruppen, die eine ähnliche Berufstreue aufweist wie Beschäftigte in Nicht-GND-Berufen (im Durchschnitt), ist die Altenpflege (für eine Analyse der Gründe vgl. Auffenberg, Becka, Evans, Kokott et al., 2022).

Es ist zu beachten, dass in den für die obige Analyse verwendeten Daten z. T. mehrere Berufsgruppen datenbedingt zu einer einzigen Kategorie zusammengefasst sind. Etwa werden Notfallsanitäter:innen nicht gesondert betrachtet, sondern mit Pflegekräften und Hebammen vermischt. Aus unseren Interviews (vgl. Kapitel 5 in diesem Band) und aus anderen Analysen wissen wir, dass der Notfallsanitäter für viele eine berufliche Durchgangsstation ist – nicht selten mit Ausblick auf ein Medizinstudium. Tatsächlich erwarten schon zum Zeitpunkt ihrer Ausbildung fast die Hälfte der angehenden Notfallsanitäter:innen nicht, länger als zehn Jahre in diesem Beruf zu verbleiben (vgl. Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022, S. 13). Die wichtigsten Gründe, warum Notfallsanitäter:innen ihren Beruf häufig wieder verlassen, sind karrierebezogen: Wer als junger Mensch in diesen Beruf kommt, dem bieten sich i. d. R. bis zur Rente keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Berufes – zumindest keine, die inhaltlich und vom Gehalt her signifikant wären. Auch Belastungen spielen für die Berufstreue eine Rolle, etwa die mangelnde Work-Life-Balance (besonders von Notfallsanitäter*innen* bemängelt), und viele trauen sich auch aus körperlichen Gründen in diesem Beruf keine Berufsausübung bis zur Rente zu (ebd., S. 19). Kapitel 5 weist andererseits auf die große Bedeutung von Unterforderung durch häufige Bagatelleinsätze hin, die zu einem Absinken sowohl an Können als auch an Motivation beiträgt.

Unsere Interviews zeigen, dass unter Hebammen, Berufsschullehrer:innen und Polizist:innen kaum jemand über einen Ausstieg aus dem Beruf nachdenkt. Eher wird eine zeitliche bzw. funktionale Flexibilität innerhalb des Berufs praktiziert: Hebammen ziehen sich in der eigenen Familienphase aus der direkten Geburtshilfe zurück und konzentrieren sich auf Vor- und Nachsorge, häufig in Teilzeit. Polizist:innen suchen sich andere Tätigkeiten innerhalb der Polizei-Organisation, die ihnen viele Nischen für fachliche Entwicklung bietet (womit ein status- und gehaltsmäßiger Karriereaufstieg aber meist nicht einhergeht). Berufsschullehrer:innen scheinen in ihrem Beruf weniger Ausweichmöglichkeiten zu haben. Der Ausstieg in

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

andere Berufe spielt aber ebenfalls keine Rolle. Dies liegt nicht nur am Beamtenstatus, den die meisten Lehrer:innen innehaben, sondern auch an sonstigen Vorzügen des Berufs.[3]

Während das Verlassen von GND-Berufen insgesamt relativ selten ist, sind diese Berufe häufig das *Ziel* von Berufswechsler:innen. Dies zeigt sich sowohl beim Vergleich der erlernten mit den ausgeübten Berufen als auch bei Berufswechseln zwischen Erwerbsberufen. Wie Kapitel 3 zeigt, üben knapp drei von vier Personen (74 %), die einen GND-Beruf erlernt haben, diesen auch aus. Die berufliche Positionierung der erlernten GND-Fachkräfte ist im eigenen Beruf besser als außerhalb der GND-Berufe. Bei Verbleib werden häufiger Spezialistentätigkeiten oder hoch komplexe Tätigkeiten ausgeübt, als wenn ein Berufswechsel aus den GND-Berufen hinaus vollzogen wurde. Helfertätigkeiten in den GND-Berufen werden hingegen häufiger von Personen ohne beruflichen Abschluss oder mit einer anderen beruflichen Qualifizierung ausgeübt (vgl. Kapitel 3, Abbildung 13 in diesem Band).

Auch die meisten der in Kapitel 8 untersuchten Care-Berufsgruppen profitieren *netto* vom Phänomen Berufswechsel, indem sie mehr Beschäftigte aus anderen Berufen anziehen, als sie an andere Berufe verlieren (ebd., Tabelle 5). Dies liegt sicher auch daran, dass die Zahl der Arbeitsplätze im GND-Bereich in den letzten Jahren gewachsen ist. Gleichwohl wird die individuelle Entscheidung einer Erwerbsperson, in einen GND-Beruf einzuwechseln, stets auch nach Abwägungen der Attraktivität alternativer Berufe gefällt. Wir beobachten in Kapitel 8, dass die weniger qualifizierten Care-Berufe häufig Personal aus einfachen Dienstleistungstätigkeiten ohne Care-Bezug rekrutieren, etwa Sekretariats-, Verkaufs- und Reinigungsberufe. Diese GND-Berufe fungieren damit als Aufstiegskanal in anspruchsvollere, *besser* bezahlte Arbeit, ggf. selbst dann, wenn es sich um Helfertätigkeiten handelt. Denn so schlecht Assistenzkräfte in der Pflege oder Sozialarbeit in Deutschland auch entlohnt werden (vgl. Kapitel 4 in diesem Band), zur Realität der Arbeitswelt gehört auch, dass die Beschäftigungsbedingungen in einigen Branchen (Bauwirtschaft, Nahrungsmittelindustrie, Verkehr &

3 Eine Berufsschulleiterin betont im Interview mit dem *GenDis*-Projekt, dass auch die *angestellten* Lehrer:innen bleiben und dass selbst die (vergleichsweise schlecht bezahlten) Fachpraxislehrer:innen nur selten aus dem Lehrerberuf in die Privatwirtschaft wechseln, auch wenn sie dort mehr verdienen könnten. Denn der Arbeitsplatz an der berufsbildenden Schule bietet Krisenfestigkeit, lange Ferienzeiten, Krankenversicherungsbeihilfen und nicht zuletzt die Arbeit mit den Schüler:innen, die für viele intrinsisch motivierend ist (vgl. Kapitel 5 in diesem Band).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Logistik, Reinigungsgewerbe, Gastronomie) ebenso schlecht bis noch einmal deutlich schlechter sein können.

1.4 Was aus der Arbeit am Gemeinwohl wird

Demografisch öffnet sich in den kommenden Jahren eine Schere: Nicht nur steigt die Zahl der Personen, die altersbedingt auf GND angewiesen sind, sondern diese Personen fehlen gleichzeitig dem Arbeitsangebot. Trotz steigender Erwerbsneigung geht die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zurück. Wir argumentieren in Kapitel 3 auf Basis von beobachteten Trends und Verhaltensweisen der letzten Jahre, dass der Nachschub an neuen Arbeitskräften für die Daseinsvorsorge trotzdem nicht abnimmt: Die kommenden Kohorten werden zwar kleiner, ihre Mitglieder zeigen aber in der Wahl des Bildungsweges und des Berufs Präferenzen, die den GND zugutekommen. Wenn der Trend zu höherer Bildung und zu Dienstleistungsberufen anhält, werden junge Menschen potenziell auch in absoluten Zahlen zunehmend für GND-Berufe verfügbar sein. Während zwischen 2020 und 2040 rund 3,2 Mio. Fachkräfte, die einen GND-Beruf erlernt haben aus dem Erwerbsleben ausscheiden, kommen voraussichtlich rund 3,5 Mio. aus dem Bildungssystem und dem Ausland hinzu (vgl. Kapitel 3, Tabelle 2 in diesem Band). Problematisch wird die Nachwuchsrekrutierung bei den nicht-akademischen GND-Berufen.[4] Allerdings steigt der Bedarf insgesamt schneller, sodass Engpässe zu einem übergreifenden und dauerhaften Phänomen werden können.

Bei dieser Vorausschau handelt es sich wie gesagt um eine Fortschreibung in der Vergangenheit beobachteter Entwicklungen. Wie sich nachkommende Kohorten von Beschäftigten tatsächlich verhalten werden, ist kaum zu prognostizieren. Offen bleibt auch die Frage, wie zukünftige Beschäftigte – auch angesichts ihrer größeren Primärmacht, ihren verbesserten Exit-Optionen – auf den hohen Arbeitsdruck reagieren werden, der sich unserer Meinung nach in der Daseinsvorsorge abzeichnet. Jungen Arbeitnehmer:innen wird bereits heute unterstellt, sich stärker gegen Leistungsanforderungen abzugrenzen, als dies noch vor Kurzem möglich war. Dies mag, sofern zutreffend, mit der meist noch geringen privaten Verantwortung und geringen Verbindlichkeit in der Erwerbseinstiegsphase

4 Hierauf wird berufspolitisch in einigen Fällen bereits reagiert, etwa mit der Akademisierung des Hebammenberufs seit 2020.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zu erklären sein, aber angesichts von Haushaltskonstellationen mit i. d. R. zwei Erwerbstätigen wird eine gute Work-Life-Balance auch in späteren Lebensphasen einen zentralen Stellenwert haben und haben müssen.

Gesetzt den Fall, nachkommende Generationen von Beschäftigten wollten andere, für sie bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen, wie etwa Arbeitszeitverkürzungen: Im Grunde sollten sie dafür gute Durchsetzungschancen haben, denn in einem zukünftigen Arbeitsmarkt, der durch Engpässe gekennzeichnet ist, wird die Verhandlungsmacht in den Händen derjenigen liegen, die die gefragten Dienstleistungen anbieten oder vorenthalten können. Was die Beschäftigten in der Daseinsvorsorge angeht, lautet unsere These dennoch, dass sie aus ihrer gestiegenen Arbeitnehmermacht für sich tendenziell weniger machen können als andere Beschäftigte. Dafür sprechen folgende Gründe:

- Ein *Verantwortungsgefühl* bindet die Beschäftigten an ihren Beruf und an die individuellen Kund:innen, Klient:innen bzw. Patient:innen. Sie werden aus diesem Grund in der Literatur gelegentlich als „prisoners of love" (Folbre, 2014, S. 6) bezeichnet. Zwar sind auch sie, wie u. a. unsere Ergebnisse zeigen, durchaus auch extrinsisch für ihre Arbeit motiviert – also nicht allein aus selbstlosen Motiven am Werk –, ein wirksames öffentliches Eintreten für die Interessen der eigenen Berufsgruppe („voice", vgl. Hirschman, 1970) ebenso wie Berufswechsel („exit", ebd.) sind in dieser einseitigen Abhängigkeits-Konstellation dennoch erschwert.[5] Das Dilemma der Beschäftigten in personenbezogenen, gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen ist, dass je größer ihre Arbeitnehmermacht aufgrund von Personalknappheit ist, sie desto weniger ihre Klient:innen im Stich lassen können. Gewissenskonflikte nehmen eher zu. Das kann auch schon die Berufswahl beeinflussen.
- Der *Finanzierungsmodus* unterscheidet die Daseinsvorsorge von anderen Branchen. Üblicherweise stehen Leistungserbringer:innen und Leistungsempfänger:innen in einem unmittelbaren Verhältnis in Form von Leistung (z. B. Autovermietung) und Gegenleistung (z. B. Miete). Das ist bei den Bereichen der Daseinsvorsorge nicht der Fall: Schüler:innen bezahlen nicht die Lehrer:innen und Kranke nicht das Gesundheitspersonal. Die Mittel werden vielmehr durch Gebietskörperschaften und Sozialversicherung in Form von Steuern und Beiträgen von den Bür-

5 Ein Arbeitgeberwechsel ist zwar möglich, doch nützt er nicht viel, wenn die Beschäftigungsbedingungen einheitlich schlecht sind. Vgl. aber Abschnitt 1.5 zu regionalen Disparitäten.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ger:innen vereinnahmt und dann regelgebunden (z. B. Fallpauschale in Krankenhäusern) verausgabt. Insbesondere gibt es, typisch für Sozialversicherungen, Zahlungen, denen keine gegenwärtige und möglicherweise auch keine zukünftige Gegenleistung gegenübersteht. Die Folge dieses Dreiecksverhältnisses – Leistungsempfänger:innen, Staat und Bürger:innen – ist ein hybrider Blick der Bürger:innen auf die Daseinsvorsorge: Sie ist ihnen sehr wichtig, insb. dann, wenn eigene Betroffenheit besteht, die Bereitstellung von Mitteln soll aber möglichst sparsam sein. Daher folgen die Mittel nicht dem Marktgeschehen, sondern einem sozialen Aushandlungssystem. Wenn der Druck aus dem Quasi-Markt in der politischen Arena nicht entsprechend abgebildet wird, verbessern sich (insb. monetäre) Beschäftigungsbedingungen nicht entsprechend der Arbeitskräfteknappheit.

- Ungleiche *Produktivitätsentwicklung*: Beschäftigte in personenorientierten GND-Berufen befinden sich im „stagnierenden Sektor", andere Beschäftigte zumindest teilweise in Sektoren dynamischer Produktivitätszuwächse (Industrie).[6] Eine Orientierung der Entlohnung an deren Produktivitätszuwächsen wäre daher nur möglich, wenn eine immer stärkere Umverteilung organisiert würde. Dem stehen aber die eben angesprochenen Aushandlungsprozesse entgegen.

Sollten sich Wunsch und Wirklichkeit der Arbeitsbedingungen in der Daseinsvorsorge auseinanderentwickeln, könnten sich Beschäftigte oder zukünftige Auszubildende nach anderen Branchen und Berufen orientieren. Ungewiss ist zudem, wie sich die persistierenden Krisen auf das Berufswahlverhalten und die Erwerbsneigung auswirken. Die Pandemie war ein tiefgreifender Einschnitt (vgl. Herbst, Mautz & Vogel 2023), aber auch die eskalierende Klimakrise, die Fragen der Energieversorgung und die geopolitischen Ungewissheiten und Gefährdungen werden nicht ohne Einfluss auf die Erwerbswünsche und -biografien junger Menschen bleiben. Wer nach Sinnstiftung in der Arbeit strebt, für den kommen neben der Daseinsvorsorge eine Reihe anderer Tätigkeiten in Frage. So wird etwa auch der sozialökologische Umbau eine Vielzahl neuer, als sinnvoll wahrgenommener Arbeitsplätze entstehen lassen. Angesichts der vielfältigen Krisen ist aber neben einer idealistischen Berufswahl auch eine, die von dem Wunsch nach persönlicher Absicherung getrieben ist, eine denkbare Option. (Allerdings muss sich beides nicht zwingend ausschließen.)

6 Vgl. Baumol, de Ferranti, Malach, Pablos-Méndez et al. (2012, S. 22 ff.).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.5 Wie die regionale Versorgung mit der Arbeit am Gemeinwohl aussieht

Die Versorgung der Regionen mit gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen ist in Zukunft durch deren demografische Entwicklung und infrastrukturelle Ausgangslage der Regionen geprägt. Die demografische Entwicklung wird das Verhältnis von potenziellen Leistungsempfänger:innen und möglichen Leistungserbringer:innen bereits im Bundesdurchschnitt verschlechtern. In den einzelnen Regionen kann die Versorgungslage schlechter oder besser sein. Ist die Altersstruktur noch ungünstiger als im Bundesdurchschnitt, ist auch die Engpasslage kritischer. Hinzu kommt die infrastrukturelle Ausgangslage: Die Versorgung mit Allgemeinärzten, Krankenhausbetten und Kita-Plätzen sowie Polizeidienststellen, die Distanz zur nächsten Apotheke und die Internetinfrastruktur sind regional deutlich unterschiedlich ausgeprägt (siehe Kapitel 6 in diesem Band, vgl. auch Sackmann, Dirksmeier, Rees & Vogel (Hrsg.), 2023; Simmank & Vogel, 2022).

Immer dann, wenn kritische Lagen kumulativ auftreten (also ungünstige demografische und infrastrukturelle Lagen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt oder zu Vergleichsregionen), kann durch den Wegzug von Jüngeren „etwas ins Rutschen" kommen. Dabei wird folgende „Kettenreaktion" in Gang gesetzt (vgl. Kapitel 3, Abschnitt 1.3 in diesem Band): Die demografische Lage verschärft sich durch den Wegzug, die Anspannung z. B. in Gesundheitsdienstleistungen nimmt zu, weil die Rekrutierungsbasis für Beschäftigte schrumpft, die Nachfrage aber nicht. Die Arbeitsbedingungen werden infolgedessen schlechter, was die Attraktivität der Region für GND-Beschäftigte reduziert. Ist die Lage in anderen Regionen erkennbar besser, dann werden manche eine Beschäftigung andernorts ins Auge fassen und z. T. auch umsetzten, d. h. (mit ihren Familien) fortziehen. Im Regionenvergleich kann dabei auch die Infrastrukturausstattung, die in wirtschaftlich leistungsstärkeren Regionen besser finanziert werden kann, ins Gewicht fallen. Durch den Wegzug von GND-Beschäftigten wird aber die Lage der (verbleibenden) Beschäftigten in den Einrichtungen noch angespannter und der Druck in andere Regionen auszuweichen nimmt weiter zu. Kommt dann eine Bevorzugung von demografisch begünstigten Regionen beim Ausbau der Infrastruktur hinzu, leistet dies der Polarisierung weiter Vorschub. Die benachteiligten Regionen verlieren ihren „Halt".

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.6 Fazit

Unser Befund lautet, dass die Tätigkeitsfelder gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen bzw. die Berufe der Daseinsvorsorge für Beschäftigte im Kern attraktiv sind. Die Beschäftigten nehmen ihre Arbeit mehrheitlich als subjektiv erfüllend war, sie genießen eine hohe gesellschaftliche Anerkennung, haben eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und zeigen eine überdurchschnittlich hohe Berufstreue. Mit Blick auf die Entlohnung zeigen unsere Befunde jedoch eine hohe Heterogenität zwischen den unterschiedlichen GND-Berufen. Hinzu kommen einige berufsspezifische Erschwernisse. Insb. unterscheiden sich die Erfahrungen, die Beschäftigte in Bezug auf Anerkennung und Wertschätzung machen, je nach der beruflichen Rolle, die sie gegenüber Klient:innen bzw. Patient:innen einnehmen. Doch auch rein helfende Tätigkeiten, wie jene im Rettungsdienst, werden von den Begünstigten nicht in allen Fällen mit Dankbarkeit erwidert. Auch Respektlosigkeit und aggressives Verhalten kommen durchaus vor. Demgegenüber stehen viele positive menschliche Begegnungen, die die GND-Beschäftigten in ihrer Arbeit machen und in Interviews als motivierend hervorheben.

Für die Zukunft ist von einer steigenden Anzahl junger Menschen mit einer beruflichen Qualifizierung in GND-Berufen auszugehen. Die GND-Branchen profitieren vom Akademisierungstrend. Hinzu kommt eine generell wachsende Ausbildungsleistung in GND-Berufen. Dennoch lassen sich auch langfristig Rekrutierungsschwierigkeiten für Arbeitgeber, insbesondere im Gesundheitsbereich, erkennen. Der demografische Wandel führt bei einer Beibehaltung (oder gar Ausweitung) des Leistungsangebots zu einer stark steigenden Nachfrage nach Beschäftigten. Das derzeitig absehbare Angebotswachstum kann hier nicht mithalten. Die Rekrutierungsengpässe werden sich aufgrund des Dreiecksverhältnisses von Leistungsempfänger:innen, Staat und Bürger:innen vermutlich nicht – wie bei einem Marktgeschehen üblich – in der Lohnentwicklung widerspiegeln. Aber die tätigkeitsunabhängigen Belastungen, die in den GND-Berufen höher sind als in der Gesamtwirtschaft, ließen sich vermutlich mit einer höheren Ressourcenausstattung beheben.

Aufgrund der regional unterschiedlichen demografischen Entwicklung deutet zugleich sehr vieles auf eine steigende Diskrepanz zwischen den Regionen in ihrer Versorgung mit GND hin. Daher lautet ein weiterer Befund, dass die Daseinsvorsorge in Deutschland – trotz vieler positiver Aspekte – in den kommenden Jahrzehnten lokal gefährdet ist – ein „weiter so wie bisher" ist damit aus Sicht des auch grundgesetzlich verankerten

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Prinzips der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse keine akzeptierbare Option. Und: Die Zeit drängt. Doch was ist zu tun? Im folgenden Abschnitt diskutieren wir Handlungsspielräume zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der (lokalen) Daseinsvorsorge.

2. Handlungsspielräume für eine zukunftsfeste(re) Daseinsvorsorge

Wie eben aufgezeigt, weist die Arbeit für die und in der Daseinsvorsorge zahlreiche positive Aspekte auf und zieht Beschäftigte an. Doch zugleich ist heute schon absehbar, dass sich die Engpässe an Fachpersonal zumindest in einigen Regionen verschärfen werden. Was kann also getan werden, um die Daseinsvorsorge im Sinne gleichwertiger Lebensverhältnisse zukunftsfest zu machen? Unsere Befunde geben keinen Hinweis auf *die eine Lösung,* denn eine solche existiert aus unserer Sicht nicht. Die Daseinsvorsorge-Problematik kann, wenn überhaupt, nur bewältigt werden, wenn an mehreren Stellschrauben gedreht wird.

In Kapitel 9 dieses Sammelbandes wurden exemplarisch drei Arbeitsmarktszenarien berechnet. Das Szenario einer Erhöhung der öffentlichen Finanzierung zeigte vor allem, dass mehr offene Stellen entstehen würden, da kein ausreichendes Arbeitsangebot zur Verfügung steht. Mehr Geld hilft nur, wenn es auch zielgerichtet ausgegeben werden kann – für Infrastruktur und Personal. Eine andere Frage ist, ob mehr Geld überhaupt ein realistisches Szenario ist: Auf die öffentliche Hand kommen in den nächsten Jahren zahlreiche (Herkules-)Aufgaben zu: Notwendige Investitionen in Infrastruktur und Digitalisierung, die Beherrschung geopolitischer Risiken, der Kampf gegen den Klimawandel bzw. die infrastrukturelle Abfederung von dessen Folgen – und vieles andere mehr. Zugleich nehmen die Steuereinnahmen nicht wie bisher zu, da die Erwerbsbevölkerung schrumpft und das Produktivitätswachstum in der Dienstleistungsökonomie tendenziell niedrig ist. Dies limitiert wiederum die Dynamik der Steuer- und Beitragseinnahmen auf Erwerbseinkommen und Konsum. Daraus soll in keiner Weise ein Argument gegen eine auskömmliche Finanzierung öffentlicher Güter wie Bildung und Gesundheit à la „schlanker Staat" gemacht werden, aber eine Lösung für die Daseinsvorsorge durch Ausgabensteigerung zu erwarten, ist nicht realistisch. Es wird vielmehr darum gehen, knappe finanzielle Ressourcen effizient einzusetzen, um bestehende Bedarfe überhaupt decken zu können.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Eine Steigerung der Attraktivität der GND-Berufe – das zweite von uns berechnete Szenario – könnte die Lage der Daseinsvorsorge in Deutschland verbessern, wenn dadurch mehr Personen, die eine berufliche Qualifizierung in einem GND-Beruf besitzen, ihren erlernten Beruf tatsächlich ausüben. Doch auch hier ist der Effekt begrenzt, da einige Fachkräfte zwar nicht in ihrem erlernten, jedoch in einem anderen GND-Beruf arbeiten. Bei einem Wechsel in ihren erlernten Beruf würden sie eine Lücke in einem anderen GND-Beruf entstehen lassen. Ein positiver Nettoeffekt für die Daseinsvorsorge ergibt sich nur, wenn Erwerbspersonen von außen, d. h. aus anderen Branchen, hinzukommen. Eine beschleunigte Digitalisierung der Verwaltung, als drittes Szenario, könnte die Produktivität und hierdurch die Personalverfügbarkeit zwar erhöhen, aber auch hierfür bedarf es Ressourcen und entsprechender Anpassungsqualifizierungen, um berufliche Wechsel oder Wechselketten zu ermöglichen.

Aufbauend auf den in Kapitel 9 erörterten Eingriffsmöglichkeiten zur Steigerung des Arbeitsangebots wollen wir nachfolgend weitere Lösungsmöglichkeiten diskutieren, die sich auch auf die Möglichkeiten der lokalen Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen beziehen. Wir schlagen mehrere kleine Lösungsschritte vor, mit denen sich jeweils ein gewisser Beitrag für eine zukunftsfestere Daseinsvorsorge leisten lässt:

Es geht darum, jungen Menschen Berufsbilder nahezubringen, die sie noch nicht kennen. Berufswechsel in die Daseinsvorsorge müssen erleichtert und unterstützt werden. Das gilt in besonderer Weise für die Arbeitskraft und Qualifikation von Migrant:innen. Es geht um Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Daseinsvorsorgeberufen, die jeweils berufsspezifisch sind. Sicherheitsvorgaben und Dokumentationspflichten sind zu überdenken. Von einer maßvollen Digitalisierung und einer Optimierung der Abläufe ist eine gewisse Produktivitätssteigerung auch in personenbezogener Dienstleistungsarbeit zu erhoffen. Nicht zuletzt ist mit Blick auf die Nachfrageseite zu erwägen, welche Anforderungen an die Daseinsvorsorge gestellt werden können.

2.1 Zugang für neue Personengruppen ermöglichen

Um Fachkräfteengpässen in den GND-Berufen zu begegnen, sind mehr Erwerbspersonen für GND-Berufe zu interessieren und der Zugang ist ihnen zu ermöglichen. Dabei ist es entscheidend, neue Gruppen zu „erschließen". Das kann sich auf bisher ungenutzte inländische wie auch migrantische Ar-

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

beitskräfte-Potenziale beziehen. Um zusätzliche Arbeitskräfte im Inland zu gewinnen, gibt es zwei Möglichkeiten. Die eine besteht darin, Arbeitskräfte aus anderen Branchen und Berufen abzuwerben. Die andere ist die Erhöhung des Fachkräfteangebots insgesamt, indem Nichterwerbspersonen für den Arbeitsmarkt aktiviert werden.

Wir haben beobachten können, dass personenbezogene GND-Berufe eine Aufstiegsmöglichkeit für Personen aus einfachen Dienstleistungstätigkeiten ohne Care-Bezug, etwa Sekretariats-, Verkaufs- und Reinigungsberufe, darstellen. Die relativ besseren Verdienstmöglichkeiten und das hohe gesellschaftliche Ansehen der GND-Berufe gilt es, als Argumente zu nutzen. Allerdings ist der Zugang in fachliche Tätigkeiten vielfach an ein entsprechendes berufliches Zertifikat gekoppelt. Qualifikatorische Hürden gerade im Gesundheitsbereich sind grundsätzlich sinnvoll, um die Qualität der Arbeit am Menschen sicherzustellen. Auch wenn sich hier vielleicht Spielräume für Lockerungen ergeben, muss das Hauptaugenmerk darauf liegen, Personen, die sich für eine entsprechende berufliche Aufstiegs-Qualifizierung interessieren, zu befähigen, eine Ausbildung abzuschließen. Dazu gehört es, Menschen in Phasen der Weiterbildung finanziell zu unterstützen und die Bildungsgänge so zu strukturieren, dass sie mit familiären Pflichten (und ggf. paralleler Nebentätigkeit im alten Beruf) vereinbar sind.

Aber auch im Bereich der Erstausbildung besteht Luft nach oben: Im Jahr 2021 waren rund 2,6 Mio. junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren nicht formal qualifiziert (nfQ) und zwar laut Datenlage insb. unter Ausländer:innen. „Während junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren mit einer deutschen Staatsbürgerschaft eine nfQ-Quote von nur 11,7 % vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 37,4 % mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 41,6 % beruflich nicht formal qualifiziert" (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2023, S. 292). Dies liegt auch daran, dass die Abbruchquoten in den beruflichen Schulen bei Personen ausländischer Nationalität doppelt so hoch sind, wie bei Personen deutscher Nationalität (aufgrund der Datenlage ohne Unterscheidung nach Migrationshintergrund) (vgl. Kalinowski & Maier, 2023).[7]

7 In Schulen des Gesundheitswesens sind die Unterschiede am geringsten. So betragen die Erfolgsquoten, gemessen am Anteil der Abgänger:innen mit Abschlusszeugnis an allen Abgänger:innen, bei Deutschen 93 % und bei Nichtdeutschen 92 %. Dies sind die höchsten Erfolgsquoten im beruflichen System insgesamt. Es ist aber fraglich, ob dieses Ergebnis einer hohen Integrationsleistung oder vielmehr eines Selektionsverhaltens der

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung besteht bei dieser Bevölkerungsgruppe noch ein Potenzial, das gehoben werden könnte. Laut der Modelldaten, die auf dem Mikrozensus beruhen, ist die Erwerbsbeteiligungen von jüngeren Frauen ohne deutschen Pass deutlich geringer als jene von Frauen mit deutschem Pass. Dies zeigt, dass eine effektive Fachkräftegewinnungsstrategie insbesondere bei der Bildungsintegration von Personen ausländischer Nationalität ansetzen könnte. Denn die Anzahl an jungen Erwachsenen zwischen 20 und unter 35 Jahren wird in dieser Dekade nur dann annähernd konstant bleiben, wenn der Anteil Nichtdeutscher durch Wanderungsgewinne steigt. Ein alleiniges Anwerben wird jedoch nicht hinreichend sein – Integration bleibt notwendig.

Ohne Zuwanderung wäre die Fachkräftenachfrage der Daseinsvorsorge bereits in der Vergangenheit nicht zu bewältigen gewesen. Die Daten des QuBe-Projektes zeigen, dass im Jahr 2020 rund 9,1 % der Erwerbstätigen in „Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe" (inkl. Helfertätigkeiten) keine deutsche Staatsbürgerschaft aufwiesen. Im Jahr 2012 waren es noch 4,9 % gewesen. In der „Human- und Zahnmedizin" ist der Anteil Nichtdeutscher sogar von 3,8 % im Jahr 2012 auf 11,8 % im Jahr 2020 gestiegen und in der Altenpflege, in der mehr Helfertätigkeiten ausgeübt werden, von 7,9 % auf 14,4 %. Dies zeigt, dass diese Berufsgruppen durchaus offen für Personen ausländischer Nationalität sind und dieser Personen auch bedürfen. In der „Verwaltung", „Polizei, Kriminal-, Gerichts- und Justizvollzug" oder den Lehrberufen in allgemein- und berufsbildenden Schulen liegt der Anteil der Ausländer:innen noch unter 2 bzw. 3 % (im Jahr 2020). Personen ausländischer Staatsangehörigkeit, zu denen die berichteten Zahlen vorliegen, machen nur einen Teil derer mit Migrationserfahrung aus. Die tatsächlichen Zahlen eingewanderter Beschäftigter liegen also höher. Der Anteil von Migrant:innen an den GND-Berufsgruppen wird absehbar weiter steigen und steigen müssen, um den Nachwuchs zu sichern.

Betriebe und Auszubildenden ist. Denn neben der geringen Anzahl an Bewerber:innen geben Betriebe des BIBB-Pflegepanels für nicht besetzte Ausbildungsplätze auch an, dass sie einen Teil der Bewerberinnen und Bewerber als ungeeignet empfunden haben – hauptsächlich wegen unzureichender schulischer Qualifikationen und ungenügender Sprachkenntnisse (vgl. Hofrath & Meng, 2016).

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.2 Berufe noch attraktiver machen

Was Berufe aus Sicht von Berufsanfänger:innen attraktiv macht, das hat die Berufswahlforschung eingehend untersucht (vgl. etwa Matthes, 2019). Die Arbeit im Beruf soll vor allem interessant sein, aber auch spätere Verdienstmöglichkeiten und Karriereperspektiven nehmen Einfluss. Ebenso wichtig ist die mit einem Beruf verbundene soziale Anerkennung (Oeynhausen & Mutlu, 2022). Bei all diesen Faktoren schneidet der GND-Bereich insgesamt, wie wir gesehen haben, bereits relativ gut ab. Allerdings bestehen noch deutliche Unterschiede zwischen den Berufen.

Auch wenn die Bezahlung von unseren Interviewpartner:innen selten als zu niedrig beklagt wurde, wird häufig auf Ungerechtigkeiten in der Entlohnung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in derselben Branche bzw. mit ähnlichen Tätigkeiten hingewiesen. So erhalten Praxisanleiter:innen in Berufsschulen nur A9, Fachlehrer:innen aber A12 oder A13.[8] Auch Unterschiede zwischen angestellten und verbeamteten Lehrern werden hervorgehoben. Notfallsanitäter:innen verdienen trotz ihrer hohen Verantwortung und der dreijährigen Ausbildung nicht viel mehr als Rettungssanitäter:innen, die nur drei Monate an Ausbildung genossen haben. Ärzt:innen, mit denen Notfallsanitäter:innen ebenfalls Seite an Seite arbeiten, haben deutlich höhere Einkommen. Diese Lohnunterschiede könnten ggf. ein Stück weit angeglichen werden.

Bei einigen Berufsbildern könnte Akademisierung zur Attraktivitätssteigerung beitragen, falls noch nicht der Fall. Exemplarisch ist hier der Hebammenberuf zu nennen. Hier sollte die im Jahr 2021 in Deutschland relativ spät erfolgte Akademisierung auch der Profilierung des Berufs dienen. Die höhere Qualifizierung wirkt auf eine Erweiterung der Kompetenzen hin, da Hebammen stärker ein „wissenschaftlicher" Ansatz zuerkannt wird. Dies lässt mehr Anerkennung durch andere Berufsgruppen (im Krankenhaus) erwarten, verschafft dem Berufsstand eine besser hörbare eigene Stimme in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion (z. B. können sie in Hochschulen „eigene" Studien durchführen; Hebammen gelangen leichter in öffentliche Funktionen) und öffnet neue Aufstiegskanäle (z. B. werden entsprechend qualifizierte Hebammen derzeit stark als Professorinnen ge-

8 Zur Veranschaulichung: In Niedersachsen beträgt der Unterschied zwischen A9 und A13 nach aktueller Entgeltordnung auf etwa mittlerer Erfahrungsstufe (Stufe 7) 1.620,41 € brutto im Monat.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sucht).[9] Die Kehrseite der Akademisierung ist, dass sie für Personen ohne Studienberechtigung den Zugang zum Beruf faktisch verschließt – zwar ist die Studierneigung stark gestiegen, doch dass *alle* studieren, wird nicht eintreten und wäre wohl auch nicht sinnvoll. Gleichfalls *erfordern* auch nicht alle Berufe akademisches Wissen. Das Für und Wider der Akademisierung ist je nach Beruf abzuwägen, die arbeitsinhaltlichen Argumente sollten hierbei großes Gewicht haben.

Als kritischen Punkt hatten wir die beruflichen Belastungen identifiziert, die mit den Tätigkeiten verbunden sind. Diese könnten – insofern hierfür Anerkennung gezollt wird – als Attraktionsfaktor wahrgenommen werden. So wurde während der COVID-19-Pandemie bspw. der Ausbildungsberufs des Medizinischen Fachangestellten bei weiblichen Jugendlichen am häufigsten gewählt (BIBB, 2022). Dennoch ist anzunehmen, dass die Aussicht auf psychisch und physisch harte Arbeit und eine schlechte Work-Life-Balance junge Menschen von bestimmten Berufen fernhalten kann, ebenso wie dies Personen, die bereits im Beruf sind, demotiviert (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Wie könnte also den einzelnen Berufen ein besseres Arbeiten ermöglicht werden? Welche Hindernisse stellen sich den jeweiligen Berufsgruppen in den Weg, die vermeidbar wären?

Es wäre zu prüfen, ob nicht eine bessere Ressourcenausstattung die tätigkeitsunabhängigen Belastungen reduzieren könnte, sodass sich die Berufsausübenden auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Attraktiver werden GND-Berufe, die auf die Arbeit mit Menschen ausgerichtet sind, wenn es auch ausreichend Zeit gibt, sich um eben diese Menschen entsprechend zu kümmern. Das kann besser gelingen, indem Verwaltungstätigkeiten digitalisiert oder auf Personen im Verwaltungsdienst, wie bspw. Regierungsbeschäftigte bei der Polizei, übertragen werden. Die daraus entstehenden Probleme mit dem Datenschutz müssen gegebenenfalls neu bewertet werden.

2.3 Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen

Wie kann die Produktivität gesteigert werden, damit nicht noch mehr Personal gebraucht wird bzw. das vorhandene Personal nicht überlastet wird? Tendenziell gilt, dass Arbeitsproduktivität in den gesellschaftlich

9 Bei Notfallsanitäter:innen ist eine Aufwertung durch Akademisierung in Deutschland noch nicht spruchreif, wird jedoch in Fachkreisen diskutiert und ist z. B. in der Schweiz bereits Wirklichkeit.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

notwendigen Dienstleistungen wegen ihrer Interaktivität (vgl. Kapitel 2, Abschnitt 2 in diesem Band) nur unwesentlich gesteigert werden kann. Auch gesetzliche Bedingungen (z. B. Datenschutz oder Verteilungsregeln) tragen dazu bei. Die fortschreitende Digitalisierung ist hier jedoch eine unbekannte Größe. Sie schafft neue Möglichkeiten, sodass die Produktivitätsentwicklung in Zukunft steiler verlaufen könnte als bisher. Unsere Interviews zeigen bspw., dass Smartphone-Apps das „Matching" zwischen Hebammen und Schwangeren optimieren können, sodass Hebammen kürzere Wegstrecken zu ihren Klientinnen haben. Auch bei Organisationsaufgaben außerhalb des Kernaufgabenbereichs der Hebammen lassen sich durch digitale Unterstützung Entlastungen herbeiführen. Im Moment ist das Zeitsparpotenzial bei der Dokumentation, Datenverwaltung und -sicherung bei Hebammen noch nicht gehoben, da im Berufsalltag derzeit ein Gemisch aus analogen und (unterschiedlichen) digitalen Anwendungen vorliegt (vgl. Kapitel 7 in diesem Band). Im Vergleich dazu berichteten uns Notfallsanitäter:innen, dass Messdaten aus ihren Einsätzen heute automatisch ausgelesen und zwischen Geräten übertragen werden, was eine bedeutende Entlastung darstelle. Wie unsere Szenarienrechnung in Kapitel 9 darstellt, kann durch E-Government auch in der Verwaltung langfristig Arbeitszeit eingespart werden.

In der kürzeren Frist ist angesichts erheblicher Aufwände und Hindernisse des digitalen Umbaus hingegen nicht mit Personaleinsparungen, sondern eher mit Zusatzbelastungen zu rechnen (vgl. Bogumil, Kuhlmann, Heuberger & Marienfeldt, 2022). Dies liegt nicht selten an mangelnden Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Entwicklung digitaler Lösungen (vgl. Carls, Gehrken, Kuhlmann, Splett et al., 2023), auch und gerade in der Verwaltung. Insgesamt scheint ein sinnvoller, die Potenziale ausschöpfender Einsatz digitaler Lösungen heute geboten, um die Versorgung der Bevölkerung mit Dienstleistungen langfristig zu sichern und auch, um höhere Steuern und Beiträge zu vermeiden.

2.4 Leistungen in angemessener Weise nutzen

Eine Kernbotschaft aus unseren Untersuchungen in den Kapiteln 3 und 9 ist, dass die Nachfrage nach gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in den kommenden Jahren stark ansteigt. Zusätzlich zu allen Anstrengungen, dem auf der Angebotsseite gerecht zu werden, muss überlegt werden, wie auf der Nachfrageseite umgesteuert werden kann, damit existentiell

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wichtige Bedarfe weiter eine rasche und qualitativ hochwertige Berücksichtigung durch die Leistungssysteme der Daseinsvorsorge finden. Wir müssen uns fragen, welche Ansprüche unter dem Gesichtspunkt der begrenzten Ressourcen formuliert werden können und sollen.

Der im Projekt untersuchte Rettungsdienst kann als Beispiel für das grundlegende Dilemma des öffentlichen Gutes dienen: Öffentliche Güter zeichnen sich in der wirtschaftswissenschaftlichen Definition durch Nichtausschließbarkeit und Nichtkonkurrenz aus (vgl. Kapitel 2 in diesem Band, Abschnitt 1.3). Jedermann in Deutschland kann die Nummer 112 anrufen – der Rettungsdienst ist gesetzlich verpflichtet, zu kommen (und die Person bei Vorliegen einer medizinischen Notwendigkeit ins Krankenhaus zu transportieren). Kund:innen selbst zahlen nicht (bei Leerfahrt) oder kaum (derzeit 10 Euro) für das von ihnen konsumierte Gut (Transport ins Krankenhaus), sondern die Allgemeinheit. Somit bleiben die realen Kosten von den Nutzer:innen unberücksichtigt, was die hohe Zahl an Bagatelleinsätzen erklärt. Müsste ein Rettungseinsatz jedoch privat finanziert werden, wäre die universelle Verfügbarkeit nicht mehr gegeben. Nichtkonkurrenz bedeutet in der Theorie, dass die Leistung jederzeit und bei gleichbleibender Qualität verfügbar ist, egal wie viele sie in Anspruch nehmen. Aber natürlich sind Geld, Einsatzmittel und Personal real limitiert. Dem Dilemma zwischen falschen Anreizen und wünschenswerter Solidarität ist kaum beizukommen.

Ohne Produktivitätssprünge werden die Infrastruktur und das Personal der Daseinsvorsorge nicht in der Lage sein, den Leistungskatalog zu erweitern, oder wenn punktuell doch der Fall, dann nur begleitet von Einschränkungen in anderen Bereichen. Ob und wie Einschränkungen nötig bzw. vertretbar sind, wird gesellschaftlich ausgehandelt werden müssen. Die Effizienzfrage ist zu stellen: In welchem Verhältnis stehen Aufwendungen für Leistungen der Daseinsvorsorge zum durch sie geschaffenen Vorteil für den direkt Begünstigten und die Gesellschaft insgesamt?[10] Könnte ein

10 Teil dieser Diskussion ist die Frage, welche Funktionen die Daseinsvorsorge heute erfüllen muss. Um noch einmal an das obige Beispiel anzuknüpfen: Auch im Rettungsdienst Beschäftigte äußern nicht selten Verständnis für Patient:innen, die aus Einsamkeit, Orientierungslosigkeit oder mangelndem medizinischen Wissen Beistand anfordern. Das Lebensumfeld vieler Personen ist heute ein anderes als früher und der Rettungsdienst könnte in der heutigen Zeit theoretisch zusätzliche Aufgaben übernehmen – im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten. Ob er dazu ein Mandat haben soll oder nicht, ist eine Entscheidung, die politisch getroffen werden muss.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

verstärkter Mitteleinsatz für Prävention ein angemessenes Äquivalent zu Reparaturleistungen sein?

Diese Debatten nicht zu führen, bedeutet, die Antwort vorwegzunehmen und die zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen so und nicht anders einzusetzen. Eine wissenschaftliche Antwort auf Verteilungsfragen kann es nicht geben, da es von ihrer Natur her politische Fragen sind. Damit eine gesellschaftliche Debatte geführt wird und werden kann, muss es in Zukunft stärker darum gehen, bestehende Knappheiten und die Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu kommunizieren.

2.5 Handlungsspielräume im Überblick

Wo sind die Anknüpfungspunkte, die Handlungsspielräume, die einen Beitrag zur Milderung der absehbaren Fehlpassungen in der Daseinsvorsorge beitragen können? In folgenden Stichpunkten lassen sich die oben angesprochenen Ansätze zusammenfassen:

- Um die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen für die GND zu erhöhen, sollten jungen Menschen diese Berufsbilder verstärkt nahegebracht werden. Der Beruf der Hebamme etwa und das Berufsschullehramt sind vielen bei der initialen Berufswahl wenig präsent.
- Eine Fachkräftegewinnungsstrategie sollte bei der Bildungsintegration von Personen ausländischer Nationalität ansetzen. Angesichts der unterdurchschnittlichen Erwerbsneigung bei jungen Migrantinnen besteht hier Potenzial für zusätzliche Arbeitskräfte. Wenn dies gelingt, ist Zuwanderung ein probates Mittel, um Engpässe zu vermeiden.
- Berufswechsel in Daseinsvorsorgeberufe müssen erleichtert und unterstützt werden. Rekrutierung von Seiten- und Quereinsteiger:innen führt aus Sicht der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in ihrer Gesamtheit aber nur dann zu einem positiven Nettoeffekt, wenn die Erwerbspersonen von außen, d. h. aus anderen Branchen, hinzukommen.
- Für Personen aus einfachen Dienstleistungstätigkeiten ohne Care-Bezug bieten Berufswechsel in personenbezogene GND-Tätigkeiten berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Hier kann Weiterbildung auch am Eigeninteresse von Arbeitsmarktteilnehmer:innen ansetzen.
- Wichtig ist, die hierfür notwendige berufliche Aufstiegsqualifizierung so zu gestalten, dass sie von den Teilnehmenden in Anspruch genommen werden kann bzw. Personen zu einer Teilnahme zu befähigen. Dies

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

betrifft insbesondere die Finanzierung und zeitliche Lage der Weiterbildungsmaßnahmen.

- Je nach GND-Berufsbild ist eine Akademisierung – soweit noch nicht der Fall – sorgfältig abzuwägen: Sie kommt der allgemein gestiegenen Studierneigung entgegen, mehrt das Ansehen des Berufs und öffnet neue Aufstiegskanäle. All dies trägt zwar zur Attraktivitätssteigerung bei, doch sollte Akademisierung in erster Linie durch die erforderlichen Kompetenzen begründet werden. Nur dann rechtfertigt sich der Ausschluss nicht-studienberechtigter Erwerbspersonen, den die Akademisierung mit sich bringt.
- Es ist absehbar, dass kaum neue Finanzierungsspielräume erschlossen werden können. Daher ist es entscheidend, die knappen finanzielle Ressourcen effizient einzusetzen.
- Eine effiziente Mittelverwendung kann heißen, die Ressourcenausstattung der GND zu verbessern. Damit können tätigkeitsunabhängige Belastungen reduziert werden, sodass sich die Berufsausübenden auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.
- Digitalisierung kann u. U. auch in den GND zur Produktivitätssteigerung beitragen. Dies sollte möglichst genutzt werden – z. B. zur Entlastung bei der Organisation von Abläufen.
- Auch das Entlastungspotenzial bei der Dokumentation, Datenverwaltung und -sicherung ist noch nicht gehoben. Datensicherheitsvorgaben und Dokumentationspflichten sind im Kontext fehlender Arbeitsstunden zu überdenken.
- Damit eine beschleunigte Digitalisierung der Verwaltung die Personalverfügbarkeit erhöhen kann, sind dort zumindest vorübergehend zusätzliche Ressourcen notwendig.

3. *Ein neuer Blick auf gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen*

Im Kontext wachsender Fachkräfteknappheit fiel unser Projekt *GenDis* in eine Zeit der grundsätzlichen Neubewertung des Faktors Arbeit: Seit den 1980er Jahren hat es in Westdeutschland stets eine beträchtliche Sockelarbeitslosigkeit gegeben. Hinzu kam seit den 1990er Jahren eine geradezu eskalierende Arbeitslosigkeit in den damals so genannten „neuen Bundesländern". Kurzum, Arbeitslosigkeit war stets präsent und beeinflusste das gesellschaftliche Klima, d. h. auch die Sicht auf Arbeit und Arbeitskräfte: Beschäftigte waren Menschen im Erwerbsalter, die qua ihres Arbeitsplatzes

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ein gewisses Privileg besaßen, nämlich das einer Anstellung oder einer (zumindest hinreichend auskömmlichen) selbstständigen Tätigkeit. In Zeiten von Vollbeschäftigung sind Beschäftigte zu Träger:innen eines wertvollen Gutes geworden – zu Entscheider:innen über eine knappe Ressource, nämlich ihre eigene Arbeitskraft. Auch wenn sie weiter auf ein Erwerbseinkommen angewiesen sind, können sie in nun größerem Maße beeinflussen, wo, in welcher Form und in welchem Ausmaß sie ihre Arbeitskraft anbieten. Arbeitgeber bekommen dies zu spüren: Wenn Abgänger:innen aus dem Bildungssystem vor einem Jahrzehnt noch mit Sorge in die Zukunft blickten und sich darauf einstellten, viele unbeantwortete Bewerbungen zu versenden, suchen Unternehmen nun händeringend um Auszubildende und zusätzliche Arbeitskräfte.

Dieser grundsätzliche Trend kommt zur Aufwertung speziell der Daseinsvorsorgeberufe noch hinzu, die im Unterschied zu anderen Sektoren wachsenden Beschäftigungsbedarf haben. Daher bieten sie gerade jungen Menschen Zukunftsaussichten. Im Projektzeitraum haben die gesellschaftliche Erfahrung mit der COVID-19-Pandemie und dann der russische Krieg gegen die Ukraine noch einmal zu einer stärkeren Bewusstwerdung der existenziellen Angewiesenheit auf GND, gerade in Krisen, geführt. Das betrifft auch Berufe und Branchen jenseits der in diesem Band untersuchten: den Einzelhandel im Lebensmittelbereich, die Logistik, die Landesverteidigung etc. Es wird klar, dass die in modernen Gesellschaftssystemen erreichte Lebensqualität von Voraussetzungen abhängt, die Beschäftigte durch ihre Arbeit kontinuierlich neu schaffen müssen.

Daseinsvorsorge und Klimaschutz trotz knapper Arbeitskräfte gleichzeitig leisten

Die Gleichzeitigkeit mehrerer großer Herausforderungen ganz unterschiedlicher Art bedeutet auch, dass existentiell wichtige Aufgaben in Zukunft verstärkt miteinander um Ressourcen konkurrieren könnten. Klimaschutz und Klimafolgenanpassung fordern unsere Gesellschaften stark heraus. Neue politische Leitlinien zur Vermeidung von Emissionen (Bundesverfassungsgericht, 2021) oder zum Umgang mit der Erderwärmung[11] müssen von entsprechend qualifizierten Personen konkret umgesetzt werden. Dies beinhaltet zahlreiche Arbeitsschritte in der Beratung, Planung, Genehmigung,

11 Z. B. hat das Bundesgesundheitsministerium im Sommer 2023 einen Hitzeschutzplan vorgelegt, der die hitzebedingte Übersterblichkeit halbieren soll.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Konstruktion, Installation und Wartung. Beispielsweise müssen ob der zunehmenden Trockenheit ganzer Landstriche von Baden-Württemberg bis Brandenburg land- und forstwirtschaftliche Betriebe vor Ort begleitet werden. Es müssen Wärmeplanungen in Wohnquartieren beschlossen, organisiert und umgesetzt werden. Auch die Kommunikation mit den Bürger:innen in diesem Rahmen wird angesichts der sozial-medialen Kakophonie eine arbeitsintensive Herausforderung. Die für all dies zu schaffenden Arbeitsplätze bieten gut ausgebildeten Beschäftigten subjektiv sinnvolle Arbeit – ebenso wie auch die Arbeitsplätze in der Daseinsvorsorge. Gehen wir also auf eine spannungsreiche Konkurrenz zwischen verschiedenen, jeweils für sich unumgänglichen gesellschaftlichen Aufgaben zu?

In Lehweß-Litzmann, Vogel, Sonnenburg, Thobe et al. (2021) argumentieren wir, dass die Zukunft der sich stellenden Großaufgaben und der zugehörigen Branchen nicht isoliert, sondern im größeren Kontext eines allgemeinen Strukturwandels betrachtet werden sollte. Dieser Wandel geschieht im Zuge technischer und anderer Neuerungen einerseits quasi von selbst: Für die kommenden Jahre und Jahrzehnte wird im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung ein Wegfallen vieler Arbeitsplätze in mittelqualifizierten (Fahrzeugführung, Einzelhandelsverkauf) und hochqualifizierten (Rechtsbeistand, Finanzberatung) Tätigkeiten vorausgesagt (Schneemann, Zika, Kalinowski, Maier et al., 2021). Für die Betroffenen sind neu zu schaffende, attraktive Arbeitsplätze in zukunftsweisenden Bereichen mehr als wünschbar und auch erwartbar.

Zum endogenen, durch Einzelentscheidungen der Haushalte und Unternehmen geprägten Strukturwandel kommt ein politisch veranlasster, da notwendiger, Strukturwandel hinzu. Vor dem Hintergrund des Klimawandels, der schwindenden Biodiversität und der Erschöpfung natürlicher Ressourcen nimmt sich die Politik der sozial-ökologischen Transformation mehr und mehr an. Das Gelingen dieser Transformation ist auf das Verständnis angewiesen, dass es stets mehrere Möglichkeiten gibt, Wohlfahrt zu organisieren (vgl. Sen, 2002) und dass Tradiertes nicht per se besser ist als Neues. Neue Verhaltensweisen können z. B. in einer vermehrten Nutzung haltbarerer, reparaturfähigerer Produkte bestehen, hierauf zielt etwa das europäische „Recht auf Reparatur". Auch Schlagworte wie Renovieren statt Bauen, Mieten statt Kaufen oder ökologischer Landbau sind zu nennen. Der Ausbau erneuerbarer Energien, die Einführung und Nutzung alternativer Energieträger (z. B. Wasserstoff) und Energieeffizienz gehören dazu. Ein Umbau der Mobilität hin zu stromgetriebenen Fahrzeugen und zu mehr öffentlichem Nahverkehr ist zielführend. Stets ist aber eine

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

konzertierte Verhaltensänderung von Haushalten, Unternehmen und Staat gefordert. Der Übergang wird ohne Zweifel in vielen Bereichen mehr Arbeitskräfte erfordern (vgl. Zika et al., 2023, S. 48 ff.).

Anstelle eines reinen Gegensatzes zwischen Klimaschutz und Daseinsvorsorge lassen sich auch mannigfaltige Synergien finden: Die Deckung grundlegender Bedürfnisse ist eine soziale Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen zum Schutz des Klimas und der Biodiversität von einer breiten Mehrheit der Bürger:innen befürwortet und unterstützt werden. Politische Handlungsfähigkeit für Umweltbelange wird ferner durch eine ausreichend ausgestattete Verwaltung begünstigt, etwa um Genehmigungsverfahren für Klimaschutzprojekte (Leitungen, Windparks) zu beschleunigen. Investitionen in Bildung begünstigen sowohl eigenmotivierte Verhaltensänderungen im Konsum als auch die technologische und soziale Innovationsfähigkeit, z. B. hinsichtlich klimafreundlicher Substitute für fossile Rohstoffe. Bildung ist ein Treiber von Forschung und Innovation im Umweltsektor.

Wir kommen deshalb zu dem Schluss, dass es trotz der Verschiedenheit der Herausforderungen einer integrierten Herangehensweise bedarf, die alle dringenden Handlungsbedarfe gleichzeitig in den Blick nimmt. Fragen des ökologischen Umbaus moderner Volkswirtschaften müssen mit Fragen zukunftssicherer sozialer Daseinsvorsorge zusammen gedacht werden. Beide Ziele vertragen keinen weiteren Aufschub – eine Insellösung nur zugunsten der Daseinsvorsorge wäre der falsche Weg. Eine gelungene Organisation der Daseinsvorsorge ist das Soziale in der sozial-ökologischen Transformation.

Die Daseinsvorsorge als Standortfaktor im ländlichen Raum

Auch die Art und Weise, wie Regionalität in die Diskussion kommt, hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Regionalität ist immer mehr ein entscheidendes Stichwort sowohl für Problemdiagnosen als auch für Antwortansätze. Nicht nur, aber auch in der Daseinsvorsorge schält sich deutlich heraus, dass es auf die Regionen ankommt.[12] Dem ist zum einen so, weil personenbezogene Leistungen in der Regel vor Ort erbracht werden. Gerade die GND sind Arbeit am Menschen und damit örtlich gebunden. GND müssen also nicht nur insgesamt ausreichend angeboten werden, sondern auch genau dort, wo sie gebraucht werden. Dass die Erbringer:innen von

12 Auch auf der regionalen Ebene und auch unter dem Stichwort Dezentralität wird sich entscheiden, ob eine nachhaltige Energieerzeugung und eine stabile bzw. bessere Biodiversität insgesamt erreicht werden kann.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

GND somit vor Ort und eben auch in der Fläche wohnen müssen, kann als Chance für den ländlichen Raum verstanden werden. Denn es handelt sich, wie gezeigt wurde, häufig um qualifizierte Arbeitsplätze, die idealerweise entsprechendes Personal samt ihren Familien vor Ort halten können. Somit können GND in mehrfacher Weise die Basis für den Erhalt der regionalen Entwicklung stärken: Nicht nur durch die Leistungen selbst, die oft notwendige Bedingung für das Leben vor Ort sind, sondern auch durch die Arbeitsplätze und Einkommen, die mit GND verbunden sind und die vor Ort andere ökonomische und soziale Aktivitäten stützen oder gar neu schaffen können. Die Daseinsvorsorge ist somit nicht das Ende der Verteilungskette, sondern Vorleistungsgeber und Standortfaktor, insbesondere – aber nicht nur – im ländlichen Raum.

Zur beruflichen Heterogenität, auf die das *GenDis*-Projekt zu Beginn stark ausgerichtet war, kam daher im Projektverlauf die regionale Heterogenität hinzu: Differenzen der Versorgung und Konkurrenzen kommen nicht allein zwischen unterschiedlichen Branchen und Berufen, sondern auch zwischen unterschiedlich strukturierten Regionen auf. Ein bundesweit vergleichendes Monitoring könnte sich in der Zukunft als sinnvoll erweisen: Was können manche Kommunen in Bezug auf Daseinsvorsorge heute schon bzw. noch und andere Kommunen nicht? Wer geht voran und warum? Welche Rolle spielen die lokal verantwortlichen Entscheidungsträger? Wie steht es um die Resilienz der lokalen Daseinsvorsorge im Krisenfall? Plötzliche Herausforderungen treten häufig lokal und asymmetrisch auf, womit wieder die Regionen im Fokus sind. Allgemein gesprochen muss das Versprechen gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschland letztlich lokal bzw. kommunal eingelöst werden.

Mit dem Projekt *GenDis* leisten wir aus unserer Sicht einen Beitrag, um erstens auf das Gewicht gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen als Voraussetzungen eines starken und leistungsfähigen demokratischen Sozial- und Rechtsstaats hinzuweisen. Zweitens gibt unsere Studie Einblicke in die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und stellt dar, wie Berufsgruppen, die GND erbringen, selbst darüber denken. Drittens können wir exemplarisch zeigen, wie es aktuell um relevante Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge steht und wie sich dies in regionaler Differenzierung darstellt und viertens wird mit Blick auf die Zukunft deutlich, dass wir die Aufgaben, die gesellschaftlich vor uns liegen, nicht ohne entsprechend ausgestattete öffentliche Güter und Infrastrukturen werden meistern können. GND sind keine Zusatzleistung für bessere Zeiten, sondern aus unserer Sicht ein entscheidender Zukunftsfaktor gesellschaftlicher Entwicklung.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Literatur

Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). *„Ich pflege wieder, wenn...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften*. Arbeitnehmerkammer Bremen. https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6121/1/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

Baumol, W. J., de Ferranti, D., Malach, M., Pablos-Méndez, A., Tabish, H., & Wu, L. G. (2012). *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't*. Yale University Press. https://doi.org/10.12987/9780300188486

Bundesinstitut für Berufsbildung. (2022). *Medizinische Fachangestellte und Kfz-Mechatroniker auf Platz 1. BIBB-Ranglisten der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen* (Pressemitteilung). https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmberuferangliste2021.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung. (2023). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023.pdf

Bogumil, J., Kuhlmann, S., Heuberger, M., & Marienfeldt, J. (2022). *Bürgernahe Verwaltung digital? I-Kfz und digitaler Kombiantrag Elternleistungen im Praxistest* (FES diskurs). Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bundesverfassungsgericht. (2021). Beschluss des Ersten Senats vom 24. März 2021 – 1 BvR 2656/18 –, Rn. 1–270. https://www.bverfg.de/e/rs20210324_1bvr265618.html

Carls, K., Gehrken, H., Kuhlmann, M., Splett, B., & Thamm, L. (2023). Digitalisierung aus Beschäftigtensicht. Fehlende Mitgestaltung, belastender Zusatzaufwand, mangelnde Wertschätzung. *WSI-Mitteilungen*, *76*(2), 83–92.

Ebner, C., & Rohrbach-Schmidt, D. (2021). Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, *50*(6), 349–372. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2021-0026

Folbre, N. (2014). *Who Cares? A Feminist Critique of the Care Economy*. Rosa Luxemburg Stiftung. https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/folbre_whocares.pdf

Fourastié, J. (1989). *Le grand espoir du XXe siècle* (Éd. définitive). Gallimard.

Helmrich, R., & Zika, G. (2010). *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025* (BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung). https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/6547

Herbst, S., Mautz, R., & Vogel, B. (2023). *Gleichzeitig ungleich: Inmitten der pandemischen Arbeitswelt*. Campus Verlag.

Hinte, H., & Zimmermann, K. F. (Hrsg.). (2013). *Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert*. Bundeszentrale für politische Bildung.

Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Hardvard Univ. Press.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Hofrath, C., & Meng, M. (2016). *BIBB-Pflegepanel. Kurzbericht zur ersten Erhebungswelle 2022/2023*. Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB26_Kurzbericht-BIBB-Pflegepanel_2022-2023.pdf

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2022). *Jahresbericht 2022. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022*. https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++b20b2d92-507f-11ed-b251-001a4a160123

Kalinowski, M., & Maier, T. (2023). *Verschenktes Fachkräftepotenzial. Die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden* (BIBB Discussion Paper). https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Kalinowski_Maier_Verschenktes_Fachkraeftepotenzial.pdf

Krebs, B. (2023). Die Belastungen der Erbringenden gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen. Eine empirische Annäherung auf Basis der BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2017/2018. *Sozialer Fortschritt*, *72*(3), 207–232. https://doi.org/10.3790/sfo.72.3.207

Lehweß-Litzmann, R., & Hofmann, T. (2022). *Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen* (SOFI Arbeitspapier 24). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_Hofmann_2022.pdf

Lehweß-Litzmann, R., Vogel, B., Sonnenburg, A., Thobe, I., Wolter, M. I., Krebs, B., & Maier, T. (2021). *Arbeit für Daseinsvorsorge und Klimaschutz: Ringen um Ressourcen oder Segen sozialökologischer Synergien?* (Impulspapier). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Rene_Lehwess_Litzmann/Material/SOFI_Impulspapier_GenDis_Arbeit_Daseinsvorsorge_Klimaschutz.pdf

Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung*. Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/9795

Oeynhausen, S., & Mutlu, S. (2022). *Berufsorientierungsangebote „anerkennungssensibel" gestalten: Vorstellung eines innovativen Workshopkonzepts* (BIBB Discussion Paper). Bundesinstitut für Berufsbildung. https://res.bibb.de/vet-repository_780204

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, *50*(3), 367–373.

Sackmann, R., Dirksmeier, P., Rees, J., & Vogel, B. (Hrsg.). (2023). *Sozialer Zusammenhalt vor Ort. Analysen regionaler Mechanismen*. Campus Verlag.

Schneemann, C., Zika, G., Kalinowski, M., Maier, T., Krebs, B., Steeg, S., Bernardt, F., Mönnig, A., Parton, F., Ulrich, P. & Wolter, M. I. (2021). *Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt"*. (Forschungsbericht 526/3). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-73296-5

Sen, A. (2002). *Ökonomie für den Menschen: Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft: Bd. Ungekürzte Ausg.* Dt. Taschenbuch-Verl.

Simmank, M., & Vogel, B. (2022). *Zusammenhalt als lokale Frage. Vor Ort in Saalfeld-Rudolstadt*. Nomos. https://www.beck-shop.de/simmank-vogel-zusammenhalt-lokale-frage/product/33306394

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Statistisches Bundesamt. (2023). *Inlandsproduktsberechnung – detaillierte Jahresergebnisse (endgültige Ergebnisse) – Fachserie 18, Reihe 1.4 – 2022 (Rechenstand: August 2023)*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-endgueltig-xlsx-2180140.xlsx?__blob=publicationFile

Zika, G., Schneemann, C., Zenk, J., Maier, T., Kalinowski, M., Schnur, A., Krinitz, J., Mönnig, A., & Wolter, M. I. (2023). *Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2027* (Forschungsbericht 625). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert (S. 14–53). Bundeszentrale für politische Bildung.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-447, am 21.03.2024, 15:44:02
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abkürzungsverzeichnis

AT	Österreich
BBK	Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BE	Belgien
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BMVI	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
BSI	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
CEP	Computerisierungs-Ersetzungs-Potenzial
CH	Schweiz
CY	Zypern
CZ	Tschechische Republik
DAI	Dienstleistungen von allgemeinem Interesse
DE	Deutschland
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGRe	Deutsche Gesellschaft für Rettungswissenschaften
DHV	Deutscher Hebammenverband
DK	Dänemark
DL	Dienstleistung(en)
DPolG	Deutsche Polizeigewerkschaft

https://doi.org/10.5771/9783748939689-481, am 21.03.2024, 15:44:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

DSGV	Deutscher Sparkassen- und Giroverband
EE	Estland
EIGE	European Institute for Gender Equality
ES	Spanien
ETB	Erwerbstätigenbefragung
EU	Europäische Union
EU-LFS	EU-Arbeitskräfteerhebung
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EU-SILC	Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen
FI	Finnland
FR	Frankreich
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GND	Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen
GR	Griechenland
GRGS	Gesundheitsregion Göttingen und Südniedersachsen
GVWG	Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung
HR	Kroatien
HU	Ungarn
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IE	Irland
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
INFORGE	Interindustry Forecasting Germany
ISCO	nternational Standard Classification of Occupations
ISEI	Internationaler Sozioökonomischer Index des beruflichen Status
IT	Informationstechnologie
IT	Italien
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KAS	Konrad-Adenauer-Stiftung
KldB 2010	Klassifikation der Berufe 2010
KoaV	Koalitionsvertrag
KV	Kassenärztliche Vereinigung
LIS	Luxembourg Income Survey

https://doi.org/10.5771/9783748939689-481, am 21.03.2024, 15:44:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MPS	Magnitude Prestige Skala
NACE	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft
nfQ	nicht formal qualifiziert
NL	Niederlande
NLBV	Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung
P.p.	Prozentpunkte
PhV	Philologenverband
PSM	Public-Service-Motivation
PT	Portugal
QINFORGE	Qualification and Occupation in the Interindustry Forecasting Germany
QM	Qualitätsmanagement
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OLS	Methode der kleinsten Quadrate
OZG	Onlinezugangsgesetz
ÖFIT	Kompetenzzentrum Öffentliche Informationstechnologie
RegioStaR	Regionalstatische Raumtypologie
RO	Rumänien
ROG	Raumordnungsgesetz
ROR	Raumordnungsregion
SBTC	skill-biased technological change
SGB	Sozialgesetzbuch
SIAB	Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien
SK	Slowakische Republik
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SOFI	Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
SUF	scientific use files
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UK	Vereinigtes Königreich
VSE	Verdienststrukturerhebung
WZ	Wirtschaftszweig
WZ 2008	Wirtschaftszweigklassifikation 2008

https://doi.org/10.5771/9783748939689-481, am 21.03.2024, 15:44:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748939689-481, am 21.03.2024, 15:44:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Autor:innen

Malin Kauka ist studentische Hilfskraft am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen. Sie studiert Soziologie und Moderne Indienstudien im Zwei-Fächer-Bachelor an der Georg-August-Universität Göttingen mit Vertiefung in Arbeitssoziologie und Methoden der empirischen Sozialforschung.

Bennet Krebs studierte Politische Wissenschaft und Soziologie an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Seit 2019 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich 1.2 „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit" des Bundesinstituts für Berufsbildung tätig.

René Lehweß-Litzmann, Dr., ist Senior Researcher am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen. Er forscht zu den Themen Arbeitswelt, Lebensweisen, Wohlfahrt und öffentliche Daseinsvorsorge, mit besonderem Blick auf Phänomene des Strukturwandels und regionale Disparitäten.

Tobias Maier, Dr., ist Co-Leiter des Arbeitsbereichs „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit" am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Er forscht zu Entwicklungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt, zur beruflichen Mobilität und dem Einstellungsverhalten von Betrieben. Seine Schwerpunkte liegen dabei in der Prognose des Ausbildungssystems und der zukünftigen Arbeitswelt.

Maike Reinhold, geb. (Simmank), M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Sie forscht schwerpunktmäßig zur Herstellung öffentlicher Güter und gleichwertiger Lebensverhältnisse im Kontext ländlicher Räume.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-485, am 21.03.2024, 15:44:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Anja Sonnenburg, M.A. Sozialforschung, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung in Osnabrück im Bereich Wirtschaft und Soziales. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Arbeitsmarktforschung sowie in der Analyse von Branchen.

Ines Thobe, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung in Osnabrück im Bereich Wirtschaft und Soziales. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Arbeitsmarktforschung sowie in der Analyse von Branchen.

Berthold Vogel, Prof. Dr., Geschäftsführender Direktor des SOFI Göttingen und Professor für Soziologie an den Universitäten Göttingen, Kassel und St. Gallen. Forschungsschwerpunkte: Öffentliche Güter und Infrastrukturen, gesellschaftlicher Zusammenhalt und sozial-ökologische Transformation.

Marliese Weißmann, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen Arbeit und Subjekt, soziale Ungleichheit sowie qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung.

Marc Ingo Wolter, Dr., leitet den Bereich Wirtschaft und Soziales der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung in Osnabrück. Er befasst sich mit dem Zusammenwirken von demografischem Wandel, Strukturwandel der Wirtschaft und Transformationserfordernissen.

https://doi.org/10.5771/9783748939689-485, am 21.03.2024, 15:44:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb