
Das Reproduktionsregime

Stephanie Rose

Das Reproduktions- regime

Sicherung von Arbeits- und
Lebenskraft zwischen Effizienz
und Resilienz

Stephanie Rose
Hamburg, Deutschland

ISBN 978-3-658-21063-2 ISBN 978-3-658-21064-9 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-21064-9>

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

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Danksagung

Als erstes möchte ich mich bei Prof. Dr. Arne Heise und Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja für die wissenschaftliche Betreuung der Doktorarbeit bedanken. Sie haben mich ermutigt zu promovieren, stets hilfsbereit den Prozess begleitet und mir dabei Freiräume gewährt, um mein interdisziplinäres Forschungsprojekt umzusetzen. Weiterhin danke ich Prof. Dr. Kerstin Jürgens, die spontan als Drittgutachterin einsprang.

Mein Dank gilt auch der Hans-Böckler-Stiftung, die durch die finanzielle und ideelle Förderung im Rahmen des Promotionsstipendiums drei Jahre intensiver Forschung ermöglichte. Auch die WiSo Graduate School der Universität Hamburg hat diese Promotion neben Seminar- und Kursangeboten durch die Bereitstellung eines Büroarbeitsplatzes unterstützt.

Ein besonderer Dank gilt den InterviewpartnerInnen. Ich bedanke mich bei ihnen für das entgegengebrachte Vertrauen und die Aufgeschlossenheit, mit der sie mir in den Gesprächen begegneten. Ohne ihre Bereitschaft, Einblicke in die Probleme und Strategien ihres Alltags zu gewähren, wäre dieses Projekt so nicht möglich gewesen.

Für Unterstützung, Diskussionsfreude, Kommentierungen zum Text und schöne Auszeiten bedanke ich mich abschließend bei meiner Familie, Freunden, BürokollegInnen und meinem Mann.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Forschungsfragen und Arbeitshypothesen	3
1.2	Forschungsstand	6
1.2.1	Ökonomische Forschungsansätze	8
1.2.2	Soziologische Forschungsansätze	10
1.2.3	Schnittstellen und Forschungslücken	12
1.3	Aufbau der Arbeit	14
2	Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft:	
	Ressourcentheoretische Perspektiven	17
2.1	Begriffsbestimmungen	17
2.2	Ressourcen als Voraussetzungen des Grenzmanagements	20
2.2.1	Theoretische Ansätze: Ressourcen oder Kapital?	20
2.2.2	Ressourcenarten und ihre Transformation	30
2.3	Die Bedeutung der Ressourcenverteilung	35
3	Das Reproduktionsregime zur Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft	41
3.1	Theoretische Bezugspunkte in der Regulationstheorie und den vergleichenden Sozialwissenschaften	42
3.1.1	Bezug zum Produktionsregime der Regulationstheorie	42
3.1.2	Bezug zu Regimekonzepten in den vergleichenden Sozialwissenschaften	44
3.1.3	Zwischenfazit und Begründung für einen neuen Regimebegriff	48

3.2	Das Reproduktionsregime als Mehrebenenkonzept.	49
3.2.1	Individuelle Ebene	51
3.2.2	Institutionelle Ebene	53
3.2.2.1	Reproduktionsstruktur.	54
3.2.2.2	Reproduktionskultur	55
3.3	Das Reproduktionsregime als Konzept einer intersektionalen Ungleichheitsanalyse.	57
3.3.1	Intersektionalitätsforschung: Entwicklungen und Zugangsweisen	58
3.3.2	Intersektionale Ungleichheitskategorien	61
3.3.2.1	Klassismen	62
3.3.2.2	Sexismen	63
3.3.2.3	Rassismen	64
4	Anlage der Untersuchung.	65
4.1	Untersuchungsfeld Krankenhaus	67
4.1.1	Sozioökonomische Veränderungen im Krankenhaussektor	68
4.1.2	Beschäftigungsstruktur.	73
4.2	Sample und Sampling	79
4.3	Auswertungsmethodik: Die acht Schritte der intersektionalen Mehrebenenanalyse.	83
5	Individuelles Grenzmanagement zur Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft	91
5.1	Belastungen und Gefährdung von Arbeits- und Lebenskraft	91
5.1.1	Arbeitsbelastungen im Krankenhaus	92
5.1.1.1	Intensivierung: Immer mehr Arbeit und weniger Personal.	92
5.1.1.2	Extensivierung: Ausufernde Arbeitszeiten im Krankenhaus	94
5.1.1.3	Führungs- und Personalpolitik: Miese Stimmung und zunehmender Druck	95
5.1.2	Sozioökonomische Belastungsunterschiede	96
5.1.2.1	Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigtengruppen	96
5.1.2.2	Geschlechtsspezifische Unterschiede	99
5.1.2.3	Unterschiede aufgrund der Nationalität	99
5.1.2.4	Belastungen nach Altersgruppen.	100

5.2	Grenzmanagementstrategien	101
5.2.1	Begrenzung von Erwerbsarbeit	102
5.2.2	Begrenzung von Fürsorgearbeit	107
5.2.3	Anpassungsstrategien.	109
5.3	Sozioökonomische Unterschiede in den Grenzmanagementstrategien	114
6	Institutionelle Sicherung und Gefährdung von Arbeits- und Lebenskraft	119
6.1	Ressourcenabbau und Gefährdung von Arbeits- und Lebenskraft durch Rationalisierung	120
6.1.1	Ökonomische Rationalität im Krankenhaus.	121
6.1.2	Rationalisierung in Eigenregie.	127
6.1.3	Zwischenfazit: Rationalitätsfalle und externe Effekte	130
6.2	Zersplitterung und Entsolidarisierung: Polarisierung externer Ressourcen	132
6.2.1	Zersplitterung der Beschäftigtengruppen durch ökonomische Rationalisierung.	133
6.2.1.1	Konflikte zwischen ÄrztInnen und Pflegekräften	135
6.2.1.2	Konflikte zwischen Pflege- und Reinigungskräften	137
6.2.2	Entsolidarisierung: Für alle Berufsgruppen ein eigener Tarifvertrag?	138
6.2.3	Zwischenfazit: Gewinner und Verlierer	144
6.3	Ausweg individuelle Arbeitszeitverkürzung: Zeit als wichtigste Ressource?	145
6.3.1	Trend der individuellen Arbeitszeitverkürzung	145
6.3.1.1	ÄrztInnen: Generation Y.	146
6.3.1.2	Pflegekräfte: Klassischer Frauenberuf in Teilzeit?.	150
6.3.1.3	Reinigungskräfte: Arbeitszeitverkürzung unfreiwillig	152
6.3.2	Berufs- und geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeitregulierung	154
6.3.3	Zwischenfazit: Ambivalente Bedeutung der Ressource Zeit	161

7	Schlussfolgerungen und Fazit	163
7.1	Das aktuelle Reproduktionsregime: Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft.	165
7.1.1	Individuelle Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft	165
7.1.2	Institutionelle Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft	167
7.1.3	Zunehmende Ungleichheiten und klassenspezifische Polarisierung	173
7.2	Wissenschaftliche Bedeutung des Reproduktionsregimes und weiterführende Forschungsfragen	177
7.3	Politische Perspektiven und Handlungsfelder	181
	Literatur	185

Abkürzungsverzeichnis

AVR-EKD	Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
B.O.K.D.	Berufsverband für Pflegeberufe
DRG	Diagnosis Related Groups, deutsch: diagnosebezogene Fallgruppen
TV-Ärzte/VKA	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
vdek	Verband der Ersatzkassen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Abbildungsverzeichnis

Abb. 4.1	Anzahl der Krankenhäuser nach Trägerschaft 1991–2015	69
Abb. 4.2	Casemix je Vollkraft nach Krankenhausträger	70
Abb. 4.3	Entwicklung von Fallzahlen, der Anzahl von Krankenhäusern, Betten und der Verweildauer der PatientInnen von 1991 bis 2015, in Prozent.	72
Abb. 4.4	Anteil der Berufsgruppen im Krankenhaus 2015.	74
Abb. 4.5	Ausländeranteil in den drei Berufsgruppen, in Prozent	76
Abb. 4.6	Geschlechteranteil hauptamtlicher ÄrztInnen im Krankenhaus 1991–2015	77
Abb. 4.7	Entwicklung Pflegekräfte im Krankenhaus, nach Geschlecht	78
Abb. 4.8	Reinigung (klinisches Hauspersonal) im Krankenhaus nach Geschlecht	78
Abb. 6.1	Bruttokosten der Krankenhäuser in Deutschland 2002–2015	124
Abb. 6.2	Personalentwicklung in Prozent von 1991 bis 2015	125
Abb. 6.3	ÄrztInnen mit ökonomischen Zielgrößen (z. B. Bonusregelungen) im Arbeitsvertrag 2015, in Prozent	127
Abb. 6.4	Anteil teilzeit- und geringfügig beschäftigter hauptamtlicher ÄrztInnen im Krankenhaus, in Prozent	147
Abb. 6.5	Teilzeit- und geringfügig beschäftigte hauptamtliche ÄrztInnen im Krankenhaus nach Geschlecht	148
Abb. 6.6	Anteil teilzeit- und geringfügig beschäftigter Pflegekräfte im Krankenhaus, in Prozent	150

Abb. 6.7	Gründe für Teilzeitarbeit von Pflegekräften in Prozent, Mehrfachnennung möglich.	151
Abb. 6.8	Anteil teilzeit- und geringfügig beschäftigter Reinigungskräfte (klinisches Hauspersonal) im Krankenhaus, in Prozent	152
Abb. 6.9	Anteil Ärztinnen nach Positionen, in Prozent	159

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Individuelle Ressourcen des Grenzmanagements	33
Tab. 4.1	Beschäftigte in der Gebäudereinigung nach Qualifikation	74
Tab. 4.2	Beschäftigte in der Gebäudereinigung nach Geschlecht	79
Tab. 4.3	Interviews	82
Tab. 4.4	Beispielsubjektkonstruktion einer Pflegerin	88
Tab. 5.1	Übersicht über Ressourcen aus dem Interviewmaterial	102
Tab. 6.1	Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte GebäudereinigerInnen	153