

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Einleitung	17
1.1 Forschungsstand	21
1.2 Theoretische Rahmung	25
1.3 Analysemodell und Aufbau der Arbeit	32
2 Teilbranche Altenpflege	39
2.1 Altenpflege als „Branche“?	40
2.1.1 Marktgenerierte Entwicklung einer Branche?	42
2.1.2 Voraussetzungen für kollektives Handeln	43
2.1.3 Besonderheiten der Altenpflege	44
2.2 Arbeitsmarkt Altenpflege	48
2.2.1 Historische Pfade	49
2.2.2 Betriebe und Einrichtungen	51
2.2.3 Arbeitsmarktsituation	54
2.2.4 Anzahl der Beschäftigten	55
2.2.5 Qualifikationen der Beschäftigten	58
2.2.6 Fachkräftemangel, kein Personalmangel	60
2.2.7 Arbeitsverhältnisse	61
2.2.8 Entlohnung	66
2.2.9 Zur Verweildauer im Beruf	69
2.2.10 Belastungen und Ressourcen in der Arbeit	72
2.2.11 Arbeitszufriedenheit	77
2.3 Fazit	78
3 Kollektive Akteure in der Altenpflege	81
3.1 Kollektive Akteure – betriebliche Ebene	81
3.1.1 Formen und Verbreitungsgrad betrieblicher Interessenvertretung	82
3.1.2 Einstellungen gegenüber betrieblicher Interessenvertretung	86
3.1.3 Betriebliche Interessenvertretung aus Sicht der Gremienmitglieder	89
3.1.4 Einstellungen der MitarbeiterInnen gegenüber betrieblicher Interessenvertretung	91
3.1.5 Beziehungen zwischen Gremien und Arbeitgeber	96

3.1.6	Machtoptionen betrieblicher Interessenvertretungen	101
3.1.7	Eingeschränkte betriebliche Spielräume – überbetriebliche Perspektiven	102
3.1.8	Fazit	103
3.2	Kollektive Akteure – verbandliche Ebene	105
3.2.1	Überblick: Verbändelandschaft	109
3.2.2	Verbände in der Altenpflegelandschaft	114
3.2.2.1	Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK)	114
3.2.2.2	Der Deutsche Berufsverband für Altenpflege (DBVA)	121
3.2.2.3	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	127
3.2.3	Fazit	142
4	Bedingungen kollektiven Handelns – die individuelle Ebene	145
4.1	Wege in die Pflege – Motivation für die Berufswahl	145
4.1.1	„Ich wollte schon immer mit Menschen arbeiten ...“	145
4.1.2	Viele Wege führen in die Pflege	147
4.1.3	Grundvoraussetzung „Herz“	148
4.1.4	Ergebnisse: Beschäftigtenbefragung	149
4.2	Image der Altenpflege – Selbst- und Fremdwahrnehmung	155
4.2.1	„Pflegen kann jeder!“ – mangelnde Anerkennung	155
4.2.2	Blick der Aussteiger	157
4.2.3	Ergebnisse: Beschäftigtenbefragung	159
4.3	Arbeitszufriedenheit	161
4.3.1	Positive Resonanz	161
4.3.2	Nischen und Kräfte der Entlastung	164
4.4	Fazit	170
5	Arbeitnehmerinteressen und kollektives Handeln	173
5.1	Worin sehen die Pflegekräfte den größten Handlungsbedarf?	173
5.2	Wer trägt die Verantwortung für Verbesserungen in der Pflege?	178
5.2.1	„Der Staat!“	178
5.2.2	Nicht nur der Staat	180
5.3	Wer sollte die Interessen der Pflegekräfte vertreten?	183
5.4	Handlungsspielräume der Beschäftigten	185
5.5	Warum werden nicht mehr Pflegekräfte aktiv?	195

---

5.6 Berufsverbände	201
5.7 Pflegekammer	205
5.8 Gewerkschaften	206
5.8.1 Kaum Berührungspunkte	206
5.8.2 Wozu Gewerkschaften?	208
5.8.3 Gewerkschaften in konfessionellen Einrichtungen	212
5.8.4 Hindernisse für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft	213
5.8.5 Motivation für eine Mitgliedschaft	214
5.9 Fazit	216
6 Resümee	219
Literaturverzeichnis	235
Interviewverzeichnis	251
Anhang	253

Interessenvertretung in der Altenpflege  
Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation  
Schroeder, W.  
2018, XVI, 248 S. 24 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-658-19406-2