Zum Wert „männlicher“ und „weiblicher“ Arbeitsinhalte:

Führt die stärkere Techniknutzung zu einer Aufwertung der Krankenpflege?

Thesenpapier zur Tagung „Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert der Arbeit“ am 22. und 23.04.2021

Im Zuge der Corona-Pandemie sind Krankenpfleger*innen vielerorts als „Helden und Heldinnen des Alltags“ betitelt worden, ihnen wurde applaudiert, auch Forderungen einer monetären Aufwertung des Berufsfeldes werden im Kontext der aktuellen Krisensituation lauter. Die vermeintliche Wertschätzung, die der Krankenpflege derzeit zuteilwird, sollte allerdings nicht vergessen machen, dass die Pflegebeschäftigten bereits seit Jahrzehnten für eine größere Anerkennung ihrer Arbeit streiten, die sich aus Sicht der Betroffenen auch – aber nicht nur – in einer monetären Aufwertung widerspiegeln müsse.

Die Krankenpflege als „Paradebeispiel“ der Devaluation weiblich geleiteter Erwerbstätigkeit

Die Niedrigbewertung (kranken)pflegerischer Arbeit ist dabei kein Zufall. Vielmehr kann die nach wie vor verhältnismäßig geringe Vergütung in den Krankenpflegeberufen als ein „Paradebeispiel“ der systematischen Devaluation weiblich konnotierter Erwerbstätigkeit angesehen werden. Diese Devaluation hat zum einen eine quantitative Seite: Berufe mit einem höheren Frauenanteil werden, auch unter Kontrolle etwaiger weiterer verdienstbestimmender Variablen, systematisch niedriger vergütet als gemischtgeschlechtliche oder männerdominierte Berufe (Levonon et al. 2009; Klammer et al. 2018). Zum anderen lässt sich auch eine qualitative Devaluation ausmachen: Weiblich konnotierte Arbeitsinhalte, etwa erzieherischer oder pflegerischer Art, werden geringer entgolten als männliche konnotiert Arbeitsinhalte, vor allem naturwissenschaftlicher und technischer Art (Busch 2013). Damit ist die Krankenpflege, als traditioneller „Frauenberuf“, von einer doppelten Devaluation betroffen.

Führt die stärkere Techniknutzung zu einer Aufwertung der Krankenpflege?

Vor dem skizzierten Hintergrund stellt sich die Frage, ob Technisierungsprozesse in der Krankenpflege zu einer monetären Aufwertung des Berufsfeldes führen können. Antworten hierauf sollen über einen Vergleich zwischen einem historischem „Fallbeispiel“ – der Blick richtet sich hierbei auf die Technisierung (von Teilen) der westdeutschen Krankenpflege in Folge intensivmedizinischer Fortschritte in den 1950ern, 60ern und 70er-Jahren – und den Auswirkungen aktueller Technisierungsprozesse, die sich unter dem Digitalisierungsbegriff fassen lassen, herausgearbeitet werden. Im Fokus des Interesses steht dabei die tarifliche Arbeitsbewertung: Inwiefern führen (neue) Arbeitsinhalte und -anforderungen, die sich aus dem Einsatz von Technik ergeben zu Anpassungen der Tarifvertragsstrukturen oder der Eingruppierung von Krankenpfleger*innen?

These: Technik kann zu Aufwertung führen, wenn sie den „Kern“ von Pflegearbeit beeinflusst

Im Ergebnis des Vergleichs zwischen der Herausbildung der Intensivpflege und aktueller digitalisierungsbezogener Prozesse in der Krankenpflege zeigt sich, dass eine stärkere Techniknutzung die Aufwertung bestimmter Tätigkeiten im Berufsfeld zwar durchaus befördern kann, es jedoch keinen entsprechenden Automatismus gibt. Vielmehr lässt sich die These aufstellen, dass die jeweiligen Aufwertungsperspektiven stark mit der Art und dem Umfang des Technikeinsatzes zusammenhängen: Je eher der Technikeinsatz den „Kern“ pflegerischer Arbeit – die Arbeit an und mit den Patient*innen – verändert und grundpflegerische Tätigkeiten, die durch direkte soziale Interaktionen gekennzeichnet sind, verdrängt bzw. ersetzt, desto eher wird eine Aufwertung wahrscheinlich. Der Technikeinsatz in der Krankenpflege ist mit Blick auf sein Aufwertungspotenzial also ein zweiseitiges Schwert. Einerseits kann er, unter bestimmten Bedingungen, zu einer stärkeren soziokulturellen und monetären Anerkennung von Teilen der Krankenpflege führen, andererseits geschieht dies zum „Preis“ der Veränderung des Berufsbildes. Diese Ambivalenz wird auch von den Akteuren im Feld durchaus kritisch betrachtet.

Literatur

- Busch, Anne (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65(2), 301–338.
- Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? IAQ-Forschung 2018-04. IAQ. Duisburg. https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dupublico_derivate_00045956/IAQ-Forschung_2018_04.pdf, letzter Zugriff am: 09.04.2021.
- Levanon, Asaf / England, Paula / Allison, Paul (2009): Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data. In: Social Forces, 88(2), 865–892.