

Caroline Niebuhr

Die Arbeit von freiberuflichen Hebammen.
Ambivalenzen zwischen arbeitsinhaltlichen
Ansprüchen und Ökonomisierungsdruck

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2019 GRIN Verlag
ISBN: 9783346141170

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/534999>

Caroline Niebuhr

Die Arbeit von freiberuflichen Hebammen. Ambivalenzen zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Ökonomisierungsdruck

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Zusammenfassung

Die vorliegende qualitative Arbeit beschäftigt sich mit der Tätigkeit von freiberuflichen Hebammen und untersucht, welche Ansprüche diese an ihre Arbeit richten und wie sie möglichen Ambivalenzen zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Ökonomisierungsdruck in der Selbstständigkeit begegnen. Zu diesem Zweck wurden narrationsorientierte Leitfaden-Interviews mit vier freiberuflich tätigen Hebammen durchgeführt und unter Rückbezug auf Marx' Theorie zum Doppelcharakter der Arbeit, dem Konzept der arbeitsinhaltlichen Ansprüche von Sarah Nies sowie verschiedenen theoretischen Ansätzen zur Ökonomisierung ausgewertet. Es konnte herausgearbeitet werden, dass abhängig davon, auf welcher Ebene die befragten Hebammen die Ökonomisierung ihrer Arbeit zulassen oder ablehnen, sich die Ambivalenzbeziehung zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen an den Sinn und Nutzen der Arbeit und den Verwertungsansprüchen unterschiedlich gestaltet. Freiberufliche Hebammen, welche die Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln ablehnen und sich bewusst für die Priorisierung ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche entscheiden, bewältigen in gewisser Weise den Zielkonflikt, finden sich aber eher in selbstausbeuterischen Arbeitsstrukturen wieder. Freiberufliche Hebammen, die eher erwerbsorientierte Denk- und Handlungslogiken aufweisen, integrieren dagegen Verwertungsinteressen in die arbeitsinhaltlichen Ansprüche und damit in ihre Vorstellungen an den Arbeitssinn. Dieses bewusst adressierte Verwertungs-perspektive und das gestärkte Unternehmerinnen-Bewusstsein sind Abgrenzungsstrategie sowie Schutz vor Belastungen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Ansprüche an die Erwerbsarbeit zwischen Gebrauchswert und Tauschwert	10
2.1 Der Nutzen von Arbeit? – zur Theorie der arbeitsinhaltlichen Ansprüche	10
2.2 Der Doppelcharakter der Arbeit nach Marx – eine konflikthafte Beziehung	13
3. Arbeiten unter Ökonomisierungsdruck: Ambivalenzen zwischen Verwertungsansprüchen und arbeitsinhaltlichen Ansprüchen	15
3.1 Ökonomisierung als zeitdiagnostische Vorannahme	15
3.2 Zwischen zwei Stühlen: Beschäftigte im Spannungsfeld zwischen unternehmerischen Verwertungsinteressen und arbeitsinhaltlichen Orientierungen	20
3.3 Ökonomisierung des Gesundheitssektors – widersprüchliche Logiken	21
3.4 Ökonomisierung medizinischer und pflegerischer Arbeit – Konflikte, Bewältigungsstrategien und Widerständigkeiten auf Subjektebene	25
3.5 Fokus Solo-Selbstständigkeit: andere Konfliktlinien zu erwarten?	27
4. Aktuelle Arbeitssituation freiberuflicher Hebammen	31
4.1 Gesundheitspolitischer und gesetzlicher Rahmen für freiberufliche Hebammenarbeit	31
4.2 Leistungs- und Vergütungssituation der freiberuflichen Hebammenarbeit	33
5. Methodisches Vorgehen	37
6. Kontextauswertung – „Alles. Das ganze große Thema“	46
7. Arbeitsinhaltliche Ansprüche von freiberuflichen Hebammen – zwischen Zielvorstellungen, Frauenorientierung und Nützlichkeit	58
7.1. „Am Ende wird alles gut“: Der arbeitsinhaltliche Anspruch der Ergebnisorientierung	59
7.2. „Kein Programm abspulen“: Der arbeitsinhaltliche Anspruch des Patientinnenwohls	62
7.3. „Sie brauchen mich“: Der arbeitsinhaltliche Anspruch der Gebrauchswertorientierung	64
8. Hebammen unter Ökonomisierungsdruck – zum Verhältnis von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen	66
8.1. „Die Hebamme mit Herz“ – zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Selbstausbeutung	68
8.2. „Die Hebamme als Unternehmerin“ – Integration der Verwertungsansprüche in die arbeitsinhaltlichen Ansprüche	77
8.3. Wege aus der Krise: Lösungsvorschläge	87
9. Fazit	90
9.1. Zusammenfassung der Ergebnisse	91
9.2. Ausblick auf die Zukunft der freiberuflichen Hebammenarbeit	93

9.3. Forschungsbedarf	94
10. Literaturverzeichnis.....	96
Anhang	100
A. Interview-Leitfaden	100
B. Informationsblatt	103
C. Transkriptionsregeln	104

Zum Sprachgebrauch

Da der Hebammenberuf ein klassischer Frauenberuf ist und keine Daten dazu vorliegen, wie viele männliche Hebammen, sogenannte Geburtshelfer, in Deutschland tätig sind, sich die Zahl aber im einstelligen Bereich bewegen mag (vgl. Albrecht et al. 2012), wird in dieser Arbeit ausschließlich von weiblichen Hebammen ausgegangen und in diesem Zusammenhang auch die weibliche Sprachform „die Hebamme“ verwendet. Wenn Begriffe verwendet werden wie „Frauen“, „Mütter“ oder „Familien“, die durch die Hebammen betreut werden, werden mit diesen Begriffen aber auch andere dazugehörige Personen (PartnerInnen und Kinder, o.Ä.) einbezogen und alternative Familienmodelle nicht ausgeschlossen. Grundsätzlich wurde angestrebt, eine möglichst genderneutrale Sprache zu verwenden.

1. Einleitung

Nützliche oder sinnvolle Arbeit zu leisten, ist ein Anspruch vieler erwerbstätiger Menschen. Die Nützlichkeit der eigenen Arbeitsleistung geht dabei über instrumentelle Interessen auf persönlicher Ebene hinaus. Es geht um mehr als nur um den reinen Gelderwerb, den Wunsch nach schonendem Umgang mit der eigenen Arbeitskraft, profanen „Spaß“ an der Arbeit oder Selbstverwirklichungsinteressen (vgl. Nies 2015: 67). Vielmehr soll das Ergebnis oder das Produkt der eigenen Arbeit für andere Menschen einen Nutzen haben, also einen gesellschaftlich relevanten Gebrauchswert entfalten (vgl. Voswinkel 2015; Hürtgen 2017). Diese arbeitsbezogenen Ansprüche von Beschäftigten, die sich direkt auf das Arbeitsergebnis und die subjektiven Vorstellungen an die Wirkung der Arbeitsleistung beziehen, werden „arbeitsinhaltliche Ansprüche“ genannt (Nies 2015: 67).

Während allgemein im Zuge der fortschreitenden Arbeitsteilung der gesellschaftliche Gebrauchswert einer Arbeitstätigkeit oft nicht mehr nachvollziehbar erscheint, liegt der Sinn und Zweck der Tätigkeit im Gesundheitsbereich oder bei (bezahlter) Care-Arbeit auf der Hand (vgl. Voswinkel 2015: 35): Menschen werden geheilt, kuriert, gepflegt. Die Nützlichkeit dieser Arbeit leitet sich vom Wohlbefinden und der Gesundheit des Anderen als Arbeitsergebnis ab. Damit ist aus der Sicht der Beschäftigten der Nutzen unmittelbar erfahrbar und die „Sinnhaftigkeit greifbar“ (Voswinkel 2015: 35). Beschäftigte machen das menschliche Gegenüber zum Hauptbezugspunkt ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche.

Doch derartige Vorstellungen an die Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit der Arbeitsinhalte geraten aktuell in der Realität in vielen Gesundheitsbereichen in Bedrängnis (vgl. Slotala 2011). Beschäftigte müssen einen Konflikt austragen, „einerseits gute und sinnvolle Arbeit verrichten zu wollen, andererseits im wachsenden Druck auf die Arbeit letztlich darin massiv behindert zu werden“ (Hürtgen 2017: 211). Diesen Druck, die Arbeitsverrichtung nicht allein nach den eigenen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen auszurichten, lässt sich vor allem auf die Ökonomisierung des Sektors zurückführen, was Problematiken und Paradoxien in der Verwertbarkeit dieser Arbeit offenbart. Denn grundsätzlich erscheint Care-Arbeit zwar als sinnvoll, aber wegen der interpersonellen Arbeitslogiken als wenig marktförmig.

Der Begriff Ökonomisierung im Gesundheits- bzw. Care-Bereich beschreibt „einen Prozess der zunehmenden Überlagerung medizinischer und pflegerischer Werte, Handlungsmaximen und Entscheidungs-kriterien mit betriebswirtschaftlichen Argumenten“ (Manzei et al. 2014: 14). Damit findet in diesem Bereich eine Wertverschiebung statt, die sich von der Logik der Medizin

entfernt und sich der Logik der Ökonomie annähert. Für die Beschäftigten heißt das, dass ihre arbeitsinhaltlichen Ansprüche an den Sinn und Zweck ihres Arbeitsergebnisses in ein konflikthafte Spannungsfeld geraten mit ökonomischen Verwertungsinteressen von unternehmerischer Seite. Mögliche Ambivalenzen im Zuge der Ökonomisierung könnten dabei zwischen Versorgungsansprüchen und zur Verfügung stehenden Ressourcen, zwischen Ertragszielen und Arbeitsaufwand, sowie zwischen der inhaltlichen Arbeitsausrichtung in Bezug auf konkret-nützliche Arbeitsergebnisse und den abstrakten Verwertungszielen dieser auftreten (vgl. Nies 2015: 15f). Welche Folgen hat dieser doppelte Anspruch auf die Beschäftigten? Integrieren sie die Logik der Ökonomie und die unternehmerische Verwertungsperspektive in ihre Denk- und Handlungslogiken (vgl. Hardering 2018: 7)? Kann der Verwertungsanspruch auch zum arbeitsinhaltlichen Anspruch werden (vgl. Nies 2015)?

In der Regel sind Ökonomisierungsanforderungen und Verwertungsperspektiven extern bestimmt durch einen Arbeitgeber oder andere Rahmenbedingungen – es handelt sich also um die Strukturebene. Die arbeitsinhaltlichen Ansprüche beziehen sich dagegen meist auf die Subjektebene. Wie sind diese Unterschiedlichkeiten von „Interesse der Kapitaleigner“ und Interesse „der Arbeitskräfte“ (Moldaschl/Sauer 2000: 214) miteinander zu vereinbaren? „Im einfachsten Fall natürlich in Personalunion der beiden, die dann den Widerspruch in sich selbst auszuhalten und auszutragen hat. Diese Sozialfigur gibt es ja tatsächlich und schon lange: den kleinen Selbstständigen, den Ein-Mann- oder den Familienbetrieb“ (ebd.: 214). Warum denken die Autoren, dass das Austragen von „eigenen“ und „fremden“ Widersprüchen gebündelt in einer Person einfacher ist als das Projizieren konflikthafter Ambivalenzen auf das Unternehmen bzw. den Arbeitgeber? Ist es nicht viel zermürbender als Selbstständige/r alle divergierenden arbeitsinhaltlichen Ansprüche und Verwertungsinteressen jeder Zeit miteinander zu vereinbaren, auszuhandeln und auszutragen?

Der Vergleich von selbstständig arbeitenden Menschen und angestellt arbeitenden Menschen kann in dieser Arbeit nicht geleistet werden, dennoch ist eine These der Arbeit, dass das Vereinbaren von Verwertungsansprüchen und arbeitsinhaltlichen Ansprüchen in der Personalunion des Selbstständigen nicht unbedingt der „einfachste Fall“ ist, wie Moldaschl und Sauer es beschreiben, sondern sich sehr komplex gestaltet.

Während für abhängig Beschäftigte das facettenreiche Spannungsfeld zwischen ökonomischen Verwertungsinteressen und dem Anspruch nach „guter“ Arbeitsleistung schon viel thematisiert wurde (s. Kapitel 3.2. und 3.4.), ergibt sich insbesondere für die heterogene Gruppe der Solo-Selbstständigen eine Lücke im wissenschaftlichen Forschungsfeld – viel ist über ihre

Arbeitsorientierungen nicht bekannt (vgl. Hanemann 2016: 21ff). Vor diesem Hintergrund soll die vorliegende empirische Untersuchung Solo-Selbstständige im Care-Bereich in den Blick nehmen in Bezug auf die Frage, wie diese in ihrer Arbeitspraxis Ambivalenzen zwischen arbeitsinhaltenlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen begegnen.

Konkret sollen für diese Studie freiberuflich tätige Hebammen als Untersuchungsgegenstand dienen. Hebammen stellen eine oftmals übersehene Berufsgruppe innerhalb der Gesundheitsberufe und der Care-Arbeitsdebatte dar. Die wenigen AutorInnen, die die Gruppe der Hebammen in ihre Forschung miteinbeziehen, attestieren Forschungslücken zum Thema Hebammenarbeit (vgl. Albrecht et al. 2012; Jung 2017; Käuper 2012). Dennoch scheint der Blick auf diese Berufsgruppe wegen spezifischer Herausforderungen von Hebammenmangel über hohe Haftpflichtversicherungen bis zur Akademisierungsfrage aktuell sehr relevant.

Hebammen arbeiten nicht nur in Krankenhäusern auf den Entbindungsstationen, was meist in Angestellten-Verhältnissen geschieht, sondern oftmals auch freiberuflich. In der Selbstständigkeit bieten sie insbesondere die vorgeburtliche Schwangerenvorsorge sowie in den ersten Wochen nach der Geburt die sogenannte Wochenbett-Betreuung an. Über dieses Angebot hinaus können freiberufliche Hebammen auch viele weitere Leistungen wie zum Beispiel Sprechstunden-Beratungen oder spezielle Kurse anbieten. Die Freiberuflichkeit ist von viel Selbstbestimmung geprägt, aber auch von Selbstverantwortlichkeit: Mit dem kleinen Ein-Frau-Unternehmen ist die Hebamme selbst unmittelbar verantwortlich für ihr Erwerbseinkommen und trägt wegen fehlender Auffangnetze das unternehmerische Risiko.

Empirische Studien belegen, dass Hebammen vor allem in die Selbstständigkeit wechseln, um ihren arbeitsinhaltenlichen Ansprüchen besser gerecht werden zu können (vgl. Albrecht et al. 2012; Schirmer/Steppat 2016). Gleichzeitig ist der Ökonomisierungsdruck in der Freiberuflichkeit besonders hoch, denn das Entgelt für freiberufliche Leistungen richtet sich nach festgesetzten Pauschalen und fällt gering aus. Ausschließlich freiberuflich tätige Hebammen erzielen durchschnittlich nur knapp über 20000 Euro im Jahr als Gewinn nach Betriebsausgaben und Steuern (vgl. Albrecht et al. 2012: 144f) – die finanzielle Existenzsicherung wird mit so einem Entgelt zur Herausforderung. Im Vergleich zu anderen freiberuflichen medizinischen Berufsgruppen (z.B. Ärzte, Physiotherapeuten) erscheint vor diesem Hintergrund das Einkommen, das Maß der Anerkennung und der berufliche Status für die freiberuflichen Hebammen eher gering, der Ökonomisierungsdruck aber gleichsam höher.

Um dieses Spannungsfeld zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen soll sich die vorliegende Untersuchung drehen. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf die Besonderheiten der freiberuflichen Arbeitsform gelegt werden. Konkret habe ich mich bei der Untersuchung an folgenden Fragestellungen orientiert:

1. *Worauf beziehen sich Vorstellungen guter Arbeitsleistung bei freiberuflichen Hebammen und auf welche arbeitsinhaltlichen Ansprüche verweisen sie?*
2. *In welchem Verhältnis stehen arbeitsinhaltliche Ansprüche von freiberuflichen Hebammen zu eigenen unternehmerischen Verwertungsansprüchen im Kontext der Selbstständigkeit?*
3. *Wie empfinden und bewältigen freiberufliche Hebammen Ambivalenzen infolge des Ökonomisierungsdrucks in der Selbstständigkeit?*

Diese drei Fragen legen jeweils einen anderen Fokus, greifen dennoch alle ineinander und bilden Schnittmengen, die mitzudenken sind. Die erste Frage orientiert sich eng an dem Konzept der arbeitsinhaltlichen Ansprüche nach Sarah Nies (2015). Die zweite Frage untersucht das Verhältnis der verschiedenen Ansprüche zueinander, ohne im Vorfeld eine konflikthafte Beziehung vorauszusetzen. Verschiedene theoretische Ansätze zum Doppelcharakter der Arbeit und zur Ökonomisierung des Gesundheitssektors werden dabei miteinbezogen. Die dritte Frage nimmt subjektive Umgangs- und Bewältigungsstrategien in den Fokus, die auf den Ökonomisierungsdruck und seine Widersprüchlichkeiten in der Care-Arbeit zurückzuführen sind. Dieser Themenkomplex wird gerahmt von arbeitssoziologischen Konzepten der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. Dabei ist eine wichtige Frage, die alle drei Forschungsfragen tangiert, ob die Verwertungsansprüche selbst zu arbeitsinhaltlichen Ansprüchen infolge des Ökonomisierungsdrucks werden können.

Da das Erkenntnisinteresse auf subjektive Sinnvorstellungen abzielt, habe ich mich für qualitative Forschungsmethoden entschieden und narrationsorientierte Leitfaden-Interviews mit vier freiberuflich arbeitenden Hebammen durchgeführt und diese in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet. Dennoch soll in der vorliegenden Arbeit „Sinn“ nicht nur subjektiv oder gar individuell rekonstruiert werden, sondern ebenso seine gesellschaftliche Institutionalisierung mitgedacht werden (vgl. Voswinkel 2015: 33). In diesem Sinne soll die Arbeit der Hebamme nicht „verbesondert“ und der Forschungsgegenstand „exotisiert“ werden, sondern das Ziel verfolgt werden, die Erkenntnisse über die Arbeitssituation von Hebammen auch auf andere Berufsgruppen mit ähnlichen Herausforderungen übertragen zu können und damit zum Forschungsdiskurs zur Care-Arbeit anschlussfähig zu sein.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt. Im Anschluss an die Einleitung sollen die Arbeitsorientierungen von Beschäftigten zwischen Gebrauchswert und Tauschwert theoretisch skizziert werden (Kapitel 2). Dabei ergründet Kapitel 2.1. das Konzept der arbeitsinhaltlichen Ansprüche als maßgeblichen theoretischen Bezugspunkt dieser Studie und Kapitel 2.2. den Marxschen Doppelcharakter der Arbeit als Ausgangspunkt für den Doppelanspruch an Arbeit. Daran schließt sich das 3. Kapitel zum Thema Ökonomisierung an, das den zeitdiagnostischen Kontext des Ökonomisierungsprozesses abbildet und erste theoretisch begründete Spannungsfelder zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen darlegt (Kapitel 3.1.). Zwei empirische Beschäftigten-Studien (Nies 2015; Vester et al. 2007) werden exemplarisch rausgegriffen in Kapitel 3.2., um daran Erkenntnisse zu diesem Spannungsfeld anzureichern. Danach verengt sich der Blick auf die Ökonomisierung im Gesundheitssektor und die für diesen Bereich spezifischen Herausforderungen der Dominanz der ökonomischen Logik (Kapitel 3.3.). Auch für dieses Thema werden in Kapitel 3.4. empirische Studien herangezogen, die dahingehend mögliche Konflikte für Beschäftigte im Gesundheitsbereich beleuchten. Als letztes Kapitel dieses Blocks thematisiert Kapitel 3.5. die spezifischen Herausforderungen für Solo-Selbstständige und geht der Frage nach, inwieweit für diese Beschäftigten Unterschiede im Spannungsfeld zwischen Verwertungsinteressen und arbeitsinhaltlichen Ansprüchen zu erwarten sind.

Im Anschluss daran werden empirische Erkenntnisse zu der aktuellen Arbeitssituation von freiberuflichen Hebammen aufgegriffen. Einerseits geht es um die gesetzlichen und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen für die freiberufliche Hebammenarbeit (Kapitel 4.1.) und andererseits um die konkreten Arbeitstätigkeiten, das Arbeitsvolumen und Einkommenssituation von freiberuflichen Hebammen (Kapitel 4.2.). Im Anschluss folgt das Kapitel 5, in dem die methodischen Grundsätze und das methodische Vorgehen in der Erhebung und Auswertung erläutert werden. Außerdem wird das Sample skizziert und die befragten Hebammen vorgestellt.

In den Kapiteln 6, 7 und 8 werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Zuerst werden allgemeine Dimensionen als „Rahmen“ für das darauffolgende Kapitel ausgewertet (Kapitel 6), die ein Kontextverständnis für die Arbeitssituation der befragten Hebammen ermöglichen sollen. Im Anschluss daran werden in Kapitel 7 die drei maßgeblichen arbeitsinhaltlichen Ansprüche von freiberuflichen Hebammen beschrieben. In Kapitel 8 wird das Verhältnis von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen auf verschiedenen Ebenen thematisiert. In Abschnitt 8.1. wird in diesem Zusammenhang der Typus der „Hebamme mit

Herz“ herausgearbeitet und in Abschnitt 8.2. der Typus der „Hebamme als Unternehmerin“. Auf Basis der Interviews soll auch dargestellt werden, welche Ideen die befragten Hebammen formulieren, wie sich das Spannungsverhältnis in Zukunft entschärfen lässt (Kapitel 8.3.). Kapitel 9 resümiert und diskutiert die Ergebnisse. Außerdem wird im Fazit auf den weiteren Forschungsbedarf verwiesen und ein Ausblick auf die Zukunft der Hebammenarbeit geboten.

2. Ansprüche an die Erwerbsarbeit zwischen Gebrauchswert und Tauschwert

Warum arbeiten Menschen?¹ Zum einen liegt auf der Hand, dass Menschen einer Erwerbsarbeit nachgehen, da diese einen Lohn verspricht, welcher die eigene Existenz absichert. Doch darüber hinaus gibt viele weitere Motivationen zu Arbeiten und Ansprüche an die Arbeit. Das verweist darauf, dass die Erwerbsarbeit grundsätzlich „ein widersprüchliches Verhältnis von Sinn und Zweck“ widerspiegelt (Krempf 2011: 11). Wie Max Weber es ausdrückt, ist die Arbeit für den Arbeitenden sowohl subjektiver Sinnbezug – „das Erwerben als Zweck seines Lebens“ – als auch „Mittel zum Zweck der Befriedigung seiner materiellen Lebensbedürfnisse“ (Weber 1969: 164). Vor diesem Hintergrund der verschiedenen Funktionen von Arbeit, hat sich die Arbeitssoziologie schon lange damit beschäftigt, welche Einstellungen arbeitende Menschen zu ihrer Tätigkeit einnehmen.

2.1 Der Nutzen von Arbeit? – zur Theorie der arbeitsinhaltlichen Ansprüche

In den frühen sogenannten Bewusstseinsstudien der 1970er Jahren war die These sehr verbreitet, dass Beschäftigte vor allem eine instrumentelle Haltung zur Erwerbsarbeit einnehmen (vgl. Nies 2015: 74). Der Begriff Instrumentalismus beschreibt demnach ein emotional indifferentes, gar gleichgültiges Verhältnis der Beschäftigten zur Arbeit (vgl. Knapp 1981). Für die Arbeitenden steht der Lohn im Mittelpunkt ihrer Arbeitseinstellung, welcher außerhalb des Arbeitszusammenhangs ein angenehmes Leben ermöglichen soll (vgl. Krempf 2011: 13). In ihrer Klassifikation der Erwerbsorientierungen nennen die Autoren Pongratz und Voß dies die tauschwert-orientierte Einstellung (vgl. Pongratz/Voß 2003: 42). Weitere Aspekte einer instrumentellen bzw. tauschwertorientierten Arbeitseinstellung können Ansprüche der Arbeitsplatzsicherheit, des schonenden Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft oder genereller Arbeitsbedingungen sein.

¹ Im Folgenden wird mit dem Begriff „Arbeit“ Erwerbsarbeit gemeint, da sich der Inhalt der Untersuchung um die Erwerbsarbeit von Hebammen und nicht andere (unbezahlte) Arbeiten der Befragten allgemein dreht.

Das Instrumentalismustheorem wurde vielfach kritisiert insbesondere wegen der „schiere(n) Unmöglichkeit, eine rein instrumentelle Arbeitshaltung einzunehmen“ (Nies 2015: 80), sowie wegen der fehlenden Bezugspunkte zu den eigentlichen Arbeitsinhalten. Außerdem vernachlässigt die Theorie gänzlich subjektive Arbeitsorientierungen (vgl. Knapp 1981: 149). Die daran anschließenden Bewusstseinsstudien folgten demnach dem „doppelten Bezug auf Arbeit“ (für einen Überblick s. Nies 2015: 75ff). Arbeit sei für die Beschäftigten immer noch vor allem Mittel zum Zweck des Gelderwerbs – die Instrumentalismusthese bleibt bestehen, aber auch subjektive Erwerbsorientierungen werden in den Untersuchungen mitgedacht und bekommen einen neuen Stellenwert. Dabei betrachtete man nicht unbedingt Orientierungen zur konkreten Arbeit, sondern vielmehr Orientierungen zur Erwerbsarbeit allgemein wie beispielsweise die politischen Einstellungen der Beschäftigten, Gewerkschaftsbindung und Vorstellungen über den gesellschaftlichen Status von ArbeiterInnen (vgl. Nies 2015: 74). Damit verband sich die Idee, „dass sich im Bewusstsein der Beschäftigten ihre soziale Lage in Form der betrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen industrie-kapitalistischer Lohnarbeit widerspiegelt“ (Pongratz/Voß 2003: 39). Dennoch wurden diese beiden Orientierungen zwischen Instrumentalismus und Arbeiterbewusstsein immer noch als zwei Alternativen interpretiert – ein Zusammenfügen dieser wurde nicht angestrebt.

Spätestens seit den 1990er-Jahren gewann das Konzept der Subjektivierung für Beschäftigtenstudien an Relevanz und die Instrumentalismusthese verlor an Dominanz. Mit differenzierteren Betrachtungen der Subjektperspektive wurden beispielsweise Aspekte wie berufliche Identifikation, Arbeitszufriedenheit, Selbstbestimmung, Berufsethos, Anerkennung, Entfaltung oder Professionalität untersucht.

Dennoch blieben abseits dieser normativ fundierten Einstellungen und abstrakter Berufsidentitäten Ansprüche von Beschäftigten zum Nutzen ihrer konkreten Arbeitsleistung und subjektive Sinnbezüge zum Arbeitsergebnis seltsamerweise außen vor (vgl. Nies 2015: 83). Arbeitsprozesse werden betrachtet, aber worauf die Arbeitsprozesse ausgerichtet sind, bleibt unklar: Es fehlt die „systematische Bezugnahme auf Arbeitsinhalte, die den Bezugspunkt der Sinnansprüche an Arbeit bieten“ (ebd.: 14, 105). Die Gefahr dabei ist, dass „die Identifikation mit dem Beruf als die einzige Sinnquelle an Arbeit“ konstruiert wird (ebd.: 111).

Mit einem kritischen Blick darauf, dass das Arbeitsziel arbeitssoziologisch so wenig Beachtung findet, stößt Nies in diese Forschungslücke vor (vgl. ebd.: 117). Sie geht der Frage nach, welche Ansprüche Beschäftigte an die Inhalte, Ergebnisse und Wirkung ihrer Arbeit haben und in welchem Verhältnis diese zu unternehmerischen Anforderungen stehen (vgl. ebd.: 15).

Arbeitsinhaltliche Ansprüche definiert sie folglich als „arbeitsbezogene Ansprüche von Beschäftigten, die sich auf die Wirkung ihrer Arbeit beziehen und auf ihren Vorstellungen darüber beruhen, was Sinn und Zweck ihrer Arbeitstätigkeit ist bzw. sein sollte. Kurz: Es geht um inhaltliche Ansprüche an das Arbeitsergebnis.“ (ebd.: 15).

Das Konzept soll empirisch offen sein (vgl. ebd.: 118). Arbeitsinhaltliche Ansprüche von Beschäftigten können im Arbeitsprozess zutage treten – insbesondere bei interaktiver Arbeit. Aber über abstrakt-prozessbezogenen Analysen hinaus lassen sie sich vor allem nah an den konkreten Arbeitsinhalten und Arbeitsprodukten untersuchen.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die arbeitsinhaltlichen Ansprüche mit dem Fokus auf dem konkreten Nutzen des Arbeitsergebnisses für Andere sich nah am Marxschen Gebrauchswert von Arbeitsprodukten bewegen (vgl. ebd.: 118). „Der Gebrauchswertorientierung unter den arbeitsinhaltlichen Ansprüchen [kommt] ein besonderer Stellenwert zu“ (ebd.: 118). In der Kategorisierung der Erwerbsorientierungen nach Pongratz und Voß (2003) entspricht dies der gebrauchswert-orientierten Dimension. Dieser Aspekt der Funktion von Arbeit umfasst auf Seiten der Beschäftigten „das Verständnis nützlicher Arbeit, das Interesse an fach- und sachgerechter Verausgabung von Arbeitskraft sowie Strategien zur Sicherung maßgeblicher Sinnbezüge im Arbeitsgeschehen“ (Pongratz/Voß 2003: 42).

Mit diesem Blick auf die Anderen, die NutzerInnen der Arbeitsergebnisse, eröffnet sich gleichzeitig ein gesellschaftlicher Bezugspunkt der arbeitsinhaltlichen Ansprüche (vgl. Nies 2015: 72). Denn Sinn und Nutzen von Arbeit sind keine individuellen Kategorien, sondern werden gesellschaftlich bestimmt und verweisen auf gesellschaftliche Vorstellungen über den Wert einer Ware (vgl. Voswinkel 2015: 34; Hürtgen 2017: 216). Vor diesem Hintergrund untersucht Nies auch den strukturellen Rahmen gesellschaftlicher und betrieblicher Arbeitsorganisation. Denn im Bezug der arbeitsinhaltlichen Ansprüche auf die Strukturebene können Widersprüchlichkeiten und Ambivalenzen aufgedeckt werden (vgl. Nies 2015: 16).

Anders als Nies (vgl. 2015: 118) sieht Hürtgen arbeitsinhaltliche Ansprüche daher auch nicht als normativ neutrales Konzept. „Basis von Anspruchshaltungen sind normative Vorstellungen davon, was allgemein und insofern auch für einen selbst gerecht ist oder sein soll.“ (Hürtgen 2017: 213). Ansprüche zu stellen bedeutet, Teil der normativ vorgestellten Allgemeinheit zu sein, auf die man sich aktiv handelnd bezieht.“ (ebd.: 214). Damit haben Ansprüche eine Legitimationsfunktion und sind aus Sicht der Akteure gerechtfertigt. Hürtgen begreift

„Ansprüche“ als Gegensatz von „Wünschen“, denn Wünsche sind nicht mehr als individuelles und partikulares „Wollen“ (ebd.: 213f).

Instrumentelle Interessen in Bezug auf die Sicherung des Lebensunterhalts sind für Nies kein Gegensatz zu arbeitsinhaltlichen Ansprüchen (vgl. ebd. 2015: 120). Der Blick sollte aber auf die abstrakte Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse gelegt werden und auf deren Beziehung zum Arbeitsnutzen (vgl. ebd.: 81). Damit soll auch die Dichotomisierung von instrumentellen Ansprüchen auf der einen Seite und subjektiven Ansprüchen auf der anderen Seite überwunden werden (vgl. ebd.: 80). Denn Arbeit ist immer beides: Gelderwerb und Sinnstifter, Tauschwert und Gebrauchswert.

Mit diesem Konzept der arbeitsinhaltlichen Ansprüche schließt Sarah Nies die Lücke um die arbeitsbezogenen Sinn-, Zweck- und Zielansprüchen der Beschäftigten und sie bietet damit Anschluss an die Forschung zu Erwerbs- und Arbeitsorientierungen, die inhaltlich über abstrakt-subjektive oder materiell-instrumentelle Interessen von Beschäftigten hinausgehen (vgl. ebd.: 67, 119). Relevant erscheint dieses Konzept, da aktuelle Ökonomisierungsprozesse arbeitsinhaltliche Ansprüche „systematisch in Frage stellen“ und Spannungsfelder auch innerhalb arbeitsinhaltlicher Orientierungen von Beschäftigten hervortreten (vgl. ebd.: 121).

2.2 Der Doppelcharakter der Arbeit nach Marx – eine konflikthafte Beziehung

Wie im vorangegangenen Kapitel bereits angeklungen ist, sind Erwerbsorientierungen sowohl auf den Gebrauchswert als auch auf den Tauschwert der Arbeit in Form des Lohns zurückzuführen. Um diesen Doppelcharakter der Arbeit theoretisch darzustellen, muss auf Marx‘ Warenlehre zurückgegriffen werden.

Waren wohnt ein Doppelcharakter inne (vgl. MEW 23: 62). Nach der Definition von Karl Marx haben sie sowohl einen Gebrauchswert – Marx nennt es die „Nützlichkeit eines Dings“ (vgl. MEW 23: 49), der auf den konkreten Nutzen einer Ware verweist und sich in konkreten sozialen Handlungs- und Gebrauchspraxen realisiert; als auch einen Tauschwert, der das quantitative Austauschverhältnis zwischen „Gebrauchswerten einer Art gegen Gebrauchswerte anderer Art“ beschreibt (MEW 23: 50). Dabei müssen die Waren etwas „gemeinsames“ haben, um sie austauschen zu können – für Marx ist das die in den Waren verronnene menschliche Arbeitszeit (vgl. MEW 23: 54). Nur auf Basis dieses abstrakten, gemeinsamen Nenners, der Arbeitszeit, wird der Wert einer Ware erkennbar, die Waren können als Werte gleichgesetzt und auf diese Weise getauscht werden.

Dieser Doppelcharakter der Waren ist also auch ein Doppelcharakter der Arbeit: Arbeit erschafft Gebrauchswerte, wird daher auch konkret-nützliche Arbeit genannt, und Arbeit erschafft Tauschwerte, ist also wertbildend und wird als abstrakte Arbeit bezeichnet (vgl. MEW 23: 55ff). Verschiedenartige konkret-nützliche Arbeiten können auf der Abstraktionsebene in Tauschwerte, zum Beispiel den Lohn, ausgetauscht und damit vergleichbar gemacht werden. Der Wert einer Ware kann also während der Produktion nur gedacht werden – real wird er im Tauschprozess (vgl. Nies 2015: 70). Der Tauschwert hat damit auch eine soziale Eigenschaft: Der Wert wird gesellschaftlich bestimmt (vgl. Mohan 2019: 52).

Die Schaffung von Gebrauchswerten und die Schaffung von Tauschwerten im Sinne einer Gewinnmaximierung gehen aber nicht Hand in Hand – Marx erkennt diesen Widerspruch zwischen Gebrauchswert und Wert (vgl. Mohan 2019: 51). Die konkret-nützliche Arbeit und die abstrakt-verwertbare Arbeit sind zwar unmittelbar miteinander verbunden, dennoch ohne Kausalzusammenhang (vgl. Nies 2015: 124). Der Hauptwiderspruch in dieser Werttheorie ist, dass der Tauschwert die Arbeit abstraktifiziert, gleichzeitig aber ist die unmittelbare Grundlage für diese Abstraktion, dass konkrete Gebrauchswerte produziert werden (vgl. ebd.: 69).

Im kapitalistischen Produktionsprozess steht aus Sicht der Unternehmen vor allem die Verwertung der Arbeit, also die Mehrwertbildung im Mittelpunkt. Bei Marx bezeichnet der Begriff Verwertungsprozess „die spezifische kapitalistische Form des Produktionsprozesses, dessen Zweck die Produktion von Mehrwert und nicht die Befriedigung von Bedürfnissen durch Gebrauchswerte ist“ (Mohan 2019: 48f). Gebrauchswerte spielen nur insofern eine Rolle, als dass sie Quelle und stofflicher Träger der Tauschwerte sind. Auch für die Arbeitenden ist die Produktion von Gebrauchswerten erstmal nur Mittel zum Zweck, als dass sie Schlüssel zu ihrem Lohn sind. Wie im Kapitel zuvor jedoch beschrieben, haben sie aber auch Gebrauchswertorientierungen und Ansprüche an die Nützlichkeit ihrer Arbeit integriert.

Marx Warenlehre haftet die starke Dichotomisierung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen an. Die Verwertungsperspektive, Tauschwertorientierung und Mehrwertproduktion wird eher mit den ArbeitgeberInnen assoziiert. Ist diese Gegenüberstellung noch aktuell? Vor allem mit Blick auf die in der vorliegenden Arbeit untersuchten Solo-Selbstständigen verschwimmen Marx‘ Grenzen zwischen ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenperspektive. In der Solo-Selbstständigkeit sind der Tauschwert und der Gebrauchswert der Arbeit direkt erfahrbar. Verwertungszwänge wirken direkter und gleichzeitig erscheint auch die Nützlichkeit der Arbeit durch die Nähe bzw. Involviertheit im Arbeitsprozess greifbarer.

Dieser Blick auf den Doppelcharakter der Arbeit und die durch diese inneren Widersprüche geprägten Arbeitsorientierungen, die verschieden sind, aber trotzdem eng miteinander zusammenhängen, macht das Spannungsfeld zwischen Gebrauchswertorientierungen und Tauschwertorientierungen so interessant. Paradoxien und Konflikte im Produktionsprozess sind Folge dieser „widersprüchlichen Einheit“ von Gebrauchswert und Tauschwert (Nies 2015: 124). In der Realität deutet dieser theoretische Konflikt auf das Spannungsfeld zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und unternehmerischen Verwertungsinteressen hin.

Können diese verschiedenen Ansprüche an die Arbeit auf der Subjektebene eine Synthese bilden? Welche konkreten Gebrauchswertvorstellungen sind bei den Beschäftigten zu finden und welche Stellung nehmen diese gegenüber anderen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen ein (vgl. Nies 2015: 72f)? Inwieweit sind diese mit Verwertungsinteressen verstrickt? Und wie verhält es sich speziell bei Solo-Selbstständigen? Diese Fragen soll die vorliegende Arbeit untersuchen.

3. Arbeiten unter Ökonomisierungsdruck: Ambivalenzen zwischen Verwertungsansprüchen und arbeitsinhaltlichen Ansprüchen

Im Folgenden geht es zunächst theoretisch um den Prozess der Ökonomisierung (Kapitel 3.1.), der – so eine These dieser Arbeit – den Konflikt zwischen Gebrauchswert und Tauschwert der Arbeit verschärft. Darauf folgt ein Kapitel, das empirische Studien zu Ambivalenzen auf der Subjektebene von Beschäftigten aufgreift (Kapitel 3.2.). Daraufhin verengt sich der Fokus auf das Thema Ökonomisierung im Gesundheitsbereich – in der theoretischen Auseinandersetzung (Kapitel 3.3.) sowie bei empirischen Beschäftigtenstudien (Kapitel 3.4.). Zuletzt geht es in diesem Abschnitt um das Thema der Solo-Selbstständigkeit und inwieweit die Thematik und die beschriebenen Ambivalenzen auf Solo-Selbstständige zu übertragen sind (Kapitel 3.5.).

3.1 Ökonomisierung als zeitdiagnostische Vorannahme

Während der Doppelcharakter der Arbeit vielleicht seit je her die Arbeitsorientierung von Menschen in mehr oder weniger spannungsreicher Weise prägt, führt eine neuere Entwicklung dazu, dass dieser Konflikt verschärft wird. Seit den 1990er Jahren ist ein Strukturwandel zu beobachten, der sich in einer Verschiebung der Grenzen zwischen Marktlogiken und betrieblichen Organisationslogiken sowie einer neuen Dominanz bzw. Herrschaft einer marktorientierten Perspektive äußert (vgl. Nies 2015: 123, Hardering 2011: 38, Nowak et al. 2012: 34). Das Konzept der Ökonomisierung wird zur Zeitdiagnose (vgl. Mohan 2019: 14).

Obwohl die empirische Existenz dieses Phänomens der Ökonomisierung auch in der Soziologie unstrittig ist², mangelt es an theoretischer Einordnung, Konzepten und begrifflicher Schärfe (vgl. Mohan 2019: 11). In der Arbeitssoziologie gibt es verschiedene Begriffe und Akzentsetzungen zum Beschreiben der gegenwärtigen Entwicklung, die teilweise auch synonym verwendet werden. Ob es nun Kommerzialisierung, Kommodifizierung, Kapitalverwertung, ökonomischer Imperialismus oder Vermarktlichung genannt wird (vgl. ebd.: 11), haben diese Begriffe und dahinterstehenden Konzepte aus verschiedenen soziologischen Traditionslinien viele gemeinsame Schnittmengen.

Ohne an dieser Stelle eine tiefergehende Begriffsdiskussion aufgreifen zu können, soll festgehalten werden, dass ich im Folgenden den Begriff Ökonomisierung verwenden werde. Mohan attestiert zwar, dass dieser Begriff in der Vergangenheit eher als politischer Kampfbegriff „denn als präzises soziologisches Diagnoseinstrument“ zu verstehen war, dennoch offenbart dieser Begriff einige Vorteile. Erstens ist es der allgemeinste Begriff, der verschiedene Prozesse der Vermarktlichung, Privatisierung oder Kommodifizierung integriert (vgl. ebd. 2019: 12). Zweitens bezieht sich der Begriff Ökonomisierung stärker als andere Begrifflichkeiten auf eine Veränderung der (subjektiven) Denk- und Handlungslogiken (vgl. ebd.: 12), die ich in dieser Studie untersuchen möchte. Der Begriff Vermarktlichung im Sinne der Definition von Sauer (vgl. 2010) dagegen, dessen Konzept häufig Verwendung findet in der Arbeitssoziologie (u.a. Nies 2015, Nowak et al. 2012), setzt vielmehr eine Akzentuierung auf die strukturelle Ebene, die Akteure und Institutionen. Und drittens wird in den Studien, die sich thematisch im Gesundheits- oder Care-Sektor ansiedeln und auf die ich mich beziehe (u.a. Slotala 2011, Hielscher et al. 2013, Jung 2017, Hardering 2018) der Begriff Ökonomisierung vermehrt gebraucht.

² Auch wenn Ökonomisierungsprozesse an dieser Stelle nicht im Detail beschrieben werden können, stellt die Diagnose dieses Wandels eine wesentliche konzeptionelle Vorannahme und inhaltlichen Rahmen für die Untersuchung dar.

Robin Mohan hat vor diesem Hintergrund eine begriffliche und theoretische Schärfung erarbeitet und in Anlehnung an Karl Marx' Warenlehre folgende allgemeine Definition vorgelegt:

„Ökonomisierung ist damit als (je feldspezifische) Bewegungsform des Widerspruchs von Gebrauchswert und Tauschwert zu verstehen, in der tauschwert-ökonomische Orientierungen in sozialen Feldern in den Vordergrund treten, in denen ‚Gebrauchswertorientierungen‘ als Eigenwerte institutionalisiert sind; in der sich also Tauschwertorientierungen gegenüber Gebrauchswertorientierungen verselbständigen.“ (ebd. 2019: 77).

In Anlehnung an Max Weber unterscheidet er Felder der Bedarfswirtschaft (z.B. Bildung und Gesundheit), welche sich zwar entsprechend des „wirtschaftlichen Haushaltens“ an Prinzipien der Rationalität orientieren, aber dennoch die sozialen Versorgungsziele fokussieren; und zwischen Feldern der Erwerbswirtschaft, wo die Tauschwertperspektive und damit das Gewinnstreben unabhängig von Gebrauchswerten und Bedarfsorientierung im Mittelpunkt stehen (vgl. Mohan 2019: 40). Die Ökonomisierung ist demnach eine Veränderung der Wirtschaftsart und beschreibt einen Prozess, durch welchen eine erwerbswirtschaftliche, tauschwertorientierte Logik in bedarfswirtschaftlich, gebrauchswertorientiert geprägte Felder vordringt (vgl. ebd.: 41). Dieser Prozess bezeichnet damit eine Grenzüberschreitung und hat eine Umkehr der Mittel-Zweck-Beziehung zur Folge. Eine solche Folge der Ökonomisierung wird zum Zielkonflikt, wenn sich Tauschwertorientierungen gegenüber Gebrauchswertorientierungen verselbständigen (vgl. ebd.: 78).

Dennoch gibt es zwei Trugschlüsse, die der Begriff der Ökonomisierung nahelegt. Zum einen erscheint Ökonomisierung oft als nicht steuerbares, machtvolleres „Durchgreifen der Ökonomie“ in vormals bedarfsorientierte gesellschaftliche Teilbereiche – obwohl derartige Prozesse in aller Regel staatlich moderiert und politisch initiiert waren (vgl. ebd.: 23). Zum anderen suggeriert der Begriff, dass dieser Wandel erst seit Kurzem stattfindet und nicht-ökonomische Teilbereiche zuvor frei gewesen seien von ökonomischen Zwängen (vgl. ebd.: 23).

Nichtsdestotrotz erscheint der Prozess der Ökonomisierung erst einmal als Druck bzw. diffuser Zwang von außen, auf den Unternehmen, Organisationen und Institutionen reagieren müssen. Durch neue marktorientierte Steuerungsformen der Arbeit wird der Ökonomisierungsdruck über verschiedene Ebenen weitergegeben und für die Beschäftigten direkt erfahrbar: Beschäftigte sind unmittelbar mit Verwertungsanforderungen der Unternehmen konfrontiert (vgl. Nies 2015: 123). Der Ökonomisierungsdruck auf unternehmerischer Ebene ruft somit

vielerlei Auswirkungen auf den konkreten Arbeitsalltag der Beschäftigten hervor. Einerseits lassen sich in der Folge verschiedene Formen von Leistungs- oder Zeitdruck, Leistungsverdichtung, Stress und psychischen Belastungserscheinungen empirisch belegen. Andererseits spielt auch die Konflikthaftigkeit auf der Subjektebene eine Rolle. Dadurch, dass die Beschäftigten in ihrer Arbeitspraxis unmittelbar mit der unternehmerischen Verwertungsperspektive konfrontiert sind, schlägt der „Konflikt zwischen Gebrauchswertlogik und Verwertungsperspektive sich somit, so ist anzunehmen, auch in den Köpfen der Beschäftigten nieder“ (ebd.: 123). Erfahrungen von Dissonanzen, Verlust der Sinnbezüge zur Arbeit und Entfremdung sind die Folge dieser ambivalenten Beziehung zwischen ökonomischer Verwertungsperspektive und dem eigentlichen Nutzen der Tätigkeit (vgl. Hardering 2018: 4f).

Vor diesem Hintergrund ist eine These der vorliegenden Arbeit, dass der Prozess der Ökonomisierung den Konflikt um den Doppelanspruch zwischen der Verwirklichung von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und unternehmerischen Verwertungsanforderungen verschärft. So schreiben auch Nowak et al., dass durch diesen Prozess „der Widerspruch zwischen Interessenperspektive der Beschäftigten und der unternehmerischen Rentabilitätsperspektive eine neue Zuspitzung“ erfährt (ebd. 2012: 25), weil er auf die Subjektebene übergreift. Dadurch, dass die Ökonomisierung einen Druck ausübt, Rahmenbedingungen, Unternehmensorganisationen, Steuerungsinstrumente einem Wandel unterzogen sind, wirkt sich der Druck auf die Beschäftigten unmittelbarer aus, da sie den Ökonomisierungsdruck direkt erfahren. „Ökonomisierungsprozesse werden von den Beschäftigten selbst ausgeführt und der unternehmerische Wille vollzieht sich über den Willen der Beschäftigten (Glißmann 2000, zit. in Nowak et al. 2012: 26). Der Konflikt wird individualisiert, die Beschäftigten müssen „ihn in sich selbst austragen“ (Nowak et al. 2012: 25).

Gerahmt wird das Thema der vorliegenden Untersuchung auch von zwei in der neueren Arbeits- und Industriesoziologie populären Konzepten. Das eine ist die Subjektivierung und das andere die Entgrenzung von Arbeit. Diese zwei Konzepte tangieren die Themen der vorliegenden Studie, bieten theoretische Ansatzpunkte, werden mitgedacht, sollen aber nicht im Vordergrund stehen. Nicht zuletzt aus dem Grund, dass weiblich konnotierte Sorgearbeit „grundsätzlich eine andere subjektive Involviertheit (...) sowie andere Arbeitszeiten“ voraussetzt (Nowak et al. 2012: 28).

Entgrenzung definierte Voß 1998 als einen „sozialen Prozess, in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. aufgelöst werden“ (Voß 1998: 474). Es

geht vor allem darum, dass die Grenzen zwischen Arbeit- und Freizeitkontexten verschwimmen, es zu einer Flexibilisierung und Entstrukturierung dieser Beziehung kommt (vgl. Voß 2007: 101; Sauer 2005: 125).

Eng mit dem Konzept der Entgrenzung ist auch das der Subjektivierung verknüpft. Der Schwerpunkt der Subjektivierungsdebatte beschreibt, „dass subjektive Potenziale und Ressourcen in erweiterter Weise vom Betrieb gefordert und vereinnahmt werden“ (Sauer 2005: 15). Es geht darum, dass Unternehmen zunehmend einen ganzheitlichen Zugriff auf die Subjektivität ihrer Beschäftigten als neue ökonomische Ressource anstreben (vgl. Hardering 2011: 41). Beschäftigte werden zu einer „zunehmend individuellere[n] und flexiblere[n] Selbstorganisation von Arbeit“ (Hielscher et al. 2013: 16) gebracht und müssen erforderliche Bedingungen zum erfolgreichen Ausführen ihrer Tätigkeit selbst entwickeln (vgl. Voß 2007: 102f). Die Eigenverantwortlichkeit für berufliche Inhalte, Leistungen, Tätigkeiten wird aktiviert und eine in der Folge „selbstgemanagte“ Intensivierung der Arbeit durch die Beschäftigten als Unternehmensstrategie verfolgt (Nowak et al. 2012: 25). Konflikte zwischen verschiedenen Anspruchsperspektiven werden ausgesourct und müssen auf individueller Ebene begegnet werden (vgl. ebd.: 25f)

Langfristig stünde am Gipfel dieses Wandels von Ökonomisierung, Subjektivierung und Entgrenzung des ökonomisierten Subjekts, wie verschiedene theoretische Ansätze es beschreiben. Für Friedericke Hardering heißt es „Ökonomisierung der Lebensführung“ (2011), Ulrich Bröckling nennt es „unternehmerisches Selbst“ (2007) – eine Ich-AG der Selbstoptimierung, und bei dem Klassiker von Voß und Pongratz heißt es „Arbeitskraftunternehmer“ (1998). Der Arbeitskraftunternehmer (vgl. Voß/Pongratz 1998) integriert unternehmerische Verwertungsinteressen in seine Arbeitsorientierung, ökonomisiert sich selbst nach Marktanforderungen, und der Warencharakter der Arbeitskraft wird wieder sichtbar (vgl. Pongratz/Voß 2000: 235). Die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit, Berufs- und Privatleben verschwimmen und der Ökonomisierungsdruck erfasst alle Bereiche des Alltags (vgl. Bröckling 2007: 48). Die drei Merkmale dieses theoretischen Idealtypus, der sich empirisch nur teilweise überprüfen lässt (vgl. Voß 2007: 99), sind Selbstkontrolle im Arbeitshandeln, Selbst-Ökonomisierung im Sinne der Vermarktung der eigenen Arbeitskraft sowie Selbstrationalisierung in Bezug auf die allgemeine Lebensführung (vgl. ebd.: 99).

Gemeinsam haben diese drei Konzepte, dass sie nicht nur Folgen für die Arbeitswelt, sondern auch für die Lebensrealität der Menschen betrachten. Unternehmerische Denk- und Handlungsfiguren vereinnahmen demnach immer weiter die Alltagswelt und der

unternehmerische „spirit“ (Bröckling 2007: 223) dringt in mehr und mehr Bereiche vor. Ebenfalls beschreiben diese theoretischen Ansätze, wie eine solche Verinnerlichung der ökonomischen Verwertungsinteressen auf Subjektebene, eine vermeintliche Lösung der inhärenten Konflikte zwischen nützlicher und verwertbarer Arbeit versprechen, indem auf die freiwillige, selbstgewählte Selbstaussbeutung der Beschäftigten ausgewichen wird statt ihnen mit kritischer Reflexion zu begegnen (vgl. Hardering 2011: 44, Pongratz/Voß 2003: 26f).

Insofern bieten derartige Ansätze auch interessante Perspektiven für die vorliegende Arbeit, in der es um berufliche Selbstständigkeit geht. Obwohl sich diese theoretischen Konzepte auf angestellte Beschäftigte beziehen, zeigt es doch, dass der Strukturwandel der Arbeit mehr und mehr zu selbstständigen Arbeitsweisen führt.

3.2 Zwischen zwei Stühlen: Beschäftigte im Spannungsfeld zwischen unternehmerischen Verwertungsinteressen und arbeitsinhaltlichen Orientierungen

Auch die subjektiven arbeitsinhaltlichen Orientierungen von Beschäftigten werden durch unternehmerische Verwertungsinteressen geprägt. Innerbetriebliche Steuerungsmechanismen und Leistungsüberwachung, Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck, Effizienz- und Rationalisierungsstrategien mit dem Ziel der Gewinnmaximierung werden für Beschäftigte in ihrem Arbeitsalltag unmittelbar erfahrbar. Im Folgenden sollen zwei empirische Studien dargestellt werden, die untersuchen, wie diese unternehmerischen Verwertungsanforderungen geprägt durch die Ökonomisierung auf die Arbeitsorientierungen der Beschäftigten wirken.

Vester et al. beschreiben in ihrer Studie, für die sie hochqualifizierte Beschäftigte der Automobilindustrie interviewt haben, einen „neuen industriellen Konflikt“ (ebd. 2007: 21). Diesen Konflikt sehen sie zwischen Kapitalverwertungsinteressen auf Seiten der Unternehmen und dem qualitätsorientierten Berufsethos der Beschäftigten. Konkret stellen die Autoren dar, wie der Berufsethos der hochqualifizierten Beschäftigten sich wandelt, da ihrer Arbeit nicht mehr der ehemalige Charakter einer fachlich hochwertig, anspruchsvollen und hoch zu bezahlenden Arbeit zugesprochen wird, was zum Verlust von ehemaligen Privilegien, Status, Anerkennung und Autorität führt (vgl. ebd.: 26). Diesen beruflichen Wandel und die damit einhergehende Entwertung der Expertenarbeit führen sie auf die „neoliberale Managementstrategien“ zurück. Folgen dieses Wandels sind „Eigensinnigkeiten“ der Beschäftigten und eine neue interessenpolitische Mobilisierung.

Die Studie scheint aber wegen des Bezugs auf stärker abstrakte Aspekte wie Berufsethos und Identität sowie dem mangelnden Bezug auf konkrete Arbeitsprozesse eher wenige

Anknüpfungspunkte für die vorliegende Untersuchung zu bieten. Dennoch zeigt sie, indem die Bedrohung von Sinnbezügen und unternehmerische Nutzungsstrategien subjektiver Arbeitskraft als „gemeinsame Entwicklungstrends“ analysiert werden (vgl. Nies 2015: 115), interessante Ambivalenzen und Konfliktlinien auf.

Nies (2015) fokussiert sich in ihrer Studie auf ihr Konzept der arbeitsinhaltlichen Ansprüche und untersucht in zwei Fallstudien, in welchem Verhältnis diese arbeitsinhaltlichen Ansprüche zu unternehmerischen Verwertungsanforderungen stehen und wie sich der systemische Widerspruch in dieser Beziehung manifestiert (vgl. ebd.: 16). Sie grenzt sich damit von den gängigen Perspektiven auf subjektive Arbeitsansprüche ab und untersucht konkret die arbeitsbezogenen Ansprüche auf die Wirkung und den Zweck der Arbeit (vgl. ebd.: 331).

Für die Berufsgruppe der IT-EntwicklerInnen und Bank-KundenberaterInnen konnte sie unterschiedliche Spannungsfelder skizzieren. Während für die IT-EntwicklerInnen der Konflikt zwischen dem arbeitsinhaltlichen Anspruch der technischen Qualität und dem Erfüllen der Unternehmensansprüche eher schwach ausgeprägt ist und eher auf einen Ressourcenkonflikt verweist, zeigt sich doch, dass das Spannungsfeld auf individueller Ebene ausgetragen und folglich entweder widerständige „Eigensinnigkeiten“ hervorruft oder durch „freiwillige“, selbstgewählte Mehrarbeit mit selbstausbeuterischen Zügen kompensiert wird (vgl. ebd.: 347ff). Bei den KundenberaterInnen von Banken erweist sich das Spannungsfeld als konfliktreicher. Die Beschäftigten gehen eher kritisch mit dem Vertriebsdruck und seiner Legitimität um. Wenn gleich sie sich auch nicht völlig davon distanzieren, können sie die Verwertungsinteressen nicht bruchlos in ihre arbeitsinhaltlichen Ansprüche integrieren (vgl. ebd.: 217). Sie tragen ebenfalls den Konflikt auf individueller Ebene aus. Da sie aber wenig Handlungsspielraum haben, den Konflikt zwischen bedarfsorientierter, fairer Kundenberatung als arbeitsinhaltlichen Anspruch und dem Erfüllen von unternehmerischen Verkaufszahlen durch Eigensinnigkeiten zu lösen, leiden sie unter Belastungen. Das Gefühl des „permanenten Ungenügens“ und dem Hin- und Her-Gerissen Seins zwischen dem Doppelanspruch prägt den Konflikt (vgl. ebd.: 236).

3.3 Ökonomisierung des Gesundheitssektors – widersprüchliche Logiken

Wie verschiedene empirische Studien zeigen konnten, hat die fortschreitende Ökonomisierung auch den Gesundheitssektor erfasst (vgl. Manzei et al. 2014: 14; Slotala 2011, Mohan 2019). Obwohl ökonomische Gesichtspunkte auch schon in der Vergangenheit im Gesundheitssektor zu finden waren und nicht ausschließlich „neu“ sind, ist eine deutliche Beschleunigung dieser

Entwicklung insbesondere durch die Abkehr vom retropektiven Kostenerstattungsprinzip und der Einführung des DRG-Systems 2003, welches Fallpauschalen für nahezu alle medizinischen Leistungen im Vorhinein festlegt (vgl. Maio 2014: 16f), eingetreten – das Finanzierungsprinzip der Bedarfsdeckung wurde durch das erwerbswirtschaftliche Finanzierungsprinzip abgelöst (vgl. Mohan 2019: 14f).

Die Besonderheit dabei ist, dass Gesundheits- bzw. Care-Tätigkeiten im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern in anderer Weise von der Ökonomisierung betroffen sind – aus zweierlei Gründen. Erstens erscheint der Gesundheitsbereich als klassisches bedarfsorientiertes, nicht-ökonomisches Arbeitsfeld. Pflegerische oder medizinische Arbeit ist wegen seiner „Unbestimmbarkeiten und Unwägbarkeiten“ und der nicht in Wert zu setzenden zwischenmenschlichen Komponente nur sehr bedingt ökonomisierbar (vgl. Nowak et al. 2012: 37). Daher treten für diesen Bereich Konflikte zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsanforderungen besonders deutlich hervor, weil sich die Logik der Ökonomie grundsätzlich von einer Care- bzw. Medizin-Logik unterscheidet (vgl. Hardering 2018: 7). „Gerade am Krankenbett erweist sich die Logik der Ökonomie als eine der Medizin fremde Logik, weil die Medizin eben keine Dienstleistung ist, sondern eine soziale Praxis“ (Maio 2014: 20). Zweitens gehören Prozesse der Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung – die manche als Folge einer Ökonomisierung erachten (vgl. Hardering 2011: 16) – bei der Care-Arbeit seit je her dazu. Dadurch, dass in der pflegerischen oder medizinischen Arbeit immer schon die Einbringung von Gefühlen und Empathie, also „subjektivierendes Arbeitshandeln“, durch die Beschäftigten erforderlich war, dadurch dass traditionell die pflegerische Arbeit nicht unbedingt in Form von Lohnarbeit und „begrenzter“ Arbeit erfolgte, und dadurch dass Versorgungsbedarf nicht planbar ist und immer schon Flexibilität erforderte, sind diese Entwicklungen für den Gesundheitssektor keine neuen Phänomene – wenn gleich diese auch durch die Ökonomisierung unter Druck geraten (vgl. Nowak et al. 2012: 7, 37ff).

Zur Konkretisierung der Ökonomisierungs-Definition von Mohan für dieses Arbeitsfeld, begreife ich entsprechend der Definition von Manzei et al. Ökonomisierung im Gesundheitsbereich als einen „Prozess der zunehmenden Überlagerung medizinischer und pflegerische Werte, Handlungsmaximen und Entscheidungskriterien mit betriebswirtschaftlichen Argumenten“ (ebd. 2014: 14). Genauso wie Mohan ist Ökonomisierung auch in dieser Definition mehr als reine Sparsamkeit oder „Haushalten“ mit begrenzten finanziellen, stofflichen oder zeitlichen Mitteln (vgl. Mohan 2019: 23).

Wenn man diesen Wandel des Gesundheitswesens lediglich als „marktwirtschaftliche Rationalisierungsmaßnahme“ begreift, lässt sich argumentieren, dass betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente das Gesundheitssystem vor Ressourcenverschwendung und Unwirtschaftlichkeit bewahren (vgl. Slotala 2011: 61). Da Ressourcen für die gesundheitliche Versorgung endlich sind, soll deren Einsatz möglichst nutzenmaximierend in Sinne einer utilitaristischen Logik erfolgen (vgl. ebd.: 61). Um das zu erreichen und die Gesamtkosten des Gesundheitssystems zu reduzieren, kommt es zu einer ökonomisch-rationalen Umstrukturierung des Gesundheitssektors nach Effizienzgesichtspunkten und einer Intensivierung von Marktlogiken (vgl. ebd.: 59). Das verweist aber noch nicht auf einen Zielkonflikt, denn bestimmte Ziele sollen rational schlicht besser erreicht werden als zuvor (vgl. Mohan 2019:76).

Diese Theorie der ökonomischen Rationalität innerhalb der Public-Health-Forschung wird stark problematisiert. Angesichts von Ressourcenverknappung und Spardiktaten kann eine qualitativ hochwertige, sozial gerechte und bedarfsorientierte Versorgung nicht gewährleistet werden (vgl. Slotala 2011: 57ff, Manzei et al. 2014). Daher ist der Begriff der ökonomischen Rationalität für diesen Wandel des Gesundheitswesens zu schwach. Vielmehr beschreibt der Begriff der Ökonomisierung jenen Zielkonflikt, bei dem Tauschwertorientierungen Gebrauchswertorientierungen beim medizinischen und pflegerischen Handeln überlagern. Im Zielkonflikt überlagern die ökonomischen Organisationsziele den eigentlichen Nutzen der Tätigkeit und das Verhältnis von Mittel und Zweck wird auf den Kopf gestellt (vgl. Hardering 2018: 4; Mohan 2019: 24).

Diese Überlagerung durch ökonomische Logiken lässt sich nicht nur auf strukturell-organisationaler Ebene beobachten, sondern auch im konkreten Arbeitshandeln der Beschäftigten im Gesundheitssektor (vgl. Slotala 2011: 65). Während zu Beginn des Ökonomisierungsprozesses, Beschäftigte im Gesundheitsbereich ökonomische Organisationslogiken noch als „fremde Rationalität“ verstanden, ist zu beobachten, wie im Laufe des Wandels auch die eigene Identität und das konkrete Arbeitshandeln der Beschäftigten betroffen sind (vgl. Hardering 2018: 4; Maio 2014). Der Medizinethiker Maio spricht dabei von „Umprogrammierung“ der Beschäftigten (vgl. 2014: 47). Als „ökonomisiertes Handeln“ bei Beschäftigten im Gesundheitsbereich versteht Slotala im diesem Sinne den „Umstand, dass das empirische Handlungsmotiv im Sinne der ‚formalen Rationalität‘ (Max Weber) alleine auf quantitative Geldwerte reduziert ist und die Handlungsoptionen primär darauf hin durchkalkuliert werden, den größten ökonomischen Nutzen zu erzielen.“ (Slotala 2011: 65).

Dementgegen stehen die „qualitativen Handlungsmotive“, die sich an der Gesundheit der PatientInnen und der Nützlichkeit der Tätigkeit orientieren (vgl. ebd.: 65). Um diesen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen trotzdem noch gerecht werden zu können, kommt es zu einer quantitativen Ausweitung und Intensivierung der Arbeitsleistung (Nowak et al. 2012: 41ff). Die „freiwillige“ Mehrarbeit ist aber nichts anderes als Entgrenzung – psychische Belastungen sind die Folge (vgl. ebd.: 42).

Diese zwei Handlungsmotive, die der Autor Slotala mit Blick auf die ambulante Pflege beschreibt, stehen als „Zielkonflikt“ zwischen zwei „Grundlogiken und Werteprinzipien“, wobei mehr und mehr die ökonomisierte Handlungslogik zu dominieren droht (vgl. Slotala 2011: 47; 203). Auch Hardering beschreibt diesen Prozess der Verinnerlichung ökonomischer Logiken als alternativlos angesichts des strukturellen Drucks (vgl. Hardering 2018: 7).

Der Ökonomisierungsprozess, „als Naturgewalt und Sachgesetzlichkeit kommuniziert“ erscheint dabei als unwiderruflich und seine Macht legitimiert alle problematischen Folgen mit dem „Verweis auf Pragmatismus“ (Nies 2015: 144). Des Weiteren wurde in der Vergangenheit dieser Wandel nicht nur als unausweichlich, sondern auch als „richtig“ verstanden (vgl. Mohan 2019: 13). Dabei erscheint diese neue Herrschaft durch den Markt wenig greifbar: „Die Omnipräsenz der Marktlogik fördert die Diffusion von Verantwortlichkeit, die Versachlichung von Zwängen und die Anonymisierung von Herrschaft“ (Nies 2015: 143).

Dennoch verläuft dieser Wandel der Ökonomisierung nicht reibungslos, sondern ruft Widerstand und Protest hervor (vgl. Mohan 2019: 15, Slotala 2011: 176). Beschäftigte entwickeln verschiedene Strategien, ihre Handlungsautonomie wiederzuerlangen, sich Rationalisierungsbestrebungen entgegenzusetzen und ihren moralischen Handlungsmaßstäben zu folgen. Wie die subjektive Arbeitsorientierung und Handlungspraxis durch den erlebten Ökonomisierungsdruck beeinflusst werden, inwiefern Beschäftigte im Gesundheitsbereich ökonomischen Handlungskriterien folgen und aktiv in die Ökonomisierung ihrer Arbeit verstrickt sind, haben verschiedene qualitative Studien versucht zu ergründen (s. Kapitel 3.4.). Es geht dabei nicht um die Ökonomisierungsfolgen, sondern um Praktiken, wie Beschäftigte diesem Wandel begegnen und welche Rolle sie darin einnehmen (vgl. Mohan 2019: 16).

3.4 Ökonomisierung medizinischer und pflegerischer Arbeit – Konflikte, Bewältigungsstrategien und Widerständigkeiten auf Subjektebene

Wie genau dieser Zielkonflikt der Ökonomisierung als Verselbstständigung der Tauschwertgegenüber der Gebrauchswertdimension auf subjektiver Handlungsebene empfunden und ausgetragen wird, konnten verschiedene qualitative Studien zeigen. Diese verwenden teilweise unterschiedliche Begriffe, Konzepte oder Theorien, dennoch scheinen die Erkenntnisse insofern vergleichbar und miteinander in Beziehung zu setzen, als dass sie die verschiedenen Facetten des Spannungsfelds beschreiben. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass erwerbswirtschaftliche und bedarfswirtschaftliche Logiken auf der Handlungsebene der Akteure keine Alternativen sind, sondern sie vielmehr ineinandergreifen und ihre Grenzen in der Praxis verschwimmen (Mohan 2019: 68). Außerdem ist davon auszugehen, dass offene gelebte Tauschwertorientierungen keine Legitimität erfahren, weshalb insbesondere „informelle Initiativen und Praktiken“ untersucht werden müssen (vgl. ebd.: 124). Im Folgenden sollen einige dieser Studien für verschiedene Gesundheitsberufe kurz dargestellt werden.

So untersucht Friedericke Hardering (2018) mittels erwerbsbiografischer Interviews mit ÄrztInnen in Führungspositionen, wie sich der Wandel zu ökonomischen Organisationslogiken des Krankenhausmanagements auf ihre subjektiven Entfremdungserfahrungen und Sinnerleben und damit die Handlungsautonomie auswirkt. Sie arbeitet drei kognitiv-emotionale Praktiken der Identitätsarbeit bei ÄrztInnen heraus, die dazu dienen, die eigene Handlungsfähigkeit (wieder) zu erlangen und sich ökonomischen Rationalitäten zu entziehen, die empfundene Entfremdung abzufedern und Sinnzuschreibungen an die Arbeit zu stabilisieren (vgl. Hardering 2018). Die erste Praktik der Ressourcenorientierung beschreibt das Bewusstmachen dessen bzw. den Rückbezug darauf, was im Arbeitsalltag gut läuft und was als sinnvoll gedeutet werden kann. Zweitens werden mit der Praktik der Neubewertung belastende Situationen umgedeutet und subjektiv angeeignet, indem beispielsweise Mehrarbeit als freiwillig und bewusst herbeigeführt interpretiert wird entsprechend des eigenen Selbstbilds. Die dritte Praxis beschreibt den Fokus von ÄrztInnen auf potenzielle Handlungsspielräume in der Zukunft als Anker der Sinnzuschreibung (vgl. ebd.: 14ff).

Hielscher et al. (2013) untersuchen in einer großangelegten mixed-methods Studie, wie Ökonomisierung in der stationären und ambulanten Pflege sowie bei allgemeinen sozialen Dienstleistungen auf verschiedenen Ebenen³ wirkt. Auf Makro-Ebene untersuchen sie Ökono-

³ Diese drei Analyse-Ebenen werden auch in der vorliegenden Arbeit (s. Kapitel 8) verwendet.

misierungstendenzen mit Blick auf extern gesetzte Anforderungen und Rahmenbedingungen für die Pflegearbeit. Auf der zweiten Ebene werden Auswirkungen der Ökonomisierung auf betriebliche Strategien, Organisationsstrukturen und Prozesse betrachtet. Auf der Subjektebene interessiert die Autoren, wie sich Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln der Beschäftigten und ihren Arbeitsorientierungen niederschlägt (vgl. Hielscher et al. 2013: 24). Bei der ambulanten Pflege beschreiben die Autoren für die Subjektebene, dass die Beschäftigten täglich zwei Ansprüche an die Arbeit austarieren müssen: fürsorglich zum Wohl der PatientInnen zu arbeiten und gleichzeitig kostensparend zu arbeiten. Dabei sind sie dem permanenten Zeitdruck in der Arbeitsverrichtung ausgesetzt, der weniger auf Kostenkalküle zurückzuführen ist, möglichst schnell und kostensparend zu arbeiten, sondern vielmehr auf die permanente Abwägung verweist, wie viel Zeit sie einzelnen PatientInnen widmen können und wie das gesamte Zeitkontingent auf alle zu betreuenden Pflegebedürftigen zu verteilen ist (vgl. ebd.: 127): „Eine zu lange Pflegezeit ist daher nicht in erster Linie als ökonomischer Verlust zu betrachten, sondern geht zu Lasten der nachfolgenden Patientinnen und Patienten.“ (ebd.: 127). Die Autoren stellen fest, dass die Pflegekräfte von privaten Anbietern dabei ökonomische Denklogiken bereits stärker inkorporiert haben als Beschäftigte von gemeinnützigen Diensten (vgl. ebd.: 127).

Auch die Autorinnen Nowak, Hausotter und Winker (2012) untersuchen die Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in der stationären Altenpflege unter vermarktlichten Rahmenbedingungen und vergleichen diese mit denen von Beschäftigten aus Industrieunternehmen. In ihrer Studie, die das Verhältnis von Arbeit und Leben in der Synthese betrachtet, setzen sie am grundsätzlichen Widerspruch von „gutem Leben“ und kapitalistischer Verwertungslogik an (vgl. Nowak et al. 2012: 7). Sie arbeiten in ihrer Analyse vier Typen von Subjektkonstruktionen heraus und zeichnen verschiedene Konfliktlinien der entgrenzten Arbeits- und Lebensverhältnisse: Den Widerspruch zwischen Begeisterung für den Beruf und dem Leiden unter der tatsächlichen Arbeitsbelastung, den Konflikt zwischen Leistungsverdichtung und Arbeitsqualität, den Konflikt zwischen betrieblichem Leistungsdruck und einem Verlust an Lebensqualität und allgemeiner Zufriedenheit. Darüber hinaus attestieren sie, dass die traditionellen Arbeitsorientierungen dieser Beschäftigten in ihrer entgrenzten und subjektivistischen Charakteristik durch die Ökonomisierung der Gesundheit unter Druck geraten (vgl. ebd.: 37ff).

Robin Mohan (2019), der den Begriff der Ökonomisierung mit Bezug auf Marx, Weber und Bourdieu theoretisch einordnet, untersucht, unter welchen Bedingungen

Tauschwertorientierungen für ambulante Pflegekräfte in Krankenhäusern relevant werden und wie die Beschäftigten sich zur Ökonomisierung des Krankenhauses positionieren (vgl. ebd.: 179). Seine Ergebnisse zeigen, dass tauschwertorientierte Verwertungsanforderungen für den Arbeitsalltag von Pflege-Beschäftigten relevant werden abhängig davon, ob die Pflegenden strukturell in Abrechnungsprozesse eingebunden sind; ob einflussreiche Akteure bzw. Vorgesetzte die ökonomische Orientierung vorleben, und ob sich die Pflegenden selbst zu dieser Arbeitsweise eher kritisch oder gleichgültig positionieren (vgl. ebd.: 265). Abschließend attestiert er, dass sich die „Ökonomisierung zu einem eigenständigen arbeitsinhalten Ziel und Anspruch der Pflegekräfte transformiert [...] und sich gegenüber der Sachlogik der konkreten, einzelfallbezogenen PatientInnenversorgung verselbstständigt hat“ (ebd.: 301). Diese Studie bietet praktische Ansatzpunkte auf der Seite der Tauschwertorientierungen bzw. Verwertungsinteressen.

Für Hebammen, freiberuflich oder angestellt, liegen zu diesem Themenbereich noch wenig aussagekräftige empirische Erkenntnisse vor. Es ist aber davon auszugehen, dass angestellte Hebammen im klinischen Setting bis zu einem gewissen Grad den Ökonomisierungsdruck im Arbeitsalltag ähnlich wie andere Beschäftigte in der stationären Pflege empfinden, wenn gleich auch der Professionalisierungsgrad höher ist. In der Freiberuflichkeit mögen sich Herrschaftsverhältnisse und Verwertungsinteressen differenzierter gestalten.

3.5 Fokus Solo-Selbstständigkeit: andere Konfliktlinien zu erwarten?

Wie schon in den bisher diskutierten empirischen Studien deutlich wird, ist hinsichtlich der Arbeitspraxen die Grenzziehung zwischen abhängig Beschäftigten und selbstständig arbeitenden Menschen nicht ganz deutlich. Im Zuge der Subjektivierung und Ökonomisierung weiten sich selbstständige Arbeitslogiken immer weiter auch auf angestellte Beschäftigte aus. „Durch Prozesse der Vermarktlichung (...) werden die Beschäftigten in ihrer Rolle als abhängig Beschäftigte in eine Lage versetzt, in der sie tendenziell wie selbstständige Unternehmer agieren müssen, ohne dass sie allerdings über entsprechende Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten verfügen.“ (Nies 2015: 141). Unternehmen greifen auf subjektive Ressourcen und Potenziale ihrer Beschäftigten zurück, lassen diese weitestgehend autonom und selbstverantwortlich arbeiten, und können damit Gewinne maximieren. Dadurch, dass die Herrschaft des Marktes verschleiert auftritt, kommt es unter dem Deckmantel der Autonomie und der Selbstbestimmung zu einer neuen scheinbar selbstbestimmten Unterwerfung unter fremdbestimmte ökonomische Zwänge und zur freiwilligen, entgrenzten Selbstaussbeutung bei

den Beschäftigten (vgl. Moldaschl/Sauer 2000: 219ff). Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß) bekommt in der Diskussion um die „Neue Selbstständigkeit“ neue Relevanz – ist nicht der Selbstständige selbst der Inbegriff des unternehmerischen Verwerters der eigenen Arbeitskraft (vgl. Bögenhold/Fachinger 2010: 64). Die Frage, die sich nun stellt, ist, ob das Spannungsfeld des Doppelanspruchs auf die Gruppe der Selbstständigen übertragbar ist oder wie es sich unterscheidet. Bislang drehte sich die Diskussion um abhängig Beschäftigte, bei denen das Verhältnis zwischen subjektiven arbeitsinhaltenen Ansprüchen und strukturellen, unternehmerischen Verwertungsanforderungen ein konflikthafte sein kann. Dagegen erscheinen bei Selbstständigen Verwertungsinteressen, nicht als autoritäre bzw. fremdgesetzte *Anforderungen*, sondern gehören zur Arbeitsorientierung dazu und sind daher als *Ansprüche* zu verstehen. Daher wird im Folgenden auch der Begriff *Verwertungsansprüche* bei Solo-Selbstständigen verwendet. Es ist zu vermuten, dass bei Selbstständigen, die beide Rollen und Anspruchshaltungen verkörpern, dieses Spannungsfeld anders aussehen kann, da sie es nicht auf abstrakte Strukturen projizieren, sondern es mit sich ausmachen müssen. Gelingt es Selbstständigen arbeitsinhaltenen Ansprüche und Verwertungsansprüche zu vereinbaren? Was verändert sich, wenn Verwertungsinteressen direkt das eigene Einkommen betreffen? Inwieweit werden Verwertungsinteressen selbst zu arbeitsinhaltenen Ansprüchen? Diese Fragen sollen im Laufe der Auswertung beantwortet werden. An dieser Stelle soll diskutiert werden, in wieweit sich Selbstständige von angestellt Beschäftigten unterscheiden, insbesondere mit Blick auf die Gruppe der Solo-Selbstständigen.

Berufliche Selbstständigkeit zeichnet sich dadurch aus, dass eigenverantwortlich, selbstbestimmt und nicht weisungsgebunden gearbeitet wird (vgl. Hanemann 2016: 25). Gleichzeitig tragen Selbstständige aber auch die Verantwortung für den beruflichen Erfolg und das unternehmerische Risiko. „Im Selbstverständnis des Unternehmertums gilt dieses Marktrisiko als Legitimation für hohe Gewinne und deren uneingeschränkte Aneignung durch die Unternehmerschaft“ (Pongratz/Simon 2010: 27). Lange wurden Selbstständige als privilegierte Berufsgruppe mit hohem sozio-ökonomischen Status wahrgenommen (vgl. Bögenhold/Fachinger 2010: 63). Idealtypisch wird Unternehmertum als ein bürgerliches Konzept mit Männlichkeit, Solvenz, Verantwortungsbewusstsein und Selbstdisziplinierung assoziiert (vgl. Hanemann 2016: 25). Doch zwischenzeitlich wird deutlich, dass es bei den Selbstständigen nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer gibt und dass die Gruppe der

Selbstständigen, was Arbeitssituation, Einkommen und Absicherung angeht, immer heterogener wird (vgl. Bögenhold/Fachinger 2010: 63).

Selbstständige weisen eine höhere Vulnerabilität im Vergleich zu abhängig Beschäftigten auf, denn für sie greifen soziale Sicherungssysteme und Schutzmaßnahme nicht (vgl. Gather et al. 2017: 68). Kranken- und Rentenversicherung muss selbst finanziert werden. „Unternehmertum bleibt bis zu dem Zeitpunkt, da ausreichend Kapital für eine dauerhafte Absicherung des eigenen Lebensunterhalts angespart ist, eine prekäre Erwerbsform“ (Bührmann/Pongratz 2010: 10). Seit einiger Zeit steht daher auch der Begriff „prekäres Unternehmertum“ im Raum (vgl. ebd. 2010).

Im Unterschied zu der Auslegung von Castel und Dörre, die den Begriff des Prekären geprägt haben (vgl. 2009), kann für die Autoren Bührmann und Pongratz Prekarität auch in der Selbstständigkeit auftreten (vgl. 2010: 13). Denn obwohl Selbstständige nicht die klassischen Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt ausmachen, kann auch für sie die Existenzunsicherheit zutreffen. Zum einen haben viele Selbstständige ein Einkommen im Niedriglohnbereich, sind mit Anerkennungsdefiziten konfrontiert und leben in permanenter finanzieller Unsicherheit. Zum anderen ist ausschlaggebend, dass sich viele Selbstständige selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbslage fühlen (vgl. Bührmann/Pongratz 2010: 13).⁴

Wie Bögenhold und Fachinger (2010) sowie Gather et al. (2017) untersucht haben, sind vor allem zwei Gruppen in der Selbstständigkeit von niedrigem Einkommen betroffen: Solo-Selbstständige und Frauen. Oftmals fällt beides zusammen.

Die Gruppe der Solo-Selbstständigen ist sehr heterogen und wächst zahlenmäßig immer weiter an (vgl. Gather et al. 2017: 5; Bührmann/Pongratz 2010: 9). Solo-Selbstständigkeit ist dabei kein neues Phänomen. Schon seit mehreren hundert Jahren, deutlich bevor in den 50er-Jahren Normalarbeitsverhältnisse zum Leitbild wurden, gab es EinzelunternehmerInnen, Ein-Mann- oder Ein-Frau-Betriebe, insbesondere in der Landwirtschaft und im Handwerk (vgl. Hanemann 2016: 23; vgl. Pongratz/Simon 2010: 33). Heutzutage verfügen dagegen Solo-Selbstständige kaum über Betriebsvermögen, vielmehr basiert ihre Selbstständigkeit auf ihrem Humankapital (vgl. Hanemann 2016: 30).

Insgesamt ist die Solo-Selbstständigkeit mit ihren Besonderheiten noch wenig arbeitssoziologisch betrachtet worden. Die Autoren Gather et al. fertigten 2017 für den

⁴ Zur Prekarisierung der Erwerbsarbeit siehe zusammenfassend: Castel/Dörre 2009.

Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eine Studie an, die insbesondere für die bis dahin wenig beachtete Gruppe der Ein-Frau-Unternehmerinnen wichtige Zahlen und Fakten lieferte. 2015 arbeiteten 64% der selbstständigen Frauen solo-selbstständig ohne Angestellte (ebd.: 5). Viele der solo-selbstständigen Frauen arbeiten dabei in Teilzeit oder zum Nebenerwerb. Vor diesem Hintergrund erzielen insbesondere Frauen in der Solo-Selbstständigkeit Einkommen im Niedriglohnbereich (vgl. Gather et al. 2017: 4). Der Gender-Income-Gap zwischen allen selbstständigen Frauen und selbstständigen Männern beträgt 44 % (ebd.: 4).

Solo-Selbstständige Erwerbsformen prägen aber nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die allgemeine Lebensführung maßgeblich (vgl. Hanemann 2016: 271). Hanemann führte mit Selbstständigen narrative, biografische Interviews, um ihren Lebensrhythmus zu ergründen. In ihrer Analyse wird deutlich, dass die Krisenhaftigkeit ein wesentliches und wiederkehrendes Moment in der Biografie der Befragten einnimmt: „Solo-Selbstständigkeit präsentiert sich als Gegenteil von Routine, als permanente Abfolge von Krisen, als ein ständig unsicherer Erwerbsstatus, der untrennbar mit der Lebensform verknüpft ist“ (ebd. 2016: 271).

Auch die freien Berufe machen seit je her einen bedeutenden Anteil der Solo-Selbstständigkeit aus (vgl. Hanemann 2016: 24). Die Zahl der Selbstständigen in den freien Berufen nahm dabei seit den 90er-Jahren überproportional zu (vgl. Bögenhold/Fachinger 2010: 79). Laut den Autoren Bührmann und Pongratz, sind die traditionellen freien Berufe im Vergleich zu anderen Selbstständigen deutlich weniger von materiell prekären Erwerbssituationen betroffen: „Niedergelassene Ärzt/inn/e/n und Apotheker/innen, selbstständige Architekt/inn/en und Unternehmensberater/innen sind in aller Regel durch ein hohes Ausbildungsniveau, beachtliche Verdienstmöglichkeiten, entsprechende Versicherungen und eine privilegierte Marktposition weitgehend vor Prekarisierung geschützt.“ (Bührmann/Pongratz 2010: 11). Diese Auslegung mag für die genannten Berufsgruppen zutreffen. Bei freiberuflichen Hebammen erscheint die Lage aber gänzlich anders. Wie in Kapitel 4.2. deutlich wird, sind freiberufliche Hebammen niedrigen Einkommen und prekären Erwerbssituationen ausgesetzt. Da für Hebammen die zwei Risikomerkmale der Prekarität in der Selbstständigkeit – Solo-Selbstständigkeit und Weiblichkeit – zusammenfallen, erscheint die Betrachtung dieser Berufsgruppe besonders relevant.⁵ Grundsätzlich ist zu erwarten, dass bei Selbstständigen im Care-Bereich das

⁵ An dieser Stelle können dahinterstehende Gerechtigkeitsfragen und Problematiken von Frauenerwerbstätigkeit und Einkommen, weiblich konnotierter Arbeit und Entlohnung nicht angemessen ausgeführt werden. Es wird aber in der vorliegenden Arbeit mitgedacht, dass einige Herausforderungen der Arbeitssituation von Hebammen grundsätzlich auch auf strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt zurückzuführen sind.

Spannungsfeld zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsinteressen ein facettenreiches Spannungsfeld, komplexe Konfliktlinien und neue Paradoxien aufzeigt.

4. Aktuelle Arbeitssituation freiberuflicher Hebammen

Nach dieser theoretischen und empirischen Einordnung des Forschungsthemas, verengt sich der Fokus auf den eigentlichen Untersuchungsgegenstand der freiberuflichen Hebammen. Zuerst geht es um gesundheitspolitische und gesetzliche Rahmenbedingungen, unter der die freiberufliche Hebammenarbeit erfolgt (Kapitel 4.1.), und darauf folgt eine deskriptive Analyse der aktuellen Arbeitssituation von freiberuflichen Hebammen unter anderem mit Blick auf die Arbeitszeiten, das Leistungsspektrum und die Einkommenssituation (Kapitel 4.2.).

4.1 Gesundheitspolitischer und gesetzlicher Rahmen für freiberufliche Hebammenarbeit

Die Hebammenarbeit ist eine professionelle Tätigkeit, welche allgemein die Gesundheit von Frauen in der reproduktiven Lebensphase zum Gegenstand hat (vgl. Damschen 2013: 3). Erste Hinweise auf den Beruf der Hebamme, einem der ältesten Frauenberufe, lassen sich schon im Alten Testament finden (vgl. Deutscher Hebammenverband e. V. 2019). Im Laufe der Geschichte unterlagen die Arbeit der Hebammen sowie ihr gesellschaftliches Ansehen zahlreichen Wandlungen. Insbesondere der Wandel der Geburtsgeschichte Mitte des 20. Jahrhunderts, in dessen Zuge die Geburtshilfe in die Kliniken verlagert und die Geburtsmedizin technisiert wurde, prägt die Hebammenarbeit bis heute (vgl. Jung 2017: 31).

Heutzutage gehören zu den Inhalten der Hebammenhilfe vorgeburtliche Aspekte wie beispielsweise Beratung zur Familienplanung und Schwangerschaftsbetreuung, die Geburtshilfe sowie nachgeburtliche Inhalte wie die Wochenbett- und die Stillzeitbetreuung. Als Wochenbett wird die bis zu zwei Monate andauernde Zeit nach der Geburt bezeichnet, in der sich die Mutter und das Kind erholen und an ihr gemeinsames Leben gewöhnen sollen. Während die Verweildauer von Entbindenden in den Kliniken immer weiter abnimmt, nimmt die Bedeutung der Wochenbett-Betreuung nach Geburt für das Wohlergehen von Mutter und Kind zu. Die Hebamme nimmt nicht nur die Rolle einer rein fachlich-medizinischen Beraterin ein, sondern unterstützt die Frauen mit ihren Kindern als Vertrauensperson auch in „lebenspraktischen und psychosozialen Angelegenheiten“ (vgl. Damschen 2013: 3).

Genauso wie die Inhalte sind auch die Arbeitsmodelle von Hebammen heutzutage vielfältig. Dabei werden zwei Trennlinien der Hebammenarbeit deutlich: Erstens kann zwischen angestellt und freiberuflich tätigen Hebammen unterschieden werden, und zweitens zwischen

klinischer und außerklinischer Hebammenarbeit (vgl. Käuper 2012: 14). Angestellt arbeiten Hebammen vor allem in klinischen Entbindungsstationen, in Geburtshäusern oder als sogenannte Familienhebamme unter öffentlicher Trägerschaft. Freiberuflich sind Hebammen insbesondere in der Schwangeren- und Wochenbett-Betreuung tätig. Im klinischen Setting bieten Hebammen Geburtshilfe an – entweder als angestellte Hebamme oder als sogenannte freiberufliche Beleghebamme, die bei Geburten auf die Belegbetten einer Klinik zurückgreift. Im außerklinischen, ambulanten Setting machen die meist freiberuflichen Tätigkeiten die Schwangeren- und Wochenbett-Betreuung, aber auch die Hausgeburten aus. In der Praxis arbeiten Hebammen oftmals in Mischformen, beispielsweise als Teilzeit-Angestellte auf Entbindungstationen sowie in Teilzeit in der freiberuflichen Wochenbett-Betreuung, was die Arbeitsformen sehr heterogen macht (vgl. ebd.: 14).

Da der Fokus dieser Arbeit auf ausschließlich freiberuflichen Hebammen, die keine Geburtshilfe anbieten, liegt (s. Kapitel 5 zur Fallbegrenzung), soll im Folgenden die freiberufliche Arbeitsform thematisiert werden.

Der Hebammenberuf gehört zu den freien Berufen, für die folgenden Merkmale charakteristisch sind: „Professionalität, Gemeinwohlverpflichtung, Selbstkontrolle, Eigenverantwortlichkeit (Bundesverband der freien Berufe e.V. 2019). Als freier Beruf stellt die Arbeit keine gewerbliche Arbeit dar und unterliegt nicht der Gewerbesteuer (vgl. Thomas 2011: 1). Nach Abschluss der Hebammenausbildung können sich Hebammen freiberuflich betätigen (vgl. Damschen 2013: 6). In Deutschland müssen sie sich lediglich beim zuständigen Gesundheitsamt als freiberufliche Hebamme anmelden und eine Haftpflichtversicherung nachweisen. Laut des Vertrags über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V tragen die freiberuflichen Hebammen selbst das unternehmerische Risiko (§5, Abs. 3).

Bis zum Jahr 1985 existierte ein Mindesteinkommen für freiberuflich tätige Hebammen, aber sie brauchten für die freiberufliche Arbeit eine Niederlassungserlaubnis. 1985 fiel die Niederlassungserlaubnis sowie das Mindesteinkommen weg, und die freiberufliche Hebammenhilfe wurde grundsätzlich neu geregelt (vgl. Albrecht et al. 2012: 103f). Seit 1987 gilt die Hebammengebührenverordnung (HebGV), welche die Vergütung der Hebammenhilfe bestimmt und die seitdem mehrmals novelliert wurde (vgl. Albrecht et al. 2012: 103f).

Die Tätigkeit von freiberuflichen Hebammen macht zum großen Teil die Schwangerschaftsvorsorge sowie die Wochenbett-Betreuung aus. Jede krankenversicherte Frau hat einen gesetzlichen Anspruch auf Hebammenhilfe. Diese Leistungen können die Hebammen

direkt mit den gesetzlichen und privaten Krankenkassen auf Basis der Gebührenverordnung abrechnen. Gleiches gilt für Geburtsvorbereitungs- und Rückbildungskurse, die ebenfalls über die Krankenkassen vergütet werden. Freiberufliche Hebammen können aber auch weitere Leistungen anbieten, die über Sonderverträge der Krankenkassen oder über Privatverträge von den betreuten Frauen direkt zu vergüten sind. Zu solchen Tätigkeiten außerhalb des gesetzlichen Leistungskatalogs gehören beispielsweise Akupunktur, Massagen, Still- oder Babygruppen (vgl. Damschen 2013: 3). Derartige Sonderverträge und private Zusatz-Leistungen werden aber nur von sehr wenigen freiberuflichen Hebammen angeboten (vgl. Albrecht 2012). Freiberufliche Hebammen sind laut des Vertrags über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V, abgeschlossen zwischen Hebammenverband und GKV-Spitzenverband, verpflichtet ihre Arbeit im Sinne des Qualitätsmanagements (QM) zu überwachen.

4.2 Leistungs- und Vergütungssituation der freiberuflichen Hebammenarbeit

Akkurate Zahlen, wie viele Hebammen in Deutschland freiberuflich arbeiten, liegen nicht vor. Die Zahlen können nur geschätzt werden und weichen je nach Datenquelle teilweise erheblich voneinander ab (vgl. Damschen 2013: 6). Grund dafür ist, dass es vor dem Hintergrund der föderalistischen Berufsordnungen „keine bundesweit einheitliche und umfassende Statistik“ zu der freiberuflichen Hebammenarbeit gibt (Albrecht et al. 2012: 11). Das Statistische Bundesamt erhebt die freiberufliche Hebammenarbeit nicht gesondert; die Anzeige- und Meldepflichten für freiberufliche Hebammen werden in den Bundesländern unterschiedlich gehandhabt, und die jeweiligen Gesundheitsämter aktualisieren ihre Zahlen nicht regelmäßig (vgl. Damschen 2013 6; Albrecht et al. 2012)

Erstmals hat das IGES Institut 2011 im Auftrag für das Bundes-Gesundheitsministerium ein umfassendes Gutachten zur Versorgungs- und Vergütungssituation der außerklinischen Hebammenhilfe angefertigt (vgl. Albrecht et al. 2012). Dieser Bericht, der auf Daten aus einer repräsentativen Befragung sowie Sekundärquellen basiert, bietet wichtige Erkenntnisse zu der Zahl von freiberuflichen Hebammen, ihrer Arbeitssituation, ihrem Leistungsspektrum und Einkommenssituation.

Die Autoren schätzen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Datenlagen die Zahl der aktiven freiberuflichen Hebammen in Deutschland im Jahr 2010 auf zwischen 15145 und 17814 (vgl. Albrecht et al. 2012: 74).

In der Studie wird die Heterogenität der freiberuflichen Arbeitsformen deutlich (vgl. Albrecht et al. 2012: 2). So unterscheiden die Autoren zwischen angestellten Hebammen, sowohl

angestellt als freiberuflich tätigen Hebammen und ausschließlich freiberuflich tätigen Hebammen. Eine weitere Unterscheidungskategorie bildet die Arbeitszeit (Teilzeit oder Vollzeit; ganzjährig oder nicht ganzjährig). Hinsichtlich des Leistungsangebots bildet vor allem die Geburtshilfe die entscheidende Differenzkategorie.

Im Folgenden sollen einige Aspekte dieses Berichts aufgegriffen werden, um ein Kontextverständnis für die Arbeitssituation von freiberuflichen Hebammen zu ermöglichen. Im Fokus der folgenden Zusammenfassung stehen insbesondere ausschließlich freiberuflich tätige Hebammen ohne Geburtshilfe. Alle Zahlen der Studie beziehen sich auf das Jahr 2010. Aktuellere Zahlen in vergleichbarer Qualität für die Bundesebene liegen nicht vor. Andere Berichte des IGES Instituts bieten darüber hinaus aber detaillierte Analysen zur freiberuflichen Hebammenarbeit für einzelne Bundesländer (vgl. Loos 2015; Sander et al. 2018; Sander et al. 2019).

Leistungsangebot

Die Mehrheit aller freiberuflich tätigen Hebammen (62%) bietet keine Geburtshilfe an (vgl. Albrecht et al. 2012: 43). Von den ausschließlich freiberuflichen Hebammen bieten fast alle Befragten die Wochenbett-Betreuung (97,5%) und die Schwangerenbetreuung (91,6%) an (vgl. ebd.: 80). Die Nachfrage nach dieser Leistung übersteigt dabei das Angebot. 68,8% der befragten Hebammen geben an, dass sie für die Wochenbett-Betreuung mehr Anfragen bekommen, als sie annehmen können (vgl. ebd.: 99). Circa zwei Drittel der ausschließlich freiberuflich tätigen Hebammen bieten auch Rückbildungs- und/oder Geburtsvorbereitungskurse an. Das Leistungsangebot bei den Kursen gehe aber in den letzten Jahren aufgrund der mangelnden Rentabilität spürbar zurück (Zeitraum 2009-2011), so die Autoren (vgl. ebd.: 83).

Arbeitszeit

Im Vergleich zu der Gesamtzahl der freiberuflichen Hebammen geben die ausschließlich freiberuflich tätigen Hebammen eine höhere Wochenarbeitszeit an. 38,2% von ihnen arbeiten über 45 Stunden und 11% über 60 Stunden in der Woche (vgl. Albrecht et al. 2012: 46f). Gut die Hälfte der befragten Hebammen gibt an, dass in den letzten zwei Jahren ihre Arbeitszeit angestiegen oder deutlich angestiegen ist (vgl. ebd.: 48).

Zu diesen Arbeitszeiten gehört für viele auch die Arbeit an Wochenenden: Für 82% der ausschließlich freiberuflich tätigen Hebammen gehört Wochenendarbeit oft, sehr oft oder immer dazu (vgl. ebd.: 50).

Einen der Teil der Arbeitszeit machen neben der eigentlichen inhaltlichen Hebammenarbeit auch andere fachfremde Tätigkeiten aus. Die Mehrheit der befragten freiberuflichen Hebammen wendet jeweils bis zu fünf Stunden wöchentlich für das Qualitätsmanagement, Logistiktätigkeiten sowie Verwaltungsaufgaben auf. Der Zeitaufwand für die Anfahrtswege gestaltet sich dagegen unterschiedlich (vgl. ebd.: 54). Die relative Mehrheit von 34,8% der freiberuflichen Hebammen rechnet aber mit insgesamt sechs bis zehn Stunden für Anfahrtswege pro Woche.

Arbeitszufriedenheit

Im Vergleich zu angestellt tätigen Hebammen sind die ausschließlich freiberuflichen Hebammen unzufriedener mit ihrer Arbeitszeit. Von Letzteren sind nur 27% mit der Arbeitszeit eher oder völlig zufrieden im Vergleich zu 31% bei den angestellten Hebammen (vgl. Albrecht et al. 2012: 56). Als Grund für die Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit wird insbesondere die schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genannt.

Obwohl freiberufliche Hebammen diese Unzufriedenheit in Bezug auf die Work-Life-Balance äußern, sind die befragten Hebammen trotz aller Belastungen allgemein zufriedener mit ihrer Arbeit als angestellte Hebammen. 83,1% der ausschließlich freiberuflichen Hebammen haben das Gefühl, mit der Arbeit etwas Sinnvolles zu tun (vgl. ebd.: 71).

Berufsaufgabe

Trotz dieser relativ hohen Arbeitszufriedenheit denkt dennoch ungefähr jede fünfte Hebamme oft oder sehr oft darüber nach, den Beruf aufzugeben. Bei den ausschließlich freiberuflich tätigen sogar fast jede vierte (vgl. Albrecht et al. 2012: 73). Rund die Hälfte der ausschließlich freiberuflichen Hebammen denkt häufig über eine Arbeitszeitreduzierung nach (vgl. ebd.: 59).

Als Gründe für eine mögliche Berufsaufgabe bzw. eine Reduzierung der Arbeitszeit werden vor allem die hohe Arbeitsbelastung, das geringe Einkommen, die hohen Betriebs- und Versicherungskosten sowie eine mangelnde Vereinbarkeit mit dem Privatleben angeführt (vgl. ebd.: 69ff). In dieser quantitativen Erhebung deutet sich schon das Spannungsfeld von arbeitsinhaltlicher Zufriedenheit und Belastung bzw. Einkommensinteressen an, was Gegenstand dieser Arbeit sein soll.

Einkommenssituation

Grundsätzlich wird das Einkommen von freiberuflichen Hebammen durch die Vergütung der Hebammenleistungen sowie den anfallenden Kosten geprägt (vgl. ebd.: 103). Bei der Vergütung der Hebammenleistung handelt es sich entweder um die festgesetzte Standardvergütung auf

Basis der Gebührenverordnung der gesetzlichen Krankenkasse oder um die Vergütung im Rahmen der privaten Krankenversicherung, welche die Vergütung nach der gesetzlichen Gebührenverordnung um den Faktor 1,8 bis 2 erhöht (vgl. ebd.: 103). Darüber hinaus existieren wenngleich auch weniger verbreitet auch verschiedene Sonderverträge.

Um einen Eindruck zu bekommen, wie die einzelnen Hebammenleistungen laut der Gebührenverordnung vergütet werden, soll diese kurz in Auszügen dargestellt werden. Laut des Vertrags über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V, der seit Januar 2018 in Kraft ist, wird beispielsweise die aufsuchende Wochenbett-Betreuung pro Besuch mit 38,46 Euro brutto vergütet. Ein Vorgespräch mit der Schwangeren zur Vereinbarung der Betreuung wird mit 4,60 Euro entlohnt. Beratungen per Telefon oder anderer Kommunikationsmedien werden mit 7,02 Euro bezahlt, und Wegegeder bis zu zwei Kilometer belaufen sich auf 2,32 Euro. Diese Gebührenverordnung prägt die Verwertungsperspektive der Hebammen. Qualitativ hochwertige Arbeit oder zeitintensive Betreuung werden nicht besser entlohnt, es gibt für Hebammen mit Berufserfahrung in diesem Rahmen weder berufliche Aufstiegsmöglichkeiten noch klassische „Gehaltserhöhungen“, die Anzahl der Besuch pro Frau und damit der Abrechnungsspielraum ist begrenzt.

Grundsätzlich mangelt es an Literatur zu der Einkommenssituation von freiberuflichen Hebammen (vgl. Albrecht et al. 2012: 110). Die Autoren der IGES Studie konnten aber auf Basis ihrer repräsentativen Befragung die finanzielle Situation der Hebammen schätzen.

Insgesamt erzielten freiberuflich arbeitende Hebammen im Median über alle freiberuflichen Arbeitsformen einen Umsatz von ca. 23900 Euro im Jahr 2010. Hebammen, die ausschließlich freiberuflich tätig waren, hatten dagegen einen deutlich höheren Umsatz von rund 34000 Euro (vgl. Albrecht et al. 2012: xix).

Die Betriebsausgaben bei ausschließlich freiberuflich Tätigen betragen im Jahr 2010 durchschnittlich rund 12000 Euro (vgl. ebd.: 121).

Der Großteil der ausschließlich freiberuflich tätigen Hebammen erzielte mit ihrer freiberuflichen Tätigkeit einen Gewinn vor Steuern (92,9 %). Dieser lag durchschnittlich bei circa 21500 Euro im Jahr 2010. Dieser jährliche Median des Gewinns vor Steuern variiert zwischen rund 4000 Euro für Hebammen mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 15 Stunden und circa 33000 Euro für Hebammen mit mehr als 45 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit (vgl. ebd.: xix; 144ff). Im Vergleich dazu lag der

Gewinn vor Steuern im Durchschnitt aller freiberuflichen Arbeitsformen bei 15500 Euro im Jahr 2010.

5. Methodisches Vorgehen

Da die Forschungsfrage auf die Rekonstruktion subjektiver Sinnvorstellungen abzielt, welche die Hebammen an ihre Arbeit richten, sind qualitative Methoden der Sozialforschung geeignet. Diese methodischen Ansätze ermöglichen es, über individuelle Sinnvorstellungen hinaus, die sich aus dem Denken und Handeln einzelner Befragter ableiten lassen, sozial verankerte Sinnstrukturen zu rekonstruieren (vgl. Kleemann et al. 2009: 18). Dabei wird das Verstehen als Erkenntnisprinzip gegenüber dem Erklären in den Mittelpunkt gesetzt.

Da die interessierenden Daten in anderer Form nicht vorliegen, wurden offene, leitfadengestützte Interviews zur Datenerhebung durchgeführt. Diese Erhebungsform eignet sich für das Forschungsvorhaben, da die persönlichen Sichtweisen der Befragten und damit die Subjektperspektive im Zentrum steht. Wie ich in der Forschungspraxis dieses methodisch kontrollierte Fremdverstehen umgesetzt habe, soll im Folgenden transparent und nachvollziehbar erläutert werden.

Eine enge Verschränkung von Theorie und Empirie begleitete den Forschungsprozess. Theoretische Ansätze wurden derweil nicht als Vorannahmen genutzt, um Hypothesen zu generieren und diese an den Daten zu testen, sondern um Deutungsrahmen und Erklärungsperspektiven abzuleiten (vgl. Nies 2015: 150). Vor der Erhebung halfen theoretische Ansätze, die Bandbreite der Dimensionen zu ordnen, ohne Erkenntnisse aus den Daten und neue Themensetzungen vorwegzunehmen. Teile der Forschungsfragen wurden erst nach der Datenerhebung formuliert, als einzelne Dimensionen greifbarer wurden.

Fallkonstruktion

Für die Fallkonstruktion wurde das Sample vorab auf ausschließlich freiberuflich arbeitende Hebammen eingegrenzt, um bezüglich der Fragestellung das Spannungsfeld um den Ökonomisierungsdruck in der Selbstständigkeit besser zu beleuchten. Damit waren Hebammen in Angestelltenverhältnissen ausgeschlossen. Denn es war zu vermuten, dass Hebammen, die beispielsweise in Teilzeit auf einer Entbindungsstation angestellt sind und darüber hinaus noch freiberuflich Wochenbett-Betreuung anbieten, deutlich andere Sinnzuschreibungen an ihre (vermutliche auch in einem geringeren Umfang ausgeübte) freiberufliche Tätigkeit formulieren. Vermutlich hätten sie wegen ihrer Anstellung ein höheres Maß an finanzieller und organisationaler Absicherung. Darüber hinaus war zu befürchten, dass dann in den Interviews

Erzählungen über die Arbeit im Krankenhaus Erzählungen über die freiberufliche Arbeit überlagert hätten. Vor diesem Hintergrund war diese Maximal-Kontrastierung mit angestellten Hebammen weder wünschenswert noch angesichts des Sample-Umfangs umsetzbar.

Außerdem wurden freiberuflich tätige Hebammen ausgeschlossen, die aktuell Hausgeburten anbieten. Zum einen würde das die Differenzierung innerhalb des kleinen Samples ebenfalls zu sehr erhöhen, da Hebammen mit Hausgeburten eine deutlich andere Arbeitsweise in Bezug auf Rufbereitschaft, Verantwortung und Arbeitsrisiko haben. Zum anderen gibt es gleichsam weniger freiberufliche Hausgeburts-Hebammen, weshalb es in der Umsetzung sehr schwierig erschien, diese Personen für eine Interviewteilnahme zu gewinnen.

Um aber das Spektrum der Ausprägungen zu erfassen und Kontrastierungen zu ermöglichen (vgl. Helfferich 2011: 174f), wurden vorab keine weiteren Aspekte von freiberuflicher Hebammentätigkeit ausgeschlossen. Damit sollte erreicht werden, dass in der späteren Auswertung in Anlehnung an rekonstruktive Auswertungsmethoden mit „Gegenhorizonten“ (Bohnsack 2014) oder angelehnt an Grounded Theory mit „minimaler und maximaler Kontrastierung“ (vgl. Menz/Nies 2018: 299) gearbeitet werden kann, um Unterschiede mittels des ständigen Vergleichens verstehbar zu machen.

Die Auswahl der Interviewpartner sollte sich dabei am „theoretical sampling“ orientieren (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 127). Mit diesem Ansatz soll die gewinnbringendste Fallauswahl erzielt werden, auf deren Grundlage von Spezifikationen und Varianzen eine spätere Theorieentwicklung ermöglicht wird. Bei diesem Verfahren, das auf die Grounded Theory zurückgeht, ist das Sample nicht vorab festgelegt, sondern wird sukzessiv im Wechsel von Erhebung und Auswertung erweitert. Angelehnt daran, habe ich in zwei Blöcken gearbeitet: Nach dem Führen und dem ersten Auswerten der ersten zwei Interviews habe ich im Sinne des theoretical samplings nach zwei weiteren Interviewpartnerinnen gesucht, die weitere Varianz ins Sample bringen könnten. Denn im „Prozess der Minimierung und Maximierung von Unterschieden“ wird die Varianz abgebildet, Kategorien werden feiner herausgearbeitet und eine annähernde theoretische Sättigung wird angestrebt (vgl. ebd.: 182).

Im Prozess der Fallkonstruktion wurden daher Überlegungen angestellt, auf welche Weise Varianz ins Sample kommen kann. Konkret wurde Varianz in Bezug auf die Ausgestaltungen der freiberuflichen Hebammentätigkeit hinsichtlich Arbeitsorganisation, –umfang oder Leistungsangebot angestrebt. Es sollten daher Hebammen im Sample repräsentiert sein, die sich in Teams mit anderen freiberuflichen Hebammen selbst organisiert haben, und solche, die ganz

„allein“ arbeiten; die verschiedenen Kurse (Rückbildung, Geburtsvorbereitung etc.) anbieten, und solche, die nur die klassische Wochenbett-Betreuung anbieten; und solche, die eng mit Gynäkologischen Praxen zusammenarbeiten, und solche, die weniger eng mit denen zusammenarbeiten. Außerdem war aus Praktikabilitätsgründen die Fallauswahl auf Hamburg beschränkt. Darüber hinaus erschien es wünschenswert, auch nach soziodemografischen Aspekten, wie z.B. Alter, Familienstand oder Wohnort innerhalb von Hamburg, zu kontrastieren – das waren aber weniger vorab festgelegte Fallauswahl-Kriterien als vielmehr Orientierungspunkte beim sukzessiven Sampling. Vor allem in Bezug auf das Merkmal Alter gelang es in der Umsetzung leider nicht, jüngere freiberufliche Hebammen für ein Interview ausfindig zu machen bzw. zu gewinnen. Ein Grund dafür kann auch sein, dass in Bezug auf den berufsbiografischen Verlauf eher ältere Hebammen ausschließlich freiberuflich arbeiten. In Bezug auf die weiteren angestrebten Kontrastmerkmale wird das verwirklichte Sample seinen theoretischen Ansprüchen aber gerecht.

Ziel bei der Fallauswahl war es, dass der jeweilige Fall nicht nur für sich, sondern auch in der übergreifenden Auswertung annäherungsweise für freiberufliche Hebammen als Berufsgruppe allgemein sowie für bestimmte Situationen in deren Arbeit steht.

Sampling-Technik

Bei dem sukzessiven Sampling bediente ich mich privater Kontakte im Feld, um über diese „Gatekeeper“ erste Interviews zu verwirklichen. Konkret diente mir eine Hebamme im familiären Umfeld als „Gatekeeperin“, die mir die Kontaktinformationen aus ihrem Hebammen-Netzwerk zur Verfügung stellte. Mit dem Bezug auf gemeinsame Bekannte ist die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview bei den Befragten in der Regel deutlich höher (vgl. Helfferich 2011: 175). Die erste Kontaktaufnahme zu den potenziellen Interviewpartnerinnen geschah in allen Fällen per E-Mail, an welcher Stelle ich auf die gemeinsame Kontaktperson verwies und mein Forschungsvorhaben erklärte (s.a. Helfferich 2011: 176). Nachdem Bereitschaft zur Teilnahme auf Seiten der Befragten bekundet wurde, wurde im nächsten Schritt meist ein Telefonat zur konkreten Terminabsprache geführt.

Nach den ersten zwei verwirklichten Interviews habe ich versucht, über das Schneeballprinzip weitere potenzielle Interviewpartner aus dem Umfeld der ersten beiden interviewten Hebammen zu finden (vgl. ebd.: 176). Das war leider wenig erfolgreich, da zwar jeweils Kontaktdaten für weitere Hebammen weitergegeben wurden, diese aber nicht auf Interviewanfragen reagiert haben.

Parallel dazu habe ich insgesamt sieben Hebammen per E-Mail angeschrieben, die ich über deren Internetauftritt ausfindig gemacht habe. Die Schwierigkeit war hier, über die allgemeine, im Internet verfügbare Hebammenliste für Hamburg, in der nur Namen, Telefonnummern und manchmal Adressen von den Hebammen aufgelistet sind, weitere potenzielle Interviewpartnerinnen ausfindig zu machen, die die genannten Kriterien der Fallauswahl erfüllen – unmöglich sogar, über diese Liste Personen mit weiteren „gewünschte“ Kontrastmerkmalen im Sinne des theoretical samplings (z.B. Leistungsangebot, Arbeitsumfang, Alter, Familienstand etc.) herauszufiltern. Daher habe ich nur Hebammen direkt kontaktiert, die einen eigenen Internetauftritt mit ausführlichen Informationen hatten und über die ich so wusste, dass sie mehr oder weniger die Fallauswahl-Kriterien erfüllen. Diese „anonymen“ Interviewanfragen per E-Mail und Telefon wurden in keinem der Fälle beantwortet. Diese Sampling-Technik erwies sich daher als wenig erfolgreich und wurde aufgegeben.

Vor diesem Hintergrund konnten auch die weiteren zwei Interviews nur über die Brücke des privaten Kontakts im Feld verwirklicht werden. Der Vorteil bei dieser Sampling-Technik ist, dass Merkmale im Sinne der Fallauswahl schon vorab durch Informationen des Gatekeepers bekannt sind und dass die Kontaktaufnahme erleichtert wird (vgl. Helfferich 2011: 175). Nachteile sind aber, dass das Sample möglicherweise zu homogen ist, weil alle Interviewpartner aus dem Netzwerk des Gatekeepers kommen, und dass der Gatekeeper schon eine Vor-Selektion vornimmt (vgl. Helfferich 2011: 175; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 185). Die Reflexion der Schwächen dieser Sampling-Technik sollte bei der Bewertung der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Die Interviews & Leitfaden

Die insgesamt vier Interviews fanden im Zeitraum von Mitte Mai 2019 bis Ende Juni 2019 statt. Das kürzeste Interview dauerte 55 Minuten und das längste 80 Minuten. Der Ort des Interviews war bei den jeweiligen Befragten zu Hause. Vor dem Start des Interviews klärte ich die Befragten mündlich und mittels eines angefertigten Informationsblatts (s. Anhang B) über mein Forschungsvorhaben und den Datenschutz auf, um dem Grundsatz der informierten und bewussten Einwilligung gerecht zu werden (vgl. Helfferich 2011: 177f).

Die Interviews wurden mittels eines zuvor ausgearbeiteten Leitfadens (s. Anhang A) durchgeführt, da diese Form als geeignet erschien, um die Rekonstruktion subjektiver Sinnvorstellungen zu ermöglichen und gleichzeitig den offenen Erzählraum zu strukturieren und neue Themen durch den Interviewenden einführen zu können (vgl. Helfferich 2011: 179).

Ziel war es, mit der Grundhaltung der Offenheit an die Konstruktion des Leitfadens heranzugehen. Die Konstruktion des Leitfadens erfolgte nach der von Helfferich beschriebenen Vorgehensweise „SPSS“ („Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsumieren“; vgl. ebd.: 182ff) und nach der detaillierten Beschreibung der Leitfaden-Erstellung in Menz/Kratzer (2015).

Die erzählgenerierende Einstiegsfrage lautete: „Wie sind Sie dazu gekommen, als freiberufliche Hebamme zu arbeiten?“. Daraufhin folgten in ihrer Hierarchisierung und Verbindlichkeit unterschiedliche weitere Fragen, die in Themenblöcken sortiert waren (vgl. Bogner et al. 2014: 28). Inhaltlich leitete sich die Aufteilung der Themenblöcke teilweise aus den Forschungsfragen sowie theoretischen Vorüberlegungen ab, wobei aber die interessierenden soziologischen Dimensionen natürlich nicht direkt abgefragt wurden, sondern quer durch verschiedene Leitfaden-Fragen (vgl. Menz/Nies 2018: 285). Die Themenblöcke innerhalb des Leitfadens bezogen sich auf den beruflichen Werdegang, Schilderung der eigenen Tätigkeit, arbeitsinhaltliche Orientierungen, die Arbeitsorganisation, Erfahrungen mit Belastungen, Einstellungen zur unternehmerischer Selbstständigkeit, den erlebten Ökonomisierungsdruck und den Umgang mit dem Spannungsverhältnis. Hinsichtlich der konkreten Formulierung der Fragen wurde teilweise auf Leitfäden aus empirischen Studien von Nies zur Nützlichkeit von Arbeit (2015: 162), von Menz/Kratzer zu Belastungsanalysen (2015) und von Pongratz/Voß zum Arbeitskraftunternehmer (2003) zurückgegriffen.

In der Praxis wurde die skizzierte Struktur des Leitfadens aber oftmals aufgebrochen und je nach Gesprächsverlauf flexible gehandhabt, um der Schwerpunktsetzung durch die Befragten Raum zu geben (vgl. Nies 2015: 161; Bogner et al. 2014). Am Schluss des Interviews hatten die Befragten die Möglichkeit, noch selbst Themen zu setzen, die sie noch ansprechen wollten. Soziodemografische Abfragen wurden an den Schluss des Interviews gestellt. Nach dem Interview machte ich mir Notizen zu Ort und Dauer des Interviews, zum Interviewsetting und mögliche Besonderheiten. Oftmals wurde nach Aufnahmestopp noch interessante Aspekte erzählt, die ich mir dann stichpunktartig notierte.

Es wurde stets das gesamte Interviewmaterial transkribiert, um nicht im Vorhinein Passagen von der Auswertung auszuschließen. Im Anhang (C) ist eine detaillierte Auflistung dieser Transkriptionsregeln zu finden. Die Auswertung geschah mit Unterstützung der qualitativen Datenanalyse Software MAXQDA, die für die Arbeit mit Textstellen, Codes und Memos sehr praktisch ist (vgl. Kuckartz 2018: 175).

Auswertung

Der enge Bezug zum Text als empirisches Datenmaterial stellt den Ausgangspunkt für interpretative Auswertung dar. Ziel bei der interpretativen Auswertung ist es, über die Konstruktion ersten Grades, also über bewusst verfügbares, direkt abfragbares Wissen der Befragten hinaus, Konstruktionen zweiten Grades, d.h. dahinterliegende, komplexere Sinnstrukturen zu erfassen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 18).

Da sich in der Arbeitssoziologie in der qualitativen Auswertung und konkret in der Kodierung kein klassisches Verfahren durchgesetzt hat (vgl. Menz/Nies 2018: 301), kann die methodische Auswertung an den jeweiligen Gegenstand der Untersuchung angepasst werden. Dabei ist ein undogmatisches Vorgehen „nicht notwendig methodische Fahrlässigkeit“ (ebd. 301). Auf der Bandbreite von sehr offenen Kodiermethoden nach dem Ansatz der Grounded Theory, welcher von der Vorstellung der „radikalen Induktivität“ (ebd.: 301) geleitet ist, bis hin zu eher strukturierten Auswertungsmethoden wie der qualitativen Inhaltsanalyse muss der Forschende selbst entscheiden, welches methodische Vorgehen gegenstandsangemessen für das Forschungsvorhaben erscheint. Das Reflektieren, Erklären und Offenlegen der methodischen Vorgehensweisen in der Auswertung sollte bei dieser Freiheit aber nicht zu kurz kommen.

In der vorliegenden Arbeit erschien die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (vgl. 2018) besonders geeignet. In einer anwendungsbezogenen, praktikablen Weise können induktive und deduktive Auswertungsansätzen im Zusammenspiel genutzt werden. Inhaltlich-strukturierende Kodiermethoden können ebenso wie „offene“ Kodieransätze zur Kategorienbildung, inklusive der Arbeit mit Memos, im Stil der Grounded Theory in einem mehrstufigen Verfahren flexibel verwirklicht werden, um Sinnverstehen zu ermöglichen (vgl. ebd.: 80). Eine komplett nach Ansätzen der Grounded Theory ausgerichtete Forschung erschien als überdimensioniert, da nicht das Ziel war, gänzlich neue theoretische Ansätze zu entwickeln, sondern die Theorie der arbeitsinhaltlichen Ansprüche weiterzuentwickeln und diese um den Aspekt der selbstständigen Arbeit und Ökonomisierung zu erweitern. Außerdem erschien der radikale Induktivismus durch mein theoretisches Vorwissen und die teilweise enge konzeptionelle Anlehnung an theoretische Grundlagen nicht umsetzbar oder geeignet.

Die an Kuckartz' Inhaltsanalyse angelehnte Auswertung gliedert sich in sieben Schritte: 1. Initiierte Textarbeit: Erstes sequenzielles Lesen des Materials, Markieren wichtiger Textstellen; 2. Entwickeln von thematischen Hauptkategorien in Bezug auf die Themenblöcke im Leitfaden und theoretische Rahmung; 3. Kodieren des gesamten Materials mit den Hauptkategorien; 4. Zusammenstellen aller der gleichen Hauptkategorien kodierten Textstellen; 5. Induktives

Bestimmen von Subkategorien am Material mittels des ständigen Vergleichs; 6. Kodieren des kompletten Materials mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem; 7. Einfache und komplexe Analysen, interpretative Auswertung der Kategorien (vgl. Kuckartz 2018: 100).

Die Ergebnisentwicklung geschah somit im Wechselspiel zwischen induktiver Interpretation eng am Material und dem Rückbezug zur Theoriegrundlage. Eine eher deduktive geprägte Kodierweise fand sich insbesondere in Bezug auf die arbeitsinhaltlichen Ansprüche wieder, da die Theorie von Nies (2015) dahingehend sehr ausgereift erschien. Eine induktive Vorgehensweise innerhalb des Kodierprozesses fand sich bei der Herausarbeitung des erlebten Ökonomisierungsdrucks und beim Umgang mit dem Spannungsverhältnis wieder. Anhand des Materials wurden dahingehend erste Kategorien entwickelt, präzisiert, verdichtet und voneinander abgegrenzt.

Bei der Auswertung sollte die Rekonstruktion von Fällen im Mittelpunkt stehen. Hilfreich in der Ergebnisinterpretation ist dabei der stetige Rückbezug auf die Frage: „Für was steht der Fall?“ (Menz/Nies 2018: 295). Die durch diese Methode ausgearbeiteten Erkenntnisse verfolgen grundsätzlich nicht den Anspruch der Verallgemeinbarkeit in Bezug auf statistische Repräsentativität. Stattdessen soll in der Einzelfallbetrachtung die Vielfalt und Besonderheit des Untersuchungsgegenstands herausgearbeitet werden – begründet im Gedanken, dass jeder Fall immer sowohl Besonderes als auch Allgemeines verkörpert (vgl. Schulze 2010: 578) und somit theoretisch relevante Muster auch im einzelnen Fall aufzudecken sind.

Eigene Rolle im Feld

Um den Entstehungskontext der Daten und deren Auswertung zu reflektieren, ist es nötig, die eigene Position im Feld zu beleuchten (vgl. Kuckartz 2018: 18). In Bezug auf meine eigenen Vornahmen kann ich sagen, dass ich versucht habe, vorher festgelegte Annahmen und Thesen zu vermeiden und mit dem Prinzip der Offenheit – motiviert durch ehrliche Neugier – in die Erhebung zu gehen. Was mein Vorwissen zum Untersuchungsgegenstand betrifft, ist anzumerken, dass ich über die allgemeine Arbeitssituation und berufspolitischen Herausforderungen für Hebammen gut informiert war. Durch private Kontakte mit Hebammen war ich mir im Vorhinein einiger Problematiken, mit denen die Berufsgruppe aktuell konfrontiert ist, bewusst. Diese Vorkenntnisse und die Nähe zum Feld waren aber kein Nachteil, sondern machte es möglich, dass ich mich inhaltlich schneller einarbeiten und einzelne Interviewäußerungen besser einordnen konnte.

Meine Rolle bei der Erhebung war insbesondere durch die Sampling-Technik mittels Gatekeeper bestimmt. Dabei muss ich sagen, dass wegen der Brücke über den gemeinsamen Kontakt die Bereitschaft zur Interviewteilnahme und das entgegengebrachte Vertrauen hoch waren und gleichzeitig mögliche Distanz-Barrieren gering waren. Ich hatte den Eindruck, dass meine Interviewpartnerinnen sehr auskunftsfreudig waren, bereitwillig über ihre Arbeitssituation sprachen und mir wegen meines Kontakts zur Gatekeeper-Hebamme auch die nötige Kompetenz zusprachen, ihren Ausführungen inhaltlich zu folgen, ohne allzu viel an Kontextwissen vermitteln zu müssen. Also empfand ich die zwischenmenschliche Beziehung im Interview eng genug, um ein offenes Gespräch zu ermöglichen, und distanziert genug, um Anonymität und Abstand zu gewährleisten und genügend narrative Erzählungen zu generieren.

Vorstellung des Samples

Im Folgenden werden die interviewten Hebammen anonymisiert in kurzen Fallbeschreibungen vorgestellt. Hierbei geht es darum, mit Verzicht auf eine interpretative Ebene ihre aktuelle Arbeits- und Lebenssituation abzubilden. Diese Vorstellung des Samples soll helfen, spätere Interpretationen mit den Fällen rückzukoppeln.

#B1: ist 60 Jahre alt, verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Sie ist bereits seit den 80er-Jahren als freiberufliche Hebamme tätig. Als sie damals nach der Hebammenausbildung mit dieser Tätigkeit begonnen hat, war diese freiberufliche Arbeitsform noch weniger etabliert und sie hat sich viel Praxiswissen selbst aneignen müssen. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet sie aber erst seit wenigen Monaten ausschließlich freiberuflich in Vollzeit und bietet Schwangerenvorsorge und Wochenbett-Betreuung an. Sie nimmt sechs bis acht Frauen in der Betreuung pro Monat an. Vor dieser Umstellung war es aus finanzieller Sicht und aus zeitlichen Kapazitäten für sie nicht umsetzbar, diese Tätigkeit hauptberuflich auszuüben. Am Anfang ihres Berufslebens hat sie viele Jahre als Teilzeit-angestellte Hebamme im Kreißaal gearbeitet, wobei sie mit den dortigen fremdbestimmten Arbeitsweisen und –inhalten nicht konformging und unzufrieden war. Nach dieser Tätigkeit im Krankenhaus und einem darauffolgenden gescheiterten Versuch, ausschließlich freiberuflich tätig zu sein, hat sie zehn Jahre lang in Teilzeit für den Hebammenverband gearbeitet. Parallel zu diesen Anstellungen im Kreißaal oder im Berufsverband hat sie stets auch freiberuflich gearbeitet. Wegen ihrer Verbandsarbeit verfügt sie über umfangreiches berufspolitisches Wissen zu den Arbeitsbedingungen und Herausforderungen von Hebammen.

#B2: ist 51 Jahre alt, lebt in Hamburg, ist ledig und hat eine erwachsene Tochter. Nach ihrer Hebammenausbildung Ende der 80er-Jahre hat sie fast zehn Jahre lang in Teilzeit auf der Entbindungsstation in einem Krankenhaus in NRW und parallel als freiberufliche Hebamme in der Wochenbett-Betreuung gearbeitet. Zu jener Zeit war sie alleinerziehend und die Alleinverdienerin für ihre Tochter und sich. Wegen der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Schichtdienst und wegen der Unzufriedenheit mit den fremdbestimmten Arbeitsweisen im Krankenhaus, kündigte sie im Jahr 2001 ihre Teilzeit-Anstellung im Krankenhaus und arbeitete von da an ausschließlich freiberuflich und machte eine Zeit lang auch Hausgeburten. 2010 zog sie nach Hamburg und änderte ihr Arbeitskonzept. Sie hat sich als freiberufliche Hebamme einer Gruppe von sechs anderen freien Hebammen in einer gynäkologischen Praxis angeschlossen und bietet dort nun zweimal pro Woche feste Sprechstunden zur Vorsorge an. Darüber hinaus bietet sie zum Zeitpunkt des Interviews insgesamt acht Rückbildungs- oder Aquafit-Kurse für Schwangere in der Woche an. Neben diesen Tätigkeiten betreut sie weiterhin ca. vier Frauen pro Monat im Wochenbett.

#B3: ist 49 Jahre alt, verwitwet, lebt in Hamburg und hat zwei erwachsene Kinder. Nachdem sie ihre Hebammenausbildung im Jahr 1988 in Mecklenburg-Vorpommern beendet hatte, fing sie direkt nach der Wende an in einem Krankenhaus in Hamburg zu arbeiten. Als 1994 ihr zweites Kind auf die Welt kam, entschied sie sich, vorerst aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. Als sie 2002 eine Urlaubsvertretung für eine befreundete freiberufliche Kollegin übernommen hatte und ihr die Arbeit gut gefiel, fing sie selbst an, freiberuflich in der Wochenbett-Betreuung tätig zu sein. Von 2009 bis 2014, insbesondere nach dem Tod ihres Mannes, arbeitete sie sehr viel und nahm viele Frauen zur Betreuung an, was ihr körperlich nicht guttat. Daraufhin strukturierte sie ihre Arbeitsweise neu: Seitdem nimmt sie nur noch privatversicherte Frauen für die Wochenbett-Betreuung an, weil sie mit den privaten Krankenkassen das Doppelte abrechnen kann, oder sie schließt ggf. mit gesetzlich versicherten Frauen private Zusatzverträge ab. Dadurch arbeitet sie weniger als zuvor, hat aber mehr Einnahmen. Zum Zeitpunkt des Interviews nimmt sie ungefähr vier bis sechs Frauen im Monat an. Zusätzlich bietet sie an einmal pro Woche als freiberufliche Hebamme in einer gynäkologischen Praxis Schwangerenvorsorge an.

#B4: ist 45 Jahre alt, lebt zusammen mit ihrem Mann in einem Stadtteil am Rand von Hamburg. Sie hat einen erwachsenen Sohn. Mit dem Ende ihrer Ausbildung 1996 hat sie angefangen mit einer halben Stelle im Kreißsaal zu arbeiten und parallel dazu, freiberuflich tätig zu sein. 2010 beendete sie ihre Tätigkeit im Krankenhaus maßgeblich aufgrund der Belastungen durch den

Schichtdienst, und arbeitet seitdem nur noch freiberuflich. Anfangs hat sie in ihrer Freiberuflichkeit auch Kurse angeboten, aber seit einigen Jahren fokussiert sie sich ausschließlich auf die Wochenbett-Betreuung, weil sie da den größten Bedarf sieht. Momentan betreut sie fünf bis acht Frauen pro Monat im Wochenbett. Zusammen mit zwei Hebammenkolleginnen aus ihrem Stadtteil hat sie ein informelles, aber gut funktionierendes Vertretungssystem etabliert. Die drei Hebammen organisieren zusammen ihre regelmäßigen Vertretungen für Wochenenden und Urlaube. Vor zwei Jahren wurde L. infolge einer hohen Arbeitsbelastung und Stress krank. Nach dieser Erfahrung hat sie einiges an ihrer Arbeitsweise, unter anderem mit Hilfe eines professionellen Coachings, verändert und ist jetzt deutlich zufriedener.

6. Kontextauswertung – „Alles. Das ganze große Thema“

In diesem Abschnitt sollen anhand des Interview-Materials ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige Aspekte herausgegriffen werden, die zwar nicht direkt für die Beantwortung der Forschungsfrage abzielen, aber dennoch dafür einen Rahmen bilden. Ein solches Kontextverständnis ist Voraussetzung dafür, um *Verstehen* als Erkenntnisprinzip der qualitativen Forschung zu ermöglichen. Im Folgenden soll eng am Material dargestellt werden, was überhaupt die Arbeitstätigkeit einer freiberuflichen Hebamme umfasst, wie sich Arbeitszeiten gestaltet, das Einkommen zusammensetzt und was Arbeitsorientierung sein können. Auch geht es um typische Belastungen für freiberufliche Hebammen und wie sie diesen begegnen. Mit dieser Kontextauswertung werden auch Gegenhorizonte, von denen sich die Befragten abgrenzen, und wiederkehrende Motive innerhalb der Interviews deutlich.

Alltägliche Arbeitsinhalte und Abläufe

Die Leitfaden-Frage nach den tatsächlichen Arbeitstätigkeiten wird von den befragten Hebammen unterschiedlich beantwortet. In ihren Antworten beziehen sie sich zuallererst auf ihr aktuelles Arbeitsmodell, d.h. welche Leistungen sie überhaupt anbieten. Darin zeigt sich, dass die vielfältigen, individuellen Arbeitskonzepte von freiberuflichen Hebammen erklärungsbedürftig erscheinen. Diesen Rahmen, in welchem Umfang sie Kurse, Sprechstunden oder Nachsorgen anbieten, erläutern die Hebammen zuerst.

Nur zwei Hebammen formulieren über dieses Konzeptionelle hinaus ihre eigentlichen Arbeitstätigkeiten, was genau sie eigentlich tun:

„Mein Arbeitstag sieht im Moment so aus, dass ich meine Hausbesuche mache, tagsüber. (...) Das ist das eine und dann kommt ziemlich viel Organisation dazu. (...) Ich muss meine Dokumentation in Ordnung halten. (...) Ich muss die ganzen Termine wiederum eingeben ins Abrechnungssystem. Hin und wieder muss ich mich hinsetzen (...) und dann Rechnungen schreiben. (...) Ich muss das Infomaterial, das Wochenbett-Material, einige Medikamente, die ich mitnehme und so Zeugs, was ich im Hebammenkoffer habe, bestellen, neu organisieren, immer mal kontrollieren. Ich muss meine medizinischen Geräte – obwohl sich das in Grenzen hält, es ist nicht viel – aber die muss ich warten lassen beziehungsweise dann auch kontrollieren auf die Funktionsfähigkeit. (...) Die Wiegetücher für die Kinder, meine Arbeitsklamotten muss ich waschen und bügeln. (...) Ich weiß nicht, was noch? Kalender führen, Anfragen beantworten ganz viel. Organisieren, wie viele Frauen ich wann, wo nehmen kann. Also ich muss das auch so organisieren, dass es Touren sind, die einigermaßen zu bewältigen sind mit dem Fahrrad. Und (...) ja.“ (B1)

Dieses Zitat verdeutlicht die vielfältigen Arbeitstätigkeiten mit Fokus auf die Arbeitsorganisation. Eine andere Hebamme schildert konkreter die Arbeitsinhalte:

„Und da, ja (.) ist alles. Großes Thema ist das Stillen. Anleitung zum Stillen. Ernährung des Kindes, wenn das nicht klappen sollte. Beobachtung des Kindes, ob es gut zunimmt, also wiegen, Gewichtskontrollen. Nabelpflege. Handling. Pflege. Was braucht man, was braucht man nicht für die Erstausrüstung und so weiter. Rückbildung bei der Frau. Kreislaufkontrolle. Ernährungsberatung.“ (B3)

Deutlich wird, dass die Bandbreite an alltäglichen Arbeitstätigkeiten groß ist dennoch gleichzeitig eher wenig thematisiert wird. Einerseits mag das an der Unfähigkeit liegen, alle Arbeitsfähigkeiten überhaupt präsent zu haben und aufzuzählen, andererseits mag das daran liegen, dass die Tätigkeiten so alltäglich sind, dass sie nicht nennenswert erscheinen. Exemplarisch dafür steht eine Antwort auf die Frage an eine Hebamme, was genau sie eigentlich bei den Hausbesuchen macht: „Alles, das ganze große Thema“.

Arbeitszeit

Diese Vielfalt an Arbeitsinhalten verweist auch auf die atypische Arbeitszeitgestaltung. Es handelt sich nicht um einen sprichwörtlichen Nine-to-five-Job mit freiem Wochenende. Angepasst an die Arbeitsinhalte ist vor allem Flexibilität gefragt. Wenn gleich sich auf Monatssicht in Bezug auf die Anzahl der betreuten Frauen das Arbeitsvolumen im gewissen Umfang durch die Hebamme steuern lässt, ist Flexibilität vor allem auf Tagesebene gefragt –

da geben die Frauen und die Babys den Takt vor. Die tägliche Arbeitszeit wird nach akutem Betreuungsbedarf individuell geplant und kann von der Hebamme weniger gesteuert werden: „Und habe dann meistens so fünf bis sechs Besuche am Tag, so im Schnitt. Es können auch mal acht bis neun sein. Es gibt auch mal Tage, wo es nur zwei oder drei sind. Das ist ganz unterschiedlich.“ (B4). Vor diesem Hintergrund kann eine durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit nur schwer eingeschätzt werden: „Also ich würde schon sagen, dass ich auf jeden Fall eine 40-Stunden-Woche habe. Es sind sicherlich auch mal weniger. Es sind sicherlich auch mal mehr, weil wir ja auch schon mal am Wochenende arbeiten oder abends.“ (B2).

Dennoch ist das Ziel der befragten Hebammen, insbesondere mit Blick auf das Wochenende, auch freie Zeit bewusst einzuplanen: „dass es vielleicht an einem Sonntag, wenn alles gut läuft, dass es da KEINE Besuche gibt. Weil wir einfach versuchen, den Sonntag MÖGLICHST freizuhalten“ (B4), was aber nicht immer gelingt.

Einkommen als freiberufliche Hebamme

Ohne an dieser Stelle der Auswertung der Verwertungsansprüche vorwegzugreifen, soll am folgenden Zitat zum besseren Kontextverständnis beispielhaft verdeutlicht werden, wie sich ein Einkommen einer freiberuflichen Hebamme zusammensetzt und wie sie darüber denkt.

„Also so eine durchschnittliche Betreuung, da rechne ich, dass ich inklusive Materialpauschale und Wegegeld ungefähr 850 Euro einnehme. Und das sind dann (...) schon zwanzig Wochenbett-Besuche. Naja, da gibt es je 38 Euro dafür, plus ein bisschen Wegegeld. Und wenn man am Wochenende hinget, kostet es sechs Euro mehr oder so. (...) Also genau. Das ist so ungefähr/ Ich habe gerechnet im Durchschnitt 850 Euro. Wenn ich da fünf Frauen habe, da komme ich auf 4000 Euro oder ein bisschen mehr. Wenn ich sechs Frauen habe, dann habe ich, glaube ich, 4500 eingenommen. (...) Und dann halt die Abgaben. Das ist ziemlich hart, finde ich, weil ich/ (...) Ich habe ganz wenig Betriebsausgaben, weil ich mit dem Fahrrad fahre und weil ich keine Räume miete für irgendeine Praxis oder so was, sondern weil ich wirklich nur auf der Basis von Hausbesuchen arbeite. Und ich habe mir das ausgerechnet, dass ich soviel Geld brauche, dass ich die Rentenversicherung bezahle, Krankenversicherung und dann noch Steuern, das geht ja mit meinem Mann zusammen. Und wir müssen natürlich ein bisschen mehr als 25%, wir müssen 30% oder so zahlen. Und wenn das alles runter gerechnet ist und die Betriebsausgaben vorab, dann ist noch ungefähr naja ungefähr ein Drittel dessen dar, was ich eingenommen habe. Das ist dann das, was ich rausnehme. Irgendwelche Investitionen kann ich nicht tätigen von dem Geld, das ich verdiene. Und das ist das dann/ Das ist frustrierend, dass man dafür so viel arbeiten muss.“ (B1).

Bei vier bis sechs betreuten Frauen liegt also der monatliche Umsatz in diesem Beispiel bei ungefähr 4000 bis 4500 Euro. Circa ein Drittel der Einnahmen bildet das Netto-Einkommen, welches bei 1200 bis 1350 Euro zu verorten ist.

Freiberufliche Arbeit in der Berufsbiografie von Hebammen

Obwohl bei den offenen Leitfaden-Interviews der Fokus nicht auf der Biografie der Befragten lag, zeichneten sich dennoch ähnliche berufsbiografische Verläufe bei den befragten Hebammen ab. Das Sample zeigt damit einen sehr typischen Berufsweg von freiberuflichen Hebammen: In der Zeit nach ihrer Ausbildung arbeiten sie angestellt auf Entbindungsstationen von Krankenhäusern. Währenddessen fangen sie oftmals an, nebenbei freiberuflich tätig zu sein, bis sie schließlich nur noch dieser freiberuflichen Tätigkeit nachgehen.

Die Motivation der befragten Hebammen, in die Freiberuflichkeit zu wechseln und die Krankenhaus-Tätigkeit aufzugeben, zeigt sich sowohl in arbeitsinhaltlichen als auch instrumentellen Ansprüchen (vgl. Albrecht et al. 2012, Schirmer/Steppat 2016). Auf der Ebene der arbeitsinhaltlichen Ansprüche zeigt sich, dass die befragten Hebammen mit den fremdbestimmten Arbeitsweisen sowohl fachlich als auch aus normativer Sicht nicht konformgingen, weil diese nicht ausschließlich zum Wohle der Frauen ausgerichtet waren (s. a. Kapitel 7.2.). Sie fühlten sich den Organisationsstrukturen des Klinikbetriebs unterworfen und konnten grundsätzlich nicht so arbeiten, wie sie es für richtig hielten. Das lässt sich als „Verlust von Resonanzbeziehungen in der Arbeit“ verstehen (vgl. Hardering 2018: 6).

Aus der Sicht der instrumentellen Ansprüche beschreiben die befragten Hebammen die Arbeit im Krankenhaus mit „Nachtdienst, Spätdienst, Wochenenddienste“ als „ganz schön anstrengend“. Zum Beispiel mussten sie oft kurzfristig zusätzliche Dienste übernehmen, was zu sehr das Privatleben tangierte: „Sprich, wenn Kolleginnen krank waren, wurdest du gerufen. Hast dich eigentlich auf ein freies Wochenende oder mal einen freien Tag gefreut und bist dann eben zum Dienst gerufen worden.“ (B4). Auch der instrumentelle Anspruch an den schonenden Umgang mit der eigenen Arbeitskraft konnte nicht erfüllt werden. „Ich habe es nicht aushalten können auf lange Sicht. Ich war immer komplett fertig nach dem Dienst und so genervt“ (B1). Vielmehr stand der Wunsch im Vordergrund „überschaubar“ (B1) zu arbeiten, sich die Arbeit selbst einteilen zu können und selbstbestimmt die Arbeitsinhalte zu gestalten. Auch erscheint die Vereinbarkeit mit der Familie in der Freiberuflichkeit leichter als im Klinik-Betrieb.

Die Arbeit auf den klinischen Entbindungsstationen haben die befragten Hebammen damit auf verschiedenen Ebenen als entfremdete Arbeit wahrgenommen. Der Wechsel in die

Freiberuflichkeit kann damit als praktische „Aneignung“ der Arbeit, die mit einer neuen subjektiven Sinnsetzung an Arbeit einhergeht und die Fremdheit überwindet, verstanden werden (vgl. Voswinkel 2015: 36ff). Vor diesem Hintergrund ist der Gegenhorizont zu der eigenen früheren Tätigkeit im Klinikbetrieb ein immer wiederkehrendes Motiv in den Interviews.

Arbeitsidentifikation

Bei den Interviews wurde deutlich, dass die Hebammen die betreuten Frauen im Sinne von interpersonellen Arbeitslogiken in vielerlei Hinsicht zum Fixpunkt ihrer Arbeitsorientierung machen. Derartige Personenbezogenen, sozialen Tätigkeiten gehen oftmals mit einer starken Arbeitsidentifikation einher (vgl. Kuhlmann 2005: 151). Das lässt sich auch bei den befragten freiberuflichen Hebammen sehen. Insgesamt erscheinen alle befragten Hebammen sehr zufrieden zu sein in ihrer Berufswahl und aktuellen Arbeitssituation. In den Interviews wurde deutlich, dass eine hohe Identifikation mit der konkreten Arbeitstätigkeit, aber auch eine hohe Identifikation mit dem allgemeinen Hebammenberuf vorhanden ist. „Das ist ja ein großes Glück, wenn man dann einen Beruf erlernt hat, der auch gleichzeitig Berufung ist.“ (B3).

Als Eigenschaften einer guten Hebamme werden Toleranz, Einfühlungsvermögen, Geduld und Ruhe beschrieben sowie „ein großes Herz“ (B3) haben, was sich eng an klassischen Fürsorge-Idealen orientiert. Darüber hinaus ist es für das Selbstverständnis entscheidend, die Arbeitstätigkeit nach bestem Wissen und Gewissen auszuüben. Auch ist Handlungsbereitschaft und Standhaftigkeit erforderlich: „Also da darfst du nicht so viel hadern und zaudern, dann bist du, glaube ich, falsch in dem Beruf.“ (B2).

Professionelles Selbstverständnis

Die Befragten zeigen auch ein professionelles Selbstverständnis: Sie sehen sich als „Fachfrau“ (B2), mit viel „Erfahrung“ und sind sich ihrer professionellen Kompetenzen bewusst („Ich weiß, was ich anzubieten haben“, B1). In diesem Sinne eifern sie in der Interaktion mit den Frauen auch nicht inhaltlich leeren, flüchtigen Ansprüchen von Patientinnenzufriedenheit hinterher, sondern definieren eine erfolgreiche Betreuung nach medizinisch begründeten, langfristig-wirkenden Gesichtspunkten (s. a. Kapitel 7.1.).

Obwohl dieses professionelle Selbstverständnis präsent ist, erscheint es eindrücklich, dass die befragten Hebammen überhaupt erst rechtfertigen müssen, dass ihre Arbeit eine Erwerbstätigkeit im eigentlichen Sinne ist. Für sie ist es wichtig zu betonen, dass ihre Tätigkeit „nicht nur ein Hobby“ (B3) ist. Dieser aufgemachte Gegensatz von Hobby versus

Erwerbstätigkeit und die damit einhergehenden Rechtfertigungszwänge scheinen interessant in vielerlei Dimensionen. Zum einen zeigt es die noch relativ jungen Geschichte eines Professionsverständnisses von Hebammenarbeit innerhalb des Gesundheitsbetrieb und die empfundene Geringschätzung ihrer Leistung durch andere (männliche) Mediziner, zum anderen die bekannte Diskussion um weiblich geprägte Care-Arbeit als nicht typische Erwerbstätigkeit, da diese lange Zeit „freiwillig“, „häuslich“ und „unentgeltlich“ erfolgte.

Im krassen Gegensatz zu diesem Anspruch sagen die befragten Hebammen in anderen Kontexten, dass sie ihre freiberufliche Tätigkeit „einfach so nebenher“ (B2; B3), „nur nebenberuflich“ (B1) oder als „Nebentätigkeit“ (B1; B4) betreiben, dass sie nur „ein bisschen Wochenbett-Betreuung“ (B1) anbieten. Obwohl diese Aussagen im Zusammenhang damit gefallen sind, als die jeweilige freiberufliche Tätigkeit (noch) nicht ausschließlich ausgeübt wurde, erscheint diese Wortwahl der „Nebentätigkeit“ noch nicht einmal faktisch zu zutreffen. In allen Fällen war die besagte freiberufliche „so-nebenher“-Tätigkeit zumindest in Bezug auf die Arbeitszeitaufwendung und darüber hinaus für die gesamte jeweilige Erwerbssituation prägend.

Selbstständige Arbeitslogiken und selbstgewählte Arbeitskonzepte

Die Arbeit von freiberuflichen Hebammen ist geprägt von selbstständigen Arbeitslogiken. Insgesamt wird die Selbstständigkeit als Arbeitsmodell von allen befragten freiberuflichen Hebammen positiv bewertet. Sie bietet viele Freiheiten in der praktischen Arbeitsorganisation:

„Und Vorteile (*der Selbstständigkeit*): einfach, dass ich es mir einteilen KANN. So wie wir heute jetzt, den Termin gemacht haben, dann fange ich eben ein bisschen später an zu arbeiten. Sonst hätte ich vielleicht um zehn angefangen und wäre dann irgendwann um zwei wieder zu Hause gewesen. Jetzt fange ich um eins an und bin dann irgendwann um 16 Uhr zu Hause oder um 17 Uhr. Aber man kann es sich einteilen, wenn mal irgendwie (.) was ist. Oder wenn man eben auch mal Lust hat, ein bisschen später anzufangen, dann fängt man einfach später an. Oder man hat den Nachmittag dann für sich.“ (B4).

Über die konkrete Arbeitsorganisation hinaus können Hebammen auch über ihre Arbeitsinhalte bestimmen. Damit bekommt die Arbeit von freiberuflichen Hebammen etwas Konzepthaftes. Sie schätzen es, dass sie als freiberufliche Hebammen selbst bestimmen können, welche Leistungen sie anbieten, und dieses individuell nach ihren Bedürfnissen anpassen oder bei Bedarf verändern können. In der Freiberuflichkeit ist die Hebamme nicht festgelegt auf ein bestimmtes Tätigkeitsspektrum, sondern kann ihre Arbeitsweise und -inhalte gestalten.

„Das fand ich halt immer das Gute, dass man wirklich eigentlich so ein bisschen selber entscheiden kann, in welchen Bereich begeben ich mich so. Und das finde einfach toll an unserem Beruf. Also letztlich kann jeder nach seinen Fähigkeiten und Vorstellungen irgendwie so eine Nische finden.“ (B2).

Aus der Vielzahl von angebotenen Leistungen wird zusammen ein Arbeitskonzept. In diesem Sinne sprechen sie auch von „Konzept schmieden“ oder „Konzept entwerfen“ (B3). Diese Freiheit, aus den zahlreichen potenziellen Tätigkeitsfeldern ein Konzept zu entwerfen, verweist auch auf die damit einhergehende Selbstverantwortlichkeit: Jede Hebamme ist verantwortlich für ihre beruflichen Inhalte und Arbeitsweisen und wenn ein Konzept in der Praxis nicht „funktioniert“, muss sie daran etwas ändern. Beispielsweise diskutiert eine Hebamme, ihr Leistungsangebot in Bezug auf die Kurse anzupassen: „Ja, ich glaube schon, dass ich über kurz oder lang, vielleicht eher über lang, ein bisschen mein Kurskonzept ändern (...) werde, weil ich ja auch nicht jünger werde. Und ich mache halt jetzt unwahrscheinlich viele Sportkurse.“ (B2). Die Selbstverantwortlichkeit in der Freiberuflichkeit bezieht sich darüber hinaus auch auf die Herausforderungen, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und allein dazustehen bei Problemen: „Ja, da muss man sich selbst gut organisieren. Da kann man nicht sagen, der Staat fängt das irgendwie auf oder irgendwie so, wie in der Klinik, dass die dann andere Kollegen anrufen, die da noch angestellt sind und die dann noch ran ziehen.“ (B3).

Die hier beschriebenen selbstständigen Arbeitslogiken und die empfundene Selbstverantwortlichkeit verweisen dabei auf den Subjektivierungscharakter dieser Arbeit. Die Hebammen müssen die erforderlichen Bedingungen zum erfolgreichen Ausführen ihrer Tätigkeit selbst entwickeln, sie schöpfen ihre individuellen Potenziale aus und sind verantwortlich für ihre Arbeitsinhalte und Leistungen – das bedeutet sowohl Freiheit aber auch Belastung.

Erlebnisqualität der Arbeit

Auch wenn der „Spaß“ an der Arbeit für die befragten Hebammen nicht im Zentrum ihrer Arbeitsorientierung steht, so zeigen ihre Ausführungen dennoch einige Dimensionen, die der Erlebnisqualität von Arbeit zugeordnet werden können. Für die befragten Hebammen ist der abwechslungsreiche Arbeitsalltag mit immer neuen Familien und deren Wohnräumen dafür ein Faktor. „Die menschliche Vielfalt“ (B3) und die Neugier auf den Kontakt mit „vielen tollen Leuten“ (B4) werden als Reiz der Arbeit identifiziert:

„Ich liebe den Nebeneffekt von Hausbesuchen, dass man in Häuser reinkommt, an denen man sonst nur vorbeiläuft. Das finde ich einfach interessant und das macht mir Spaß, dieses plötzlich im Wohnzimmer der verschiedenen Leute zu sein. Gerade im Schlafzimmer, ne? (*lachen*) Das finde ich ganz toll.“ (B3)

Wie einige befragte Hebammen im Interview formulieren, entwickelt sich manchmal eine freundschaftliche Beziehung während der intensiven und intimen Betreuung mit den Frauen. „Die wachsen einem dann so ans Herz. (...) Und das sind dann schon wie meine Kinder, die Frauen. (*lachen*) Ja, das ist witzig. Von daher ist es dann eben auch sehr enger Kontakt.“ (B3). Einige befragte Hebammen gaben an, dass sie sich freuen, wenn sie im Alltag ehemals betreute Frauen wiedersehen und so erneut Dankbarkeit und Anerkennung in der Resonanzbeziehung mit den Frauen erfahren:

„Und dann stand sie plötzlich mit einem ganz großen Blumenstrauß vor der Tür (...). Da war ich dann irgendwie völlig von den Socken. Solche netten Momente, ne? (...) Oder plötzlich bist du da irgendwo, an der Elbe, und dann ruft jemand deinen Namen und dann drehst du dich um und halten sie das Kind hoch. (*lachen*) Das ist so wunderbar.“ (B3).

Leistungsorientierungen

In Bezug auf die Leistungsmotivation bietet das Sample unterschiedliche Erkenntnisse. Zum einen gibt es Hebammen (B1 und B2), denen man eine internistische Motivation, zum Wohle des Anderen zu arbeiten über selbst-inszenierende Aspekte der weiblichen, selbstlosen Fürsorglichkeit, hinaus zusprechen kann. Entsprechend der interpersonellen Arbeitslogik machen sie das Wohl des Gegenübers zu ihrer Arbeitsmotivation. Mit dieser Motivation gehen Formen der Aufopferung und völligen Hingabe einher, um diese Zielvorstellungen zu erreichen – was schon an Selbstaussbeutung erinnert. „Also normalerweise bin ich schon ein Mensch, der versucht, seine Arbeit wirklich mit bestem Wissen und Gewissen zu tun und auch wirklich, dass ich so das Gefühl habe, ich habe alles gemacht, was ich machen KANN.“ (B2).

Andererseits zeigt eine andere Hebamme (B3) eine stark leistungsorientierte Motivation. Für sie ist es scheinbar losgelöst vom Arbeitsinhalt wichtig, zu leisten. Doch sie will sich nicht „krumm machen für 38 Euro“ wie es andere Hebammen tun, die in völliger Aufopferung für die Arbeit verfallen. „Man sollte (...) wirklich für die Frau da ist, ohne sich AUFzuopfern und zu VERBIEGEN. Man muss sich schon treu sein“ (B3).

Dementsprechend formulieren die Hebammen B3 und B4, wie eine solche aufopferungsvolle Arbeitseinstellung bei ihnen in der Vergangenheit zu Erfahrungen der Überlastung geführt habe.

Diese Erfahrung, dass eine derartige Arbeitsweise krankmacht, stellte für sie eine Art Wendepunkt für ihre Arbeitsorientierung und der Anfang einer beruflichen Neuausrichtung dar. Sie heben ihren persönlichen Grundsatz hervor, dass für sie das Privatleben, insbesondere ihre Familie, den größten Stellenwert in ihrem Leben einnehmen und die Arbeit sich dagegen unterordnen soll. „Aber da habe ich so gemerkt, dass ich einfach meinem Privatleben einen höheren Stellenwert geben muss als meiner Arbeit. Und ich glaube, das ist auch mittlerweile so. Das war früher umgekehrt. Und mir geht es besser damit.“ (B4).

Beide Dimensionen der Arbeitsmotivation haben aber auch einen gemeinsamen Gegenhorizont: die junge Hebamme. Der erste Typus der „aufopferungsvollen“ Hebamme grenzt sich von den jungen Hebammen ab, die ihre Aufopferungsbereitschaft für die Arbeitsweisen und -inhalte nicht mitbringen, sondern eher die eigene Work-Life-Balance und Einkommenssicherheit im Blick behalten. Sie gestehen zwar ein, dass diese Arbeitseinstellung nicht unbedingt etwas Schlechtes ist, machen aber deutlich, dass sie selbst als junge Hebammen andere Motivation hatten. Der zweite Typus der leistungsorientierten Hebamme stellt sich gegen die jungen Hebammen, die ihrer Meinung generationsbedingt grundsätzlich etwas arbeitsscheues haben; am „Titt“ von anderen hängen, und etwas „phlegmatisches“ (B3) haben. Diese Abgrenzung zeigt das Selbstverständnis als selbstständige Unternehmerin, die selbst verantwortlich ist für ihre Arbeitsleistung und -ergebnisse.

Entgrenzung und Abgrenzung

Die Belastungen in der freiberuflichen Hebammenarbeit, die von den Befragten subjektiv empfunden werden, ranken sich insbesondere um die Thematik der Entgrenzung von Arbeit. Grundsätzlich sind entgrenzte Arbeitsformen für Care-Arbeit oder andere Berufe mit interpersoneller Arbeitslogik nicht untypisch, sondern gehen mit dem Arbeitsgegenstand einher (vgl. Nowak et al. 2017; vgl. Kuhlmann 2005: 151). Care-Arbeit erfordert per se eine hohe Flexibilität, um auch auf kurzfristige Herausforderungen reagieren zu können, kann nur bedingt geplant oder kontrolliert werden und spielt ins Privatleben der Care-Arbeitenden hinein. So beschreibt es eine Hebamme:

„Klar, die könnten alle innerhalb von zwei, drei Tagen, können sechs Frauen nach Hause gehen und dann hat man den Kalender voll mit diesen Leuten und kann alles andere erst mal beiseiteschieben und dann ‚ok, später. Jetzt erst mal dich‘. Und dann muss man sich da auch durchbeißen und wenn es Wochenende ist, dann hat man Pech gehabt.“ (B1).

Trotz dieser Erkenntnis, dass Care-Arbeit auch entgrenzte Arbeit ist, soll im Folgenden kurz dargestellt werden, wie sich diese Entgrenzungen in zeitlichen, kommunikativen, sachlichen,

räumlichen und emotionalen Dimensionen manifestieren und wie sich die Hebammen von diesen Belastungen abzugrenzen versuchen. Die ständige Erreichbarkeit spielt dabei eine wichtige Rolle.

Die zeitliche Entgrenzung der freiberuflichen Hebammen liegt auf der Hand: Es handelt sich nicht um einen Beruf mit festgelegten Arbeitszeiten. Feste Pausenzeiten, freie Wochenenden und geplante Urlaube müssen aktiv erkämpft werden. Das Gefühl, dass der Arbeitstag nie zu Ende ist, wird durch die ständige Erreichbarkeit geprägt:

„Ob der Arbeitstag zu Ende ist weiß ich nie so genau, weil ich ja ein Telefon habe, mit dem ich auch abends noch/ also zumindest laufen manchmal Nachrichten auf. (...) Also innerlich mach ich irgendwann schon so um acht Feierabend und kümmerge mich dann nicht mehr so drum. Aber manchmal erreichen mich die Leute auch noch später. Dann höre ich das Klingeln und denke, oh was ist jetzt wieder los (*lachen*), und guck dann doch mal. FATAL! Und dadurch ist es nicht so richtig zu Ende.“ (B1).

Diese zeitliche Entgrenzung prägt auch die empfundenen Belastungen des Nicht-Abschaltens und des empfundenen Stresses. Dadurch fällt die Grenzziehung zwischen Arbeitszeit und Freizeit schwer. Die zeitliche Erreichbarkeit wird von den befragten Hebammen dabei unterschiedlich gehandhabt. Als Abgrenzung kommunizieren einige Hebammen mit den betreuten Frauen „Sprechzeiten“, in denen sie tagsüber an Wochentagen zu erreichen sind („Seitdem mache ich klare Ansagen, dass ich halt bis 18 Uhr zu erreichen bin von morgens um 8 Uhr“, B4). Andere dagegen schränken die Erreichbarkeitszeiten gar nicht aktiv ein und sind Belastungen infolge der zeitlichen Entgrenzung dadurch stärker ausgesetzt.

Die Erreichbarkeitsfrage verweist auch auf die Problematik der kommunikativen Entgrenzung: die freiberuflichen Hebammen hantieren in ihrem Arbeitsalltag je nach Bedarf auf verschiedenen Kommunikationskanälen und mit unterschiedlichen Endgeräten. Dazu gehören Handy, Festnetztelefon, Anrufbeantworter, E-Mail und WhatsApp bzw. SMS. Diese Flut an digitalen Kontaktmöglichkeiten wird versucht zu kontrollieren, um damit die Erreichbarkeit einzuschränken. Manche kontrollieren die Art der Erreichbarkeit, indem sie nur auf bestimmten Kanälen, z.B. nur über Festnetz zu erreichen sind: „Ich gebe meine Handynummer nicht mehr raus, seitdem ich keine Hausgeburten mehr mache. Ich mache das wirklich ganz old school über Festnetz. Ich habe einen Anrufbeantworter hier zu Hause. Ich will nicht immer erreichbar sein.“ (B2). Und andere, indem sie verschiedene Geräte für private und dienstliche Zwecke verwenden. Wenn dann das Diensthandy abends ausgeschaltet wird, fällt eine Trennung von

Arbeitsleben und Privatleben leichter. Derartige Abgrenzungen werden als Erleichterung oder Schutz vor Belastungen empfunden.

Ein weiteres Zitat verdeutlicht die sachliche Dimension der Entgrenzung. Abseits der rein fachlich-medizinischen Betreuung werden Hebammen auch mit vielerlei anderen Belangen konfrontiert. Auch diese Dimension wird mit im Zusammenhang mit der Erreichbarkeitsproblematik geschildert:

„Die Frauen haben sicher nachts, wenn sie gestillt haben, und ihnen ist IRGENDETWAS eingefallen, haben die mir ja eine WhatsApp geschickt. Die wollten natürlich auch gar nicht sofort irgendeine Antwort. Nein, SIE hatten halt gerade Zeit das zu tippen. Aber für MICH war das, wenn ich morgens das Handy angemacht habe und dann ding dind ding ding, fünf Fragen teilweise / Wo ich gedacht habe, was soll das jetzt? Vielleicht weil die Frauen nachts auch müde waren und nicht klar denken konnten. Das hat Wahnsinn's Stress gemacht.“ (B4)

Vor diesem Hintergrund, dass sachliche Entgrenzung auch mit der ständigen Erreichbarkeit zusammenhängt, wird auch die Erreichbarkeitsnotwendigkeit diskutiert. In Bezug darauf, ständig erreichbar für die betreuten Frauen zu sein, sagt eine:

„Das will ich nicht. Und ich finde auch, das ist nicht notwendig. Ich weiß, dass es ganz viele Hebammen so machen und die kriegen dann permanent zu jeder Tages- und Nachtzeit irgendwelche WhatsApp-Bilder geschickt und so, weißt du: ‚Oh der Nabel‘ und ‚oh ich sitze hier stillend, ach komm da fällt mir gerade ein...‘. Das WILL ich nicht (...) Nein, ich finde, das ist gar nicht notwendig.“ (B2)

Die räumliche Entgrenzung bei der freiberuflichen Tätigkeit ist auch offensichtlich. Die Hebammen pendeln bei den Hausbesuchen zwischen immer neuen Wohnräumen der jeweiligen Frauen und arbeiten damit an sehr vielen Orten. Darüber hinaus können auch die gynäkologischen Praxen oder Kursräume zu den Arbeitsorten zählen. Außerdem ist natürlich das eigene Zuhause auch ein Arbeitsort: Dort wird die „Büroarbeit“ als Koordinations- und die Administrationsarbeit geleistet. Dieses ständige Unterwegssein, immer neue Arbeitswege zu haben, tägliche weite Wegstrecken über den Tag verteilt zurückzulegen, sich über Mobilität Gedanken zu machen (Rad, Auto, ÖPNV oder zu Fuß?) kann dabei auch eine Belastung sein. Darüber hinaus wurden auch emotionale Entgrenzungen deutlich. Dadurch, dass die Frauen, einen so „ans Herz wachsen“ (B3), verschwimmen manchmal die Grenzen in der Dienstleistungsbeziehung. Andere Hebammen versuchen aktiv, „keine Freundin“ (B4) für die betreuten Frauen zu sein und eine emotionale Distanz zu bewahren:

„Da muss man selber auch ein bisschen aufpassen, dass man sich abgrenzt. Und nicht als Freundin da auch gesehen wird. Das passiert auch sehr leicht. Das ist ja auch eine sehr intime Situation. Sondern es hilft – das sagen sie auch, das wünschen sie sich auch – dass auch eine gewisse Abgrenzung da ist. Schon eine gewisse Nähe, aber auch Abgrenzung. Das ist aber teilweise eben auch schwierig.“ (B4)

Entlastungen und Auffangnetze

Die befragten Hebammen haben verschiedene Auffangnetze oder Entlastungsstrategien entwickelt, um den beschriebenen Belastungen zu begegnen.

Die subjektiv empfundenen Belastungen, wie zuvor beschrieben, können insbesondere durch das jeweilige Arbeitskonzept hervorgerufen, gesteuert oder eingedämmt werden. Insbesondere die Hebamme B2 empfindet ihr Arbeitskonzept mit festen Sprechstundenterminen an zwei Tagen in der Woche und einem umfangreichen Kurs-Angebot sowohl aus finanzieller als auch auf organisationaler Sicht als Entlastung. Sie hat damit einen geregelteren Arbeitsablauf, kann ihre Arbeitseinsätze besser planen, vorhersehen, organisieren und sie kann mit festen Einnahmen rechnen. Grund dafür ist, dass die „Risikokomponente“ Wochenbett bei ihr nur einen kleineren Anteil ausmacht. Dadurch wird deutlich, dass mögliche Belastungen auch eng mit dem jeweiligen Arbeitskonzept zusammenhängen und damit, wie viel Entgrenzung durch dieses Konzept vorprogrammiert ist.

Zwei der vier Hebammen sprechen darüber hinaus im Interview an, dass sie durch ihren Partner finanziell abgesichert sind und das als Erleichterung empfinden: „Für mich ist es ein bisschen jetzt vereinfacht, dadurch dass ich nicht die Alleinverdienerin der Familie bin.“ (B1). Diese finanzielle Stütze durch den Partner erleichtert sie gewissermaßen von der Verantwortung für ein existenzsicherndes Einkommen und eine wirtschaftliche Arbeitsweise. „Und bei mir dann tatsächlich auch mein Mann, der im Hintergrund gut verdient (...) Also natürlich wäre es schlimm, wenn ich nicht mehr arbeiten könnte. Aber es würde keine Rolle spielen, wenn ich das, was ich verdiene, nicht mehr nach Hause bringe.“ (B4).

Auf Ebene der Arbeitsorganisation bieten vor allem andere Hebammen-Kolleginnen eine wichtige Stütze. Bei Bedarf, beispielsweise im Fall von Krankheit oder Urlaub, können diese einspringen und die anderen Hebammen damit unterstützen. Dabei muss ein solches Vertretungsnetzwerk von der jeweiligen Hebamme individuell, meist auf Basis privater Kontakte, aufgebaut und in der Praxis verstetigt werden. Das erfordert einen hohen Organisationsaufwand, vor allem bei kurzfristigen Vertretungen. Ein gut funktionierendes Kooperationssystem für feste Vertretungen durch Hebammen-Kolleginnen wird dabei als große

Entlastung empfunden. Dies findet sich vor allem bei B2, die in einer gynäkologischen Praxis eng mit fünf anderen Hebammen zusammenarbeitet, sowie bei B4, die ein festes Hebammen-Team in ihrem Stadtteil etabliert hat, mit denen sie sich die Wochenenden regelmäßig aufteilt: „Und das ist auch eine GROSSE, wirklich eine große Erleichterung, Erleichterung. So nur so als Freelancer, so alleine, Alleinkämpferin wäre das ganz ganz, ganz ganz anders.“ (B4). Als „Einzelkämpferin“ ohne Hebammen-Kolleginnen, die im Bedarfsfall einspringen können, ist der Arbeitsalltag dagegen „ECHT schwer“ (B2).

Alle interviewten Hebammen versuchen außerdem ganz bewusst, Verantwortung abzugeben, sie auf mehrere Schultern zu verteilen und damit die Selbstverantwortlichkeit zu reduzieren. Sie schalten bei Bedarf Ärzte ein oder verweisen auf die Krankenhäuser, um diagnostische Fehler zu vermeiden und sich so abzusichern. „Weil ich bin ja nicht alleine diejenige, die ihnen helfen kann, sondern es gibt ja auch viele andere Möglichkeiten dann auch sich Hilfe zu holen, wenn wirklich Not am Mann ist.“. Ein bewusstes Verständnis von „Ich bin nicht die Feuerwehr“ (B1) zu haben und bei Bedarf andere fachliche Personen einzuschalten, entlastet die befragten Hebammen vom Druck der Verantwortung für die Gesundheit ihrer bereuten Familien: „Da habe ich mir gesagt irgendwann, ich nehme nichts mehr auf meine Kappe, wo ich abends im Bett darüber nachdenke, ob das jetzt richtig war. Wenn ich mir nicht sicher bin, ob ein Kind zu gelb (*Gelbsucht hat*) ist oder nicht, schicke ich es zum Kinderarzt.“ (B4).

7. Arbeitsinhaltliche Ansprüche von freiberuflichen Hebammen – zwischen Zielvorstellungen, Frauenorientierung und Nützlichkeit

Im folgenden Kapitel soll die erste Forschungsfrage beantwortet werden: *Worauf beziehen sich Vorstellungen guter Arbeitsleistung bei freiberuflichen Hebammen und auf welche arbeitsinhaltlichen Ansprüche verweisen sie?* Ziel war es, arbeitsinhaltliche Ansprüche – entsprechend der Definition von Sarah Nies, gemeint als Sinnsetzung von Beschäftigten hinsichtlich der Ziel- und Zweckvorstellungen an die eigene Arbeit – aus verschiedenen Blickrichtungen zu analysieren. Denn arbeitsinhaltliche Ansprüche können sowohl in Vorstellungen über anzustrebende Arbeitsergebnisse, aber auch in konkreten Arbeitsprozessen auf der praktischen Ebene zu Tage treten und sichtbar werden.

In der Auswertung kristallisieren sich drei dominante arbeitsinhaltliche Ansprüche heraus. Auffallend erschien beim methodisch fundierten Vergleichen der Interviews, dass die arbeitsinhaltlichen Ansprüche der Hebammen relativ ähnlich ausfallen. Die analytische Trennung dieser drei arbeitsinhaltlichen Ansprüche hat daher nicht zum Zweck unterschiedliche

Hebammen-Typen in Bezug auf ihre Ansprüche zu unterscheiden oder verschiedenen Ansprüche zu hierarchisieren. Vielmehr lassen sich alle drei herausgearbeiteten Ansprüche bei allen vier Hebammen wiederfinden, wenn gleich auch unterschiedlich stark ausgeprägt. Sie schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern bilden die Komplexität verschiedener Dimensionen an arbeitsinhaltenen Ansprüchen ab.

Der erste arbeitsinhaltenen Anspruch bezieht sich direkt auf die stark ausgeprägte Sinnsetzung an das angestrebte Arbeitsergebnis. Der zweite Anspruchstypus zeigt sich vor allem im unmittelbaren Interaktionsprozess zwischen Frau und Hebamme und verdeutlicht den Anspruch, das Patientinnenwohl durch eine frauenorientierte Arbeitsweise in den Mittelpunkt zu rücken. Bei der dritten Dimension der arbeitsinhaltenen Ansprüche geht es direkt um den Gebrauchswert: Das starke Empfinden, eine nützliche Arbeit zu leisten, wird zum Antrieb.

Alle drei Anspruchstypen geraten auf bestimmte Weise in Bedrängnis durch den Ökonomisierungsdruck sowie durch Wirtschaftlichkeitsinteressen in Bezug auf das eigene Einkommen. Wie genau sich dieses Spannungsfeld gestaltet und ob Ökonomisierungsinteressen selbst Teil der arbeitsinhaltenen Ansprüche werden, wird im 8. Kapitel thematisiert.

7.1. „Am Ende wird alles gut“: Der arbeitsinhaltenen Anspruch der Ergebnisorientierung

Der erste arbeitsinhaltenen Anspruch, der am deutlichsten zu Tage getreten ist, bezieht sich sehr direkt auf die in der Definition besagten „arbeitsbezogene[n] Ansprüche der Beschäftigten, die sich auf die Wirkung ihrer Arbeit beziehen und auf ihrer eigenen Vorstellung vom zu erzielenden Arbeitsergebnis beruhen“ (Nies 2015: 15). Es geht nämlich darum, welche Sinnvorstellungen freiberufliche Hebammen an ihr Arbeitsergebnis formulieren.

Charakteristisch ist, dass diese Ansprüche in Bezug auf die Wirkung ihrer Arbeit bei den Hebammen über kurzfristig zu erreichende Ziele und über unmittelbare Patientinnenzufriedenheit hinausgehen. Vielmehr steht das langfristige und nachhaltige Ziel, am Ende der Betreuungszeit eine „selbstständige und glückliche Familien zurückzulassen“ (B2), im Vordergrund. Dieses Ziel verbinden sie mit einem „Gelingen“ ihrer Betreuung. Wie sie genau dieses Ziel der Arbeit definieren, bleibt oftmals etwas schwammig. Die befragten Hebammen scheinen aber genau zu wissen, was sie mit „selbstständige und glückliche Familie“ meinen.

Die interviewten Hebammen schildern diese ergebnisorientierten Ansprüche in einer sehr ähnlichen Art und Weise. Dreh- und Angelpunkt beim Formulieren der Vorstellungen über die Arbeitswirkung wird das Schildern der zu überwindenden Herausforderungen. Am Anfang der

Betreuungszeit durch die Hebammen stehen oftmals Herausforderungen, Probleme, Schwierigkeiten, mit denen die Familien konfrontiert sind – am Ende der Betreuungszeit werden die angestrebten Ziele verwirklicht, die Schwierigkeiten wurden gemeistert. Dabei machen die Hebammen ganz bewusst ihre Arbeitsleistung zu dem Faktor, welcher zu der Überwindung der Probleme geführt hat, und verstehen das auch als ihren Erfolg. Der Arbeitsinhalt des Helfens auch in schwierigen Situationen wird dabei essenziell für das Selbstverständnis der Hebammen.

Zum einen bezieht sich diese Ergebnisorientierung auf einzelne Arbeitsinhalte:

„Ich liebe es sozusagen, wenn die Frauen Skrupel hatten zu stillen und man ihnen das nicht aufschwätzt, aber alles eben super erklärt, dass sie dann irgendwie (.) Spaß daran haben, es auszuprobieren und ganz begeistert sind, wenn es dann klappt mit guter Anleitung. Und da habe ich jetzt in letzter Zeit super tolle Erfolge, auch mit Zwillingen.“ (B3)

Und zum anderen, was auch mehr im Vordergrund steht, nehmen die befragten Hebammen das große Ganze ihrer Hebammen-Betreuung in den Blick, wenn sie über das Bewältigen von Schwierigkeiten und die späteren Erfolge sprechen:

„Aber im Allgemeinen mache ich eher gute Erfahrungen, auch wenn es für die Eltern am Anfang schwer aussieht oder sie denken, oh Gott, wie soll das bloß werden, sie doch noch Wege finden und wir gemeinsam einen Ausweg finden, wo es sich dann entspannt und wir dann so in der Rückschau sagen können, ja, alles easy, es läuft gut, wir sind ganz zufrieden, aber es war schon hart am Anfang und es war manchmal auch kurz vor dem Aufgeben. Aber ich meine, das ist es ja irgendwie immer, das ist ja so Hebammen-Arbeit: Die Frauen auch durch die Phasen durchziehen, wo sie am Aufgeben sind“ (B1).

Deutlich wird, dass sich die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsleistung stark auf die Wirkung der Arbeit fokussiert. Sie sagt „wir sind ganz zufrieden“ und meint damit in diesem Fall, dass die Zufriedenheit bei ihr selbst und die der Frauen zusammenfallen. Ebenfalls werden die langfristigen gegenüber den kurzfristigen Erfolgen in den Mittelpunkt der Sinnzuschreibung gerückt. Außerdem wird bei dem Zitat deutlich, dass nicht die Hebamme zu Beginn der Betreuung denkt „oh Gott, wie soll das bloß werden“, sondern die Familien. Die Hebamme dagegen grenzt sich von dieser Verzweiflung ab und strahlt die Zuversicht aus, diese Herausforderungen als Teil ihrer Arbeitsleistung zu meistern. Sie sieht es als ihr Kompetenzgebiet an, die „Frauen auch durch die Phasen durchziehen, wo sie am Aufgeben sind“. Ähnliche Aspekte formuliert eine andere Hebamme antwortet auf die Frage, was für Sie den Reiz der Arbeit ausmacht:

„Für mich tatsächlich, wenn ich merke, dass es anfangs Schwierigkeiten gab oder gibt, dass die Familien oder die Mütter auch sich schwertun. Sich schwer tun in ihre Elternschaft reinzukommen, vieles für die ganz ganz neu ist, sich das so nicht vorgestellt haben, wirklich viele Fragen haben, sehr unsicher sind. Wo man selber so denkt, oha, wie soll das, wie soll das werden? Und wenn man die dann irgendwann verlässt, weil das ist ja immer so das Ziel, dass man sich selber dann überflüssig macht, und wenn man sie verlässt und dann einfach ein gutes Gefühl hat und so irgendwie eine schöne, nette, kleine, neue Familie zurücklässt, die gut zurechtkommt und die ganz viel Sicherheit gewonnen hat, dadurch dass man ihnen das vermittelt hat. Oder auch eine Mutter, die am Anfang wirklich dolle Stillschwierigkeiten hatte und die man dann aber fröhlich stillend zurücklässt. Also das sind so die Momente.“ (B4)

Diese Ausführungen zeigen, dass die Hebamme über das gesundheitliche Wohlbefinden hinaus auch das emotionale Wohlbefinden als Ziel in der Betreuung der Familien sieht. Hier wird konkreter, was überhaupt dieses „Ziel“ der Betreuung sein kann: Das langfristige Ziel ist es, über die anfänglichen Schwierigkeiten hinaus, eine „schöne, nette, kleine, neue Familie zurücklässt, die gut zurechtkommt“. Eine weitere Zielvorstellung ist, dass die Familien zur Selbstständigkeit kommen, damit die Hebamme irgendwann überflüssig wird.

Auf der Kehrseite wird auch deutlich, dass nicht verwirklichte Zielvorstellungen ebenfalls von den Hebammen wahrgenommen werden und als teilweise persönliche Rückschläge bzw. Misserfolge interpretiert werden:

„Jetzt zum Beispiel war wieder eine Frau, wo ich gerade herkam, die hatte ich eigentlich schon abgeschlossen. Und die habe ich auch schon beim ersten Kind betreut. Das ist jetzt das zweite. Und jetzt hat sie DOCH einen Milchstau bekommen. Und das finde ich dann immer irgendwie ein bisschen schade. (..) Aber das ist ja jetzt nicht meine Schuld, ne? (..) Aber mit all dem Wissen, mit dem ich sie ausgestattet habe, wäre es garantiert vermeidbar gewesen, aber das ist halt menschlich. Die ist eben auch kein Roboter und das ist von so vielen Sachen abhängig und da hat man eben mal einen Milchstau. Das macht mich dann manchmal ein bisschen traurig.“ (B3)

Deutlich wird, dass die Hebamme an ihrer fachlichen Leistung zweifelt und sich fragt, ob dieser Misserfolg ihre Schuld gewesen ist. Ebenfalls wird klar, dass das Ziel des langfristigen Wohlergehens der Familien oft über den eigentlichen Betreuungszeitraum hinausgeht und damit langanhaltend sein soll. Die Hebamme wird – gewollt oder ungewollt – mitverantwortlich für das Wohlergehen der Familien über den Betreuungszeitraum hinaus.

Diese Ergebnisorientierung als Anspruch auf die Arbeitsinhalte ist sehr stark über alle Interviews hinweg ausgeprägt. Inwiefern das in Bezug steht zur Patientinnenorientierung ist Teil des zweiten arbeitsinhaltlichen Anspruches.

7.2. „Kein Programm abspulen“: Der arbeitsinhaltliche Anspruch des Patientinnenwohls

Um diesen ergebnisorientierten arbeitsinhaltlichen Anspruch besser zu verstehen, ist es notwendig, die Sinnvorstellungen freiberuflicher Hebammen zu ergründen, was ihrer Meinung nach eine gute Betreuung ausmacht und wie diese Zielvorstellungen erreicht werden können.

Ein wesentlicher arbeitsinhaltlicher Anspruch rankt sich dabei um die Frauenorientierung (in-vivo Code, B1) bzw. das Patientinnenwohl. Damit ist gemeint, dass die interviewten Hebammen das Wohlbefinden der Frauen, Kinder und Familien in das Zentrum rücken und sich daran in ihren Arbeitspraktiken orientieren. Sie beschreiben, wie sie sich bei der Betreuung immer fragen: Was braucht die Frau, das Kind oder die Familie gerade? Was kann ich tun für sie? Wie kann ich ihnen mit meiner fachlichen Kompetenz helfen? Dabei sei es wichtig, den Frauen zuzuhören, sich in ihre „Situation einzufühlen“ (B1), sich auf jede Familie neu einzustellen, kein „Programm abzuspielen“ (B2), um letzten Endes eine bestmögliche individuelle Betreuung zu gewährleisten. Einfühlungs- und Empathievermögen sind also entscheidend, um ein frauenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen.

Das frauenorientierte Arbeiten ist damit der Schlüssel für das Patientinnenwohl. Darüber hinaus kann mit auf diesen Ansprüchen beruhenden Arbeitspraktiken und Arbeitshaltungen zweierlei erreicht werden. Zum einen entspricht das frauenorientierte Arbeiten umgekehrt auch den Ansprüchen der Frauen an die Betreuung (Patientinnenorientierung). Zum anderen entspricht diese frauenorientierte Arbeitsweise und -haltung auch den eigenen normativen Arbeitsorientierungen der Hebammen, welche ausgerichtet sind auf das Wohl der Frauen. Darüber hinaus wird die Hinwendung zur Frauenorientierung zu einem Wert an sich, mit dem man sich der Gesundheitsökonomie widersetzt. „Man (*die Frau*) ist da eben schnell mal eine Nummer und wird so durchgeschleust. Und ich glaube, das ist schon ganz wichtig, dass die das Gefühl bei uns Hebammen nicht haben. Und MIR ist es auch wichtig. Ich finde, ich will das auch nicht.“ (B2).

Dabei ist ein „undogmatisches“ und nicht „rechthaberisches“ Vorgehen (B1) Grundlage. Es geht den interviewten Hebammen nicht darum, den Familien „irgendwas aufzuzwingen, was sie nicht sind, was sie nicht verwirklichen können“ (B1), sondern die Familien auf ihrem

eigenen Weg mithilfe der fachlich-medizinischen Kompetenz der Hebamme zu begleiten. Nur in solchen Fällen, wo die Gesundheit des Kindes oder der Frau durch das Vorgehen der Frau/Familie in Gefahr erscheint, greift die Hebamme ein.

„Ich mache halt das, was die WOLLEN. Und ich stell' mich auf die ein und ich bin da nicht dogmatisch und würde denen dann irgendwie meine Weltauffassung aufzwingen. Da nehme ich mich komplett raus, da bin ich ganz neutral. Ich sage immer: ich begleite euch und ihr sagt mir, welchen Weg ihr gehen wollt, und ich berate dich dann in allen Lebenslagen, so gut ich kann.“ (B3)

Zeit spielt dabei eine wichtige Rolle und ist im Denken über die Arbeitsabläufe sehr präsent. Denn in der praktischen Handhabung von Zeit bei der Betreuung wird der arbeitsinhaltliche Anspruch der Frauenorientierung sichtbar. Mit dem Faktor Zeit verknüpfen sie eine gute Betreuung. Es geht ihnen darum, „mir die Zeit nehmen beziehungsweise den Familien die Zeit zu schenken, die sie brauchen“ (B1) und „dass man sich wirklich entscheidet als Hebamme, sich auch Zeit zu lassen beziehungsweise der Mutter und dem Kind Zeit zu lassen, damit sie auch mitgehen können. Das spricht eben auch gegen dieses schnelle Arbeiten, husch husch, kurz zehn Minuten das Kind wiegen und schnell wieder raus.“ (B1).

Es geht ihnen darum, ihre Arbeitsprozesse und zeitlichen Pläne den Bedürfnissen der Familien anzupassen und ggf. unterzuordnen, nach dem Motto: Jetzt erst mal nehme ich mir Zeit für dich, alles andere kann warten. Dennoch eifern sie nicht dem flüchtigen Charme der Patientinnenzufriedenheit hinterher. Denn frauenorientiertes Arbeiten bedeutet nicht „den Frauen permanent das Köpfchen zu streicheln und über Monate die beste Freundin zu sein“ oder es allen „recht zu machen“ (B2). Hier zeigen sich Schnittpunkt mit dem ergebnisorientierten arbeitsinhaltlichen Anspruch.

Als Gegenhorizont zu diesen Ansprüchen an frauenorientierte Arbeitsweisen und -haltungen formulieren alle befragten Hebammen das Arbeiten im Kreißaal, welches alle Hebammen aus ihrer beruflichen Vergangenheit kennen, bevor sie in die Freiberuflichkeit wechselten. Um dem arbeitsinhaltlichen Anspruch einer frauenorientierten Betreuung gerecht zu werden, ist das selbstbestimmte Arbeiten in der Freiberuflichkeit für alle der entscheidende Weg.

Einige Hebammen sehen in der freiberuflichen Hebammenarbeit den einzigen Weg, um zum Wohle der Frauen zu arbeiten:

„Aber gerade im Krankenhaus, und das wird jede Hebamme unterschreiben, die im Krankenhaus gearbeitet hat, du musst Dinge tun, die du nicht tun möchtest. (...) Und ich glaube, JEDE Hebamme kennt IRGENDeine Situation, wo sie auch irgendwas tun ‚musste‘ in Anführungsstrichen, wo sie GAR nicht hinter gestanden hat. Das sind Dinge, die will ich nicht! Das will ich nicht! Deswegen bin ich auch damals in die Hausgeburtsilfe gewechselt, weil ich einfach gedacht habe, ich will, dass die Frauen ihr Kind kriegen können, wie SIE es wollen. Ich bin nur helfende Person. Natürlich bin ich die Fachperson, aber ich will IHR ermöglichen, es so zu machen, wie sie es will. Und ich finde, das ist im Krankenhaus oft so nicht möglich. (...) Ich will so arbeiten können, wie ich es möchte und das soll zum Wohle der Frauen und Kinder sein. Das hört sich jetzt so pathetisch an, aber das ist so.“ (B2)

„(...) und ich das Gefühl hatte, wenn ich freiberuflich arbeite, selbstständig bin, bei den Frauen zu Hause, dann kann ich mich sozusagen in ihre Situation einfühlen. Ich kann selber beurteilen, was ich glaube, was jetzt das Richtige ist (...). Also ich bin da auf der einen Seite irgendwie selbstbestimmter, aber auch frauenorientierter unterwegs als in der Klinik. Und das fand ich gut.“ (B1)

Bei diesen Zitaten wird deutlich, dass das selbstbestimmte Arbeiten in der Freiberuflichkeit dem Anspruch der Frauenorientierung gerecht wird – eine Arbeit nicht nur gesundheitlichen Wohle der Frauen, sondern auch entsprechend dem eigenen normativen Idealen.

7.3. „Sie brauchen mich“: Der arbeitsinhaltliche Anspruch der Gebrauchswertorientierung

Ein essenzieller Aspekt der Ansprüche an die Wirkung der Arbeit ist der Gebrauchswert-Bezug. Die Nützlichkeit der Arbeit erscheint für viele befragten Hebammen als identitätsstiftend. Den freiberuflichen Hebammen ist deutlich bewusst, dass ihre Arbeit gebraucht wird und sinnvoll ist. Dabei bezieht sich ihre Gebrauchswertorientierung in erste Linie auf den konkreten Nutzen für die jeweiligen Frauen, also auf das Gegenüber. Sie wissen, dass sie den betreuten Familien ganz konkret helfen können und dass diese ohne sie oftmals „hilflos“ wären:

„(...) dass das nachher die Zufriedenheit ausmacht und dass sie (*die Frauen*) so in der Rückschau oft sagen, alleine hätte ich das nicht hingekriegt, ich wäre hilflos gewesen, ich hätte nicht gewusst, was ich machen soll. Und dass das auch schon viel ausmacht, fachlichen Rat geben zu können oder auch etwas erklären zu können, dass die Eltern verstehen, was eigentlich in dem Baby vorgeht, was in ihnen vorgeht, dass sie das interpretieren und dann auch akzeptieren können.“ (B1)

Diese Hinwendung zu konkreten Nutzenpotenzialen ihrer Arbeitsleistung steht dabei über der strikten Umsetzung von organisationalen Arbeitsprozessen. So sagt eine Hebamme, dass sie auch kurzfristig Frauen in ihrer wöchentlichen Sprechstunde berät und behandelt, obwohl sie keine Kapazitäten mehr für eine richtige Betreuung hat:

„Also für Frauen, die keine Hebamme gefunden haben, (...) die mir ihr Leid geklagt haben, dass sie mir sagen, ‚oh, ich habe gar keine Hebamme‘. Und dann sage ich, ‚ok, wenn alle Stränge reißen, ihr keine Hebamme bekommt, dann ruft einfach in der Praxis an. Ich bin immer am Dienstag da. Und wenn ihr dann ein Problem habt, könnt ihr gerne kommen und dann helfe ich euch.“ (B3).

Um diesem Anspruch, zu helfen, wenn Hilfe gebraucht wird, gerecht zu werden, werden auch zeitliche Arbeitsabläufe angepasst: „Wenn ich wirklich merke, da ist eine Frau bedürftig und die weint viel und die braucht jetzt einfach gerade noch mal ein Gespräch, was länger dauert, dann ist das halt so.“ (B4).

Vor diesem Hintergrund formuliert eine Hebamme sogar den Anspruch, mit ihrer eingesetzten Arbeitskraft eine möglichst große Wirkung zu entfalten. Das heißt, für sie ist ihre Arbeitskraft im Sinne der Gebrauchswertorientierung optimaler Weise bei den Frauen eingesetzt, wo der Bedarf am größten ist. Dort kann ihrer Arbeitsleistung den maximalen Nutzen entfalten:

„Weil wie gesagt, Frauen, die das zweite oder dritte Kind kriegen, wo es Selbstläufer sind, da ertappe ich mich auch manchmal so bei dem Gedanken, die hätten mich jetzt eigentlich gar nicht gebraucht. Und da hätte ich meine Zeit vielleicht bei einer Familie, die mehr Schwierigkeiten hat, besser verbringen können.“ (B4)

Der Gebrauchswert-Bezug bleibt aber nicht auf die unmittelbare Ebene – der konkreten zu betreuenden Frau – beschränkt. Angesichts des spürbaren Hebammenmangels, der während aller Interviews thematisiert wird, heben die befragten Hebammen dergleiche Sinnsprüche in Bezug auf die Gebrauchswertorientierung auch auf eine abstrakte Ebene. Gesellschaftliche Bezüge sind dabei typisch für gebrauchswertbezogene arbeitsinhaltliche Ansprüche (vgl. Nies 2015: 72). Die Hebammen sehen sich selbst und ihre Arbeitsleistung als bedeutsamen Teil einer

allgemeinen gesundheitlichen Versorgung und begreifen es sogar als ihre Verantwortung oder Pflicht, diese Arbeit zu leisten.

„Wochenbett-Betreuung wird wirklich gebraucht. Also da ist so ein (...) ja so ein Anspruch oder vielleicht einfach das Gefühl, ja ich will mich auch an der Versorgung beteiligen. Also jetzt gerade das nicht zu machen, wäre wirklich widersinnig. Also weil alle Frauen, die schwanger sind, händeringend nach Hebammen suchen und oftmals auch gar keine finden. Also jetzt sich zurückziehen und zu sagen, nö da habe ich keine Lust zu oder das wird schlecht bezahlt, das lohnt sich nicht, das wäre schon fatal, finde ich.“ (B1)

Derartige abstrakte Verantwortungsgefühle werden oftmals im direkten Zusammenhang mit der konkreten Arbeitssituation abgewogen. In zwei von vier Interviews finden sich Argumentationsmuster, welche die eigene aktuelle Arbeitssituation in Bezug auf Belastungen und Entgelt problematisieren, aber im direkten Anschluss daran gesamtgesellschaftliche Gebrauchswert-Bezüge formulieren. Diese abstrakte, gesamtgesellschaftliche Verantwortung wird in ihrer Sinnvorstellung an Arbeit über die eigene Zufriedenheit mit den konkreten Arbeitsbedingungen gestellt. Dabei wird dieses extreme „Gebrauchtwerden“ nicht nur mit Druck, sondern auch fast schon mit Schuldbewusstsein verbunden, nicht allen Frauen helfen zu können:

„Es hören immer mehr Hebammen auf. Und ich finde, wir sind in den letzten Jahren immer mehr unter Druck, weil die Frauen anrufen, total verzweifelt sind, weil die keine Hebammen finden. Das macht mir Druck. Das macht uns allen Druck, weil wir ungern Frauen absagen oder hängen lassen. Aber was sollen wir machen? Wir KÖNNEN/ Ich kann die Welt nicht retten. Wir können die Welt nicht retten.“ (B2).

8. Hebammen unter Ökonomisierungsdruck – zum Verhältnis von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen

Im folgenden Abschnitt soll der Forschungsfrage nachgegangen werden, in welchem Verhältnis die arbeitsinhaltlichen Ansprüche von freiberuflichen Hebammen zu eigenen unternehmerischen Verwertungsansprüchen im Kontext der Selbstständigkeit stehen. Außerdem geht es darum, wie die Hebammen Ambivalenzen infolge des Ökonomisierungsdrucks in der Selbstständigkeit empfinden und bewältigen. Diese beiden Fragen werden zusammenhängend beantwortet.

In Bezug auf die erste Fragestellung sollen Verwertungsansprüche untersucht werden und damit die Tauschwertperspektive auf die Arbeitsleistung. Dabei können sich Verwertungsansprüche in verschiedenen Formen zeigen. Einerseits können Verwertungsansprüche auf

Wirtschaftlichkeitsinteressen verweisen. Wirtschaftlich ist eine Arbeit, wenn der Ertrag in Form des Erwerbseinkommens größer ist als der dafür eingesetzte Arbeitsaufwand, also kostendeckend ist. Überprüfbar erscheint das mit Blick auf die individuellen Lebenshaltungskosten. Das Minimalziel der Wirtschaftlichkeit bzw. Verwertung von Arbeit sollte dabei gleich sein dem instrumentellen Arbeitsanspruch des existenzsichernden Einkommens. Diese Haltung kommt dem bedarfsorientierten Wirtschaften nach (vgl. Mohan 2019). Andererseits können Verwertungsansprüche an die Arbeit auch über dieses Minimalziel der Wirtschaftlichkeit hinausgehen und auf unternehmerische Handlungslogiken infolge des Ökonomisierungsdrucks hinweisen. Das kann dem erwerbsorientierten Wirtschaften zugeordnet werden (vgl. Mohan 2019). In Bezug auf die dritte Forschungsfrage sollen an dieser Stelle Ökonomisierungsprozesse herausgearbeitet werden, die das Ausweiten der ökonomischen Logik auf das konkrete Arbeitshandeln aufzeigen.

In der Selbstständigkeit ist die Selbstverantwortlichkeit für das Erwerbseinkommen besonders hervorgehoben. Daher erscheinen Verwertungsinteressen nicht nur als abstrakte ArbeitgeberInneninteressen, sondern in konkret erfahrbarer Form, weil sie das individuelle Einkommen bestimmen. Verwertungsansprüche und die arbeitsinhaltlichen Ansprüche deuten auf den Doppelcharakter von Arbeit hin: Zum einen beziehen sich arbeitsinhaltliche Ansprüche auf die konkrete, zweckgebundene, inhaltliche Arbeit, die Gebrauchswerte hervorbringt, und zum anderen beziehen sich Verwertungsansprüche auf die abstrakte Arbeit, die im Tausch- bzw. Verwertungsprozess zu Tage tritt. Wie blicken freiberufliche Hebammen auf diesen Doppelcharakter der Arbeit? In welchem Verhältnis stehen ihre arbeitsinhaltlichen Ansprüche und ihre Verwertungsansprüche? Wie gehen sie mit dem zu vermutenden Spannungsverhältnis um? Und welche Rolle dabei spielt der Ökonomisierungsdruck?

Während der Auswertung in Bezug auf diese konkreten Fragestellungen traten größere Unterschiede zwischen den einzelnen Interviews hervor, als es noch bei der Auswertung der reinen arbeitsinhaltlichen Ansprüche sichtbar war. Grundsätzlich konnten zwei verschiedene Typen im Sample gefunden werden. Bei den Befragten S. M. (im Folgenden B1) und A. N. (im Folgenden B2) treten Verwertungsansprüche in Form von Wirtschaftlichkeitsansprüchen auf und orientieren sich dementsprechend am instrumentellen Interesse der Existenzsicherung. Auf Wirtschaftlichkeit abzielende Verwertungsinteressen sowie die arbeitsinhaltlichen Ansprüche werden dabei als nebeneinander existierende, unvereinbare Zielgrößen verstanden, die in mehr oder weniger konflikthafter Ambivalenz zueinanderstehen, wobei aber die Verwirklichung der

arbeitsinhaltlichen Ansprüchen Priorität hat. Die Ökonomisierung wird als extern gesetzt empfunden, aber nicht auf der Subjektebene inkorporiert.

Bei den Befragten U. L. (im Folgenden B3) und L. B. (im Folgenden B4) wird die Beziehung von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen komplexer. Bei ihnen gehen Sinnzuschreibungen an den eigenen Verdienst und die Verwertung von Arbeit über Wirtschaftlichkeitsinteressen im Sinne der Existenzsicherung hinaus und es zeigen sich stärker damit verbundene Vorstellungen der leistungsbasierten Gerechtigkeit. Verwertungsansprüche sind nicht mehr nur Mittel zum Zweck der Existenzsicherung, sondern werden zum Zweck an sich. Bei diesen zwei Befragten scheinen sich Verwertungsansprüche und arbeitsinhaltliche Ansprüche nicht auszuschließen und teilweise werden Verwertungsansprüche in die arbeitsinhaltlichen Ansprüche integriert. Die Ökonomisierung greift auch auf die subjektive Arbeitsorientierung.

Im Folgenden werden diese beiden Typen getrennt voneinander analysiert, was nicht heißen soll, dass diese als Gegensätze zueinanderstehen. Diese zwei Typen mit den zugespitzten Bezeichnungen – „Hebamme mit Herz“ (Typ 1) und „Hebamme als Unternehmerin“ (Typ 2) – sollen trotzdem offengehalten werden, starke und weniger starke Ausprägungen innerhalb der Typen sowie Überschneidungen der Merkmale bzw. Abstufungen zwischen den Typen zulassen. Ziel der getrennten Analyse ist es aber, in Bezug auf die Forschungsfrage zwei unterschiedliche Logiken herauszuarbeiten. Darüber hinaus soll keine normative Wertung in die Analyse einfließen.

8.1. „Die Hebamme mit Herz“ – zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Selbstaussbeutung

Ich beginne mit der ersteren der besagten Ausprägungen. Bei diesen zwei Befragten zeigt sich, dass die geringe Entlohnung für freiberufliche Hebammentätigkeiten und die damit einhergehende Herausforderung des wirtschaftlichen Arbeitens relativ unberührt bzw. unvereinbar neben der Verwirklichung der arbeitsinhaltlichen Ansprüche steht. Zwar wird die Diskrepanz zwischen hohem Gebrauchswert und niedrigem Tauschwert der Arbeit wahrgenommen und in Bezug auf abstrakte, normative Gerechtigkeitsvorstellungen problematisiert, aber eine Änderung der Arbeitsweise auf individueller Ebene zum Zwecke einer gesteigerten Verwertbarkeit der Arbeit wird entweder nicht mitgedacht oder bewusst

abgelehnt. Für B1 und B2 beziehen sich die Verwertungsansprüche in ihrer Selbstständigkeit daher vor allem auf das instrumentelle Ziel, ihren Lebensstandard zu sichern.⁶

In Hinblick auf den Doppelcharakter der Arbeit werden bei diesen zwei Hebammen zwei Anspruchshaltungen an die selbstständige Arbeit deutlich: zum einen die Verwirklichung der in Kapitel 7 beschriebenen arbeitsinhaltlichen Ansprüche und zum anderen der instrumentelle Anspruch, von der Arbeit leben zu können. Dabei werden die Verwertungsinteressen ganz klar nicht zum Teil der arbeitsinhaltlichen Ansprüche. „Also das war mir schon immer klar, dass ich mir damit nicht eine goldene Nase verdienen werden und einen Ferrari kaufen kann, das war aber auch nicht so mein Ehrgeiz.“ (B2). Der Verdienst scheint als nebensächlich, solange man davon leben kann – die Verwirklichung von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen wird priorisiert. Eine Hebamme beschreibt beispielsweise, dass sie auf mögliche Mehreinnahmen durch weitere Wochenbett-Besuche verzichtet, wenn diese nicht gebraucht werden: „In meiner Hoffnung sind die Frauen immer alle ganz schnell selbstständig und fit – heißt für mich weniger Geld. (...) Aber das ist trotzdem eigentlich mein Wunsch, weil ich das für die Frauen einfach schöner finde.“ (B2).

Geringes Entgelt und Wirtschaftlichkeit

Das geringe Entgelt für freiberufliche Hebammenarbeit wird als Problem wahrgenommen und beim Sprechen über die allgemeine Arbeitssituation ständig mitgedacht. „Diese Wochenbett-Betreuung ist einfach schlecht bezahlt. Das muss man einfach so sagen.“ (B1). Dabei steht weniger die Diskussion über den Wert der Arbeit im Fokus, sondern das grundsätzliche Bedürfnis von der eigenen Arbeit leben zu können. Die zwei Hebammen formulieren ganz offen, dass es sehr schwierig ist, mit ihrem Gehalt einen „spürbaren Beitrag zum Familieneinkommen“ (B1) zu leisten oder sich selbst und Kinder zu finanzieren (s. B2). Sie sehen sich wegen dieses geringen Entgelts und der damit einhergehenden Unsicherheit mit „Existenzängsten“ und „Angst vor Verarmung“ (B2) konfrontiert: „Dass man doch immer so ein bisschen diese Existenzängste hat. Da kann ich aus dreißigjähriger Berufserfahrung einfach sagen, das ist so. Es ist natürlich immer, was ist, wenn man krank ist, wenn man mal ausfällt?“ (B2). Vor diesem Hintergrund begleiten auch das Rechnen und Kalkulieren über Einnahmen die zwei Hebammen, nicht zuletzt, weil die Einnahmen durch die Wochenbett-Betreuung schwer zu prognostizieren sind. Es ist nämlich zum Anfang der Betreuung nicht klar,

⁶ Dennoch lassen sich Verwertungsansprüche auf der Bandbreite zwischen „haushalten“ und „Gewinn erwerben“ oft nicht voneinander trennen (vgl. Mohan 2019: 68). Grundsätzlich ist jeder Gewinn auch ein Mittel zum Zweck der Bedarfsdeckung bzw. des wirtschaftlichen Arbeitens.

wie viele Hausbesuche die Frau braucht und dementsprechend auch abgerechnet werden können. Damit wird die Wochenbett-Betreuung als Unsicherheitsfaktor für die Einkommensziele wahrgenommen. Bei B2, die durch ihr Kursangebot und Sprechzeiten-Termine feste Einnahmekomponenten hat, erscheint das etwas entschärft:

„Also eine ganz feste Komponente sind natürlich wirklich Kurse. Die sind einfach gut planbar und da weißt du einfach, was du am Ende dabei rauskriegst. Das ist schon nicht schlecht. Ich muss sagen, diese Sprechstunden genieße ich auch sehr, weil sie sind einfach voll und ich weiß auch am Ende des Tages, ich habe so und so viele Frauen gesehen, ich kriege einen Betrag xy ungefähr raus.“ (B2).

Verhältnis von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen zu Verwertungsansprüchen

Das Erreichen eines „normalen Verdienst[es]“ (B1) als freiberufliche Hebamme erscheint für die zwei Hebammen als schwierig, wenn nicht sogar als nicht umsetzbar, wie im folgenden Zitat deutlich wird:

„Und das ist dann eben die Entscheidung, die man treffen muss als Hebamme: Will ich irgendwas erreichen für mich und für die Frauen, dass sie am Ende besser dastehen als ohne Hebamme, oder mache ich das grad so, dass ich damit irgendwie einen normalen Verdienst hinkriege, so einen Durchschnittsverdienst?“ (B1).

Die zwei Arbeitsansprüche – einen „Durchschnittsverdienst“ zu erreichen und inhaltlich etwas zu „erreichen für mich und für die Frauen“ – erscheinen als nicht miteinander vereinbare, sich auszuschließende Ziele. Die Priorisierung, die als Akt der bewussten Entscheidung und Abwägung gedeutet wird, erfolgt dabei zu Gunsten der konkreten, inhaltlichen Arbeit.

Der einzige Weg, um sich dem Ziel eines normalen Verdiensts anzunähern, ohne wider den arbeitsinhaltlichen Grundsätzen zu handeln, stellt dabei die Erhöhung des Arbeitspensums dar: „Hebammen müssen alle ganz schön reinhauen, um davon leben zu können und alleine meinetwegen 2000 Euro zu verdienen“ (B1). Für sie bewegen sich Einkommen und Arbeitspensum im Gleichschritt. Nur durch „ganz schön reinhauen“ und „viel arbeiten“ kann Wirtschaftlichkeit erreicht werden: „Ich habe ja damals auch mit meiner Tochter alleine gelebt und alleine uns finanziert und ja. Ich finde das geht, aber man muss auch viel dafür tun. Also es ist schon klar, dass man VIEL arbeiten muss.“ (B2). Auch im folgenden Zitat wird die Wirtschaftlichkeit mit dem Arbeitsvolumen, also mit der Anzahl an betreuten Frauen, in Bezug gesetzt.

B1 beschreibt die Erfahrung der unwirtschaftlichen Arbeit als freiberufliche Hebamme, die nicht existenzsichernd war, so:

„Da konnte ich nicht genug Leute annehmen, das einfach nicht hinkriegen. Und da habe ich dann immer zu wenig verdient, sodass es irgendwann dann klar war, dass das nicht lukrativ ist, dass das Geld kostet auf lange Sicht. Und hab das dann da wieder aufgegeben und mir dann wieder eine Stelle gesucht.“ (B1)

Gleichzeitig steigen mit einem erhöhten Arbeitspensum auch mögliche Belastungen: „Ja ich denke, dass je mehr Frauen man annimmt, umso mehr kann einen plötzlich eine Welle überrollen.“ (B1). Rationalisierungs- und Ökonomisierungsansprüche werden dagegen kaum thematisiert. B1 diskutiert zwar „lukrativere“ Verdienstmöglichkeiten als freiberufliche Hebamme, sieht es aber aus praktischen Gründen für sich nicht umsetzbar aber auch wegen ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche als nicht wünschenswert. Sie grenzt sich von anderen Hebammen ab, die mit kurzen Besuchen mehr Geld verdienen: „Ich weiß nicht, wie andere Kolleginnen in zehn Minuten einen Wochenbett-Besuch machen und dieses Geld einheimsen. Ich habe keine Ahnung. Also ich sehe das nicht. Ich kann nicht sehen, wo da noch Qualität ist.“ (B1). Vor allem mit dem arbeitsinhaltlichen Anspruch der zeitintensiven Frauenorientierung kollidieren weitergehende Verwertungsinteressen. Daher bleibt das Basis-Ziel eines existenzsichernden Einkommens als Verwertungsziel an die Arbeit bestehen.

Trotzdem zeigen sich bei den beiden Hebammen, die dieser Ausprägung zugeordnet werden können, auch Unterschiede. Bei B1 wurde deutlich, dass sie Verwertungsinteressen und arbeitsinhaltliche Ansprüche als Gegenspieler wahrnimmt und ihnen auch etwas Konflikthafes beimisst. Bei ihr ist der Zustand des Diskutierens und gegeneinander Abwägens zwischen den zwei Zielgrößen, ob und wie diese erreicht werden können, präsent – wahrscheinlich auch, weil sie erst seit Kurzem ausschließlich freiberuflich arbeitet. Insgesamt erscheinen in ihren Ausführungen diese zwei verschiedenen Ansprüche immer noch als Parallelen ohne wirkliche Schnittpunkte – und damit als Zielkonflikt.

Bei B2 bieten die zwei Anspruchshaltungen weniger Konfliktpotenzial in ihrem Arbeitsalltag. Für ihr Verständnis sind die arbeitsinhaltlichen Ansprüche und Verwertungsansprüche keine expliziten Gegenspieler, von denen entweder der eine oder der andere erreicht werden kann, sondern sie existieren eher beziehungslos nebeneinander her. Durch ihre festen Einnahmen ist sie der Einkommensunsicherheit weniger stark ausgesetzt im Arbeitsalltag. Dennoch empfindet sie einen Wirtschaftlichkeitsdruck. Dieser wird aber als ständig begleitende Belastung und hinzunehmendes Risiko interpretiert, das mit der Selbstständigkeit einhergeht.

Dementsprechend betont sie die Selbstverantwortlichkeit für beruflichen Erfolg – wenn es finanziell nicht klappt, muss die Hebamme ein neues Konzept finden. B2 bezieht mögliche Zielkonflikte zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen nicht auf sich und ihre eigene Arbeit, sondern auf fremdbestimmte Zielvorgaben durch die Krankenkassen. Sie externalisiert also das Spannungsverhältnis und projiziert es auf die Krankenkassen.

Ökonomisierung als externe Rahmenbedingung

Dieses herausgearbeitete Spannungsverhältnis, das dem Doppelcharakter der Arbeit grundsätzlich innewohnt, wird geprägt und gar verschärft durch den Ökonomisierungsdruck. Vor dem Hintergrund, wie B1 und B2 das Spannungsverhältnis zwischen Verwertungsansprüchen und arbeitsinhaltlichen Ansprüchen empfinden, zeigt sich auch, wie sie den Ökonomisierungsdruck wahrnehmen, interpretieren und auf welcher Ebene sie ihm Einzug in ihr Arbeitshandeln gewähren.

Beide nehmen den Ökonomisierungsdruck als extern gesetzt wahr. Obwohl die selbstständigen und selbstbestimmten Arbeitslogiken in der Hebammenarbeit dominieren, gibt es dennoch externe Rahmenbedingungen, an die sie sich und ihre Arbeit anpassen oder denen sie sich unterordnen müssen. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei die Krankenkassen ein. Viele Problematiken, die mit dem geringen Entgelt einhergehen, werden auf die Krankenkassen und deren Gebührenverordnung projiziert. Daher ist eine Auseinandersetzung mit den „Vorstellungen der Kassen“ (B1) an die Arbeitsleistung der Hebammen präsent. Dabei geht es vor allem um Fragen der korrekten Abrechnung und der Handhabung des QM, aber auch darum, wie sich Wochenbett-Besuche qualitativ und quantitativ in den Augen der Kassen gestalten sollen. Diese Rolle der Krankenkassen erinnert an eine mehr oder weniger verschleierte ArbeitgeberInnen-Funktion, die den Rahmen bildet für die Arbeitsausübung. Dieses ArbeitgeberInnen-Verständnis liegt nicht zuletzt daran, dass es die Krankenkassen direkt sind, „die uns bezahlen“ (B2). Ein gewisses Auflehnen oder Abgrenzungsbedürfnis gegenüber den Krankenkassen zeigt sich in diesem Zitat: „Mal ganz von irgendwelchen Zahlen abgesehen, was die Kassen für was auch immer bezahlen, es gibt ja immer so Statistiken, ein Wochenbett-Besuch soll so und so lange dauern, bla bla bla/ Da würde ich mich nie daran halten. Ich veranschlage immer eine Stunde.“ (B2). Darin wird klar, dass der Einfluss von externen Ökonomisierungsbestrebungen durch die Krankenkassen auf die konkreten Arbeitsinhalte nicht zugelassen wird.

Vor diesem Hintergrund, dass den Krankenkassen die Verantwortung für das geringe Entgelt zugeschoben wird, wird auch der Ökonomisierungsdruck als eine Art fremdbestimmte Unternehmenszielsetzung wahrgenommen und hier verortet. Einhergehend mit dieser Externalisierung des Ökonomisierungsdrucks wird auch eine Machtlosigkeit bzw. Resignation deutlich, weil die einzelne Hebamme nichts an den strikten Gebührenverordnungen als Einnahmenquelle ändern kann und damit in ihrer Gestaltung des individuellen Arbeitslebens eingeschränkt ist bzw. dem externen Ökonomisierungsdruck ausgesetzt ist. In dem Zusammenhang diskutiert eine Hebamme – wenn auch in einer distanziert-ablehnenden Haltung, wie sie durch geschicktes Abrechnen der Leistungen mehr verdienen könnte, ohne an Qualität und Quantität der Arbeit grundsätzlich etwas zu ändern. In diesem Kontext scheint das Sich-Bedienen an Marktlogiken als legitimes Mittel, um den Wirtschaftlichkeitsansprüchen an Arbeit gerecht zu werden. Konkret können „Hilfe bei Beschwerden“ in der Schwangeren-Betreuung abgerechnet werden, was besser bezahlt wird statt des einfachen Vorsorge-Besuchs.

„Ich kann mir auch vorstellen, dass man mit ‚Vorsorge‘ und ‚Hilfe bei Beschwerden‘ und das immer nacheinander abrechnet, dass man da mehr Einnahmen hat, als wenn man Wochenbetten macht. (...) Ich weiß allerdings auch, dass sich die Krankenkassen darüber beschweren, dass wenn Hebammen Vorsorgen machen, dass die Frauen dann immer auch alle Beschwerden haben, weil es werden regelmäßig ‚Hilfe bei Beschwerden‘ auch abgerechnet und das kann ja wohl nicht sein. Das muss ja wohl so ein, dass die Hebammen dann bei den Frauen die Beschwerden verursachen, sonst könne das ja wohl nicht angehen. Das wird uns vorgehalten auch, wenn wir versuchen irgendwie zu verdienen mit dem, was wir an Möglichkeiten haben. Und im Wochenbett gibt es einfach gar keine.“ (B1)

Ökonomisierung in Bezug auf Organisationsstrukturen

Der Ökonomisierungsdruck ist aber auch auf anderen Ebenen spürbar und zeigt Einfluss auf die arbeitsorganisationale Ebene. Dennoch ist anzumerken, dass ein direkter kausaler Zusammenhang, dass der externe Ökonomisierungsdruck durch die Krankenkassen auf die arbeitsorganisationale Ebene wirkt, nicht herausgearbeitet werden konnte. Vielmehr erscheinen Ökonomisierungsbestrebungen auf arbeitsorganisationaler Ebene eher als Folge des geringen Entgelts und des Wirtschaftlichkeitsdrucks generell.

Da, wie bereits in 6. Kapitel beschrieben, die Arbeitsweise von freiberuflichen Hebammen etwas Konzepthaftes hat, kann sich der Ökonomisierungsdruck auf der Ebene der Organisationsstrukturen auch auf das generelle Arbeitskonzept bzw. Leistungsspektrum auswirken. Die Hebamme B2 beschreibt die Aufgabe der Geburtshilfe aufgrund des

Ökonomisierungsdrucks: „Also Geburtshilfe so in dem Sinne mache ich gar nicht mehr (.) aus versicherungstechnischen Gründen, weil es mir auch ehrlich gesagt zu teuer gewesen wäre. Und das wäre in dem Konzept, wie ich jetzt arbeite auch nicht möglich.“ In diesem Sinne erscheinen Arbeitskonzept und Leistungsangebot ökonomisierbar ohne größeren Konflikt mit den arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und werden in der Praxis an den Markt angepasst.

Darüber hinaus versucht vor allem B1 die ambivalente Beziehung zwischen „guter Arbeit“ und „normalen Verdienst“ in ihrem konkret-praktischen Arbeitshandeln zu kompensieren und sich somit ihren Verwertungsansprüchen anzunähern. In ihrer Vorstellung ist ein hohes Maß an (Selbst-)Organisation und (Selbst-)Kontrolle entsprechend einer effizienzfunktionalen Arbeitslogik nötig, um das Spannungsfeld zu entschärfen. Durch bessere Planung der Besuche und Termine soll der Tagesablauf zeitlich effektiver getaktet werden, ohne zu sehr an dem Faktor Zeit während den Besuchen zu sparen („Bei kurzen Besuchen kommt nichts bei raus, so aus meiner Erfahrung.“, B1). Daher spricht sie in diesem Zusammenhang auch von „Zeit schenken“ (B1). Zeit kann im Sinne von Ökonomisierungsbestrebungen nur dort eingespart werden, wo es nicht entgegen ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche läuft – also nur auf organisationaler Ebene, zum Beispiel bei den Anfahrtswegen: „Ich versuche immer zu vermeiden, lange Wege dazwischen zu haben, weil man damit so viel Zeit verliert und eigentlich kein Geld dafür kriegt, sodass es sich überhaupt nicht lohnt, irgendwo rumzufahren.“ (B1). Motive der Arbeits- bzw. Selbst-Kontrolle zeigen sich darüber hinaus in der Überwachung der Arbeitsorganisation, Kontrolle der finanziellen Einnahmen oder der Dokumentationstätigkeit.

Auch für B2 nimmt eine effiziente Arbeitsorganisation und funktionierende Terminkoordination als Arbeitserfolg wahr. Sie integriert damit eine effizienzfunktionale Arbeitslogik in ihre Vorstellung eines erfolgreichen Arbeitstages:

„Also im Prinzip gehe ich zufrieden nach Hause, wenn ich alles so gut hingekriegt habe an dem Tag, terminlich und alles, wie das geplant war, und ich nicht das Gefühl habe, dass da noch so viel OFFEN war. Und das klappt eigentlich auch ganz gut. Das macht natürlich auch die Berufserfahrung, dass man nicht so das Gefühl hat, ich verzettel mich total.“ (B2).

Dem Planungs- bzw. Kontrollbestreben entgegensteht aber die tätigkeitsbestimmende Unplanbarkeit der Arbeit („Man weiß ja nicht, wann die Kinder kommen“ B1), deren Unwägbarkeiten eine perfekte Arbeitsorganisation unmöglich machen. „Wir können uns noch so sehr bemühen, das alles ein bisschen gut zu verteilen mit den Anfragen, die wir kriegen.

Letzten Endes, wie das ausgeht, kann man nicht kennen, kann man nicht planen.“ (B1). Ein hohes Maß an Flexibilität muss in das Planungsbestreben integriert werden, um auch kurzfristig zu reagieren und die Herausforderung zu bewältigen. Die Folgen sind aber eine hohe Belastung durch Zeitdruck und Arbeitsverdichtung („Und dann muss man sich da auch durchbeißen und wenn es Wochenende ist, dann hat man Pech gehabt“, B1) aber auch durch Entgrenzung, dadurch, dass Arbeitsorganisation immer mehr zu „Lebensorganisation“ wird. „Da röhelt man den ganzen Tag durch die Gegend wie eine Irre. Und da bricht das tatsächlich ein bisschen über einem zusammen. Aber das haben wir nicht unter Kontrolle.“ (B1).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch „effektives Arbeiten“ (B1) im Sinne von Rationalisierungslogiken das Spannungsfeld von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen auf organisationaler Ebene entschärft werden soll.

Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln

Wenn gleich sich der Ökonomisierungsdruck auf arbeitsorganisationaler Ebene in effizienzfunktionalen Arbeitslogiken zeigt, finden sich auf konkreter, arbeitsinhaltlicher Ebene bei B1 und B2 nur sehr wenige Anzeichen von Ökonomisierungsbestrebungen wieder. Denn da würden diese mit den klassischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen kollidieren und zu Entfremdungserfahrungen führen, was bewusst verhindert werden soll. Insbesondere der arbeitsinhaltliche Anspruch des frauenorientierten Arbeitens ist nicht vereinbar mit Zeit- und Kostenkalkülen. Aber auch der Anspruch der Gebrauchswertorientierung steht entgegen der Ökonomisierung: Nicht immer da wo die Arbeit am stärksten gebraucht wird, erscheint sie auch verwertbar. In diesem Zusammenhang ist die Bereitschaft, sich Marktlogiken zu unterwerfen, in Bezug auf die konkreten Arbeitsinhalte und -prozesse sehr schwach ausgeprägt und wird bewusst abgelehnt. Vor diesem Hintergrund findet der Ökonomisierungsdruck wenig bis keinen Einfluss auf die subjektive Arbeitsorientierung der zwei Hebammen.

Hinsichtlich eines unternehmerischen Selbstverständnisses zeigt sich vor allem bei B2, dass sich jenes vornehmlich auf „Papierkram“-Tätigkeiten im Sinne eines bürokratischen Unternehmertum-Verständnisses beschränkt:

I: „Und jetzt, wo du selbstständig bist oder freiberuflich, siehst du dich jetzt auch als Unternehmerin?“

B2: „Absolut, klar. Ein kleines Eigenunternehmen. Die ganze Büroarbeit, ich hasse es (*lachen*). Ich sage immer, eigentlich finde ich das ganz schlimm, ich will das nicht, aber es ist nun mal ein Teil davon. Rechnungen schreiben, pi pa po, die ganzen Daten verarbeiten, das gehört leider mit dazu. Ja, ich würde sagen, ich bin eine Unternehmerin.“

Auf die Frage nach dem UnternehmerInnen-Bewusstsein antwortet sie zwar mit ja und sie grenzt sich nicht per se von Selbstverständnis der Unternehmerin ab, aber in der Begründung wird deutlich, dass sie keinen Drang hat, über Wirtschaftlichkeitsinteressen hinaus Verwertungsziele zu verfolgen. Ökonomisierungsinteressen bzw. unternehmerische Denklogiken halten demnach nur begrenzt Einfluss auf die Subjektebene.

Im Verständnis von B1 dagegen erscheint ein unternehmerisches Bewusstsein auf den Gelderwerb ausgerichtet zu sein und nicht allein auf Bürokratie. Dennoch widerstrebt ihr ein solches Verhalten bzw. Bewusstsein und sie grenzt sich aktiv davon ab. Sie begründet diese Einstellung, unternehmerische Handlungslogiken bzw. Kosten- und Zeitkalküle nicht in ihre Arbeit integrieren zu wollen, erneut mit dem Akt der bewussten Entscheidung als Arbeitshaltung:

„Ja, man muss sich, glaube ich, irgendwann entscheiden. Also unternehmerisch gedacht ist das alles nicht so richtig, was ich mache. (...) Eigentlich ist mit den Kassenleistungen nicht wirklich gut zu verdienen. (...) Also wenn man nur ökonomisch denkt, dann müsste man sagen, dass das Quatsch ist, diese Wochenbett-Betreuung zu machen. (...) dafür, dass ich mehr als 40 Stunden wahrscheinlich die Woche arbeite, kommt nicht viel bei rum.“ (B1)

8.2. „Die Hebamme als Unternehmerin“ – Integration der Verwertungsansprüche in die arbeitsinhaltlichen Ansprüche

Anders erweisen sich die Sinnzuschreibungen an den Doppelcharakter der Arbeit bei den Befragten B3 und B4. Bei ihnen erscheinen die arbeitsinhaltlichen Ansprüche und die Verwertungsansprüche als miteinander vereinbare Ziele. Auch sie verfolgen die Verwirklichung der klassischen arbeitsinhaltlichen Ansprüche. Trotzdem schließt das für sie die Verwertungsansprüche nicht aus. Bei beiden befragten Hebammen zeigt sich, dass die Verwertung der Arbeit zum Zweck an sich wird und über Wirtschaftlichkeitsinteressen im Sinne der Existenzsicherung hinausgeht. Sie integrieren das „Erwerben“ in ihre Ansprüche über den Sinn und Zweck ihrer Arbeit – nicht nur von Erwerbstätigkeit an sich, sondern auch auf arbeitsinhaltlicher Ebene. Indem die Ökonomisierung auf Subjektebene Eingang findet, werden Verwertungsansprüche somit selbst zum arbeitsinhaltlichen Anspruch.

Geringes Entgelt und Gerechtigkeit

Auch bei B3 und B4 ist beim Sprechen über die aktuelle Arbeitssituation das geringe Entgelt präsent. Bei ihnen spiegelt der Unmut über die geringe Bezahlung von Hebammenleistungen, welche als „lächerlich“ und als „ein Witz“ (B4) gesehen wird, aber weniger die instrumentellen Interessen der Lebensstandardsicherung wider, sondern vielmehr leistungsbasierende Gerechtigkeitsfragen. „Ganz ehrlich, für 37 Euro brutto, wer geht denn dafür eine Stunde arbeiten?“ (B4). Es geht zum einen um den Arbeitsaufwand, der nicht im Verhältnis zum Entgelt steht, als auch um die Qualität der Arbeit. Es wird als ungerecht empfunden, dass sich die Qualität der geleisteten Arbeit nicht in der Bezahlung widerspiegelt:

„Das Verhältnis zwischen Arbeit, Inhalt der Arbeit, und des Entgelts – das stimmt einfach nicht. Und (..) man wird mit vielen anderen über einen Kamm geschoren. Und es kommt in unserem Beruf nicht zum Tragen, dass man GUTE Arbeit macht, sich fortbildet, selber Kinder bekommen hat und gestillt und großgezogen hat und Arbeitserfahrung hat. Das wird in keinsten Weise mit den Gebühren honoriert. In allen anderen Branchen ist das so, dass man sagt, aufgrund von so und so viel Jahren BETRIEBSzugehörigkeit, kriegst du eine Gehalterhöhung. Du kriegst einen Bonus, weil du einfach so SUPER gearbeitet hast. In der Hebamme ist das nicht so.“ (B3)

Dieser Umstand führt auch zum Abgrenzungsbedürfnis der eigenen „guten“ Arbeit gegenüber der Arbeit von anderen Hebammen. Das Interessante ist, dass dieses Empfinden, dass die Bezahlung ungerecht ist, nicht in Bezug gesetzt wird zum Gebrauchswert der Hebammenarbeit. Statt zu argumentieren, dass der hohe Gebrauchswert einen höheren Tauschwert rechtfertigen

würde, wird über relationale, arbeitsinhaltliche Leistungsgerechtigkeit als Bezahlungsgrundlage diskutiert. Typisch bei solchen Ausführungen zu leistungsgerechter Bezahlung ist der Handwerker-Topos: Die befragten Hebammen setzen ihr Entgelt und die damit verbundene Arbeitsleistung zu dem eines Handwerkers in Beziehung: „Wir machen einfach einen Job, für den so mancher Handwerker für das Geld sich gar nicht in sein Auto setzen würde.“ (B4).

Eine weitere Dimension der Gerechtigkeitsansprüche an Arbeit bietet die Würde (vgl. Kratzer et al. 2015: 99). Eine gerechte Bezahlung mit dem Selbstwertgefühl in Beziehung gesetzt:

„Und (...) da ich mir bewusst bin, dass ich eine gute Hebamme bin, und meinen Job super gut mache und ich mich fortbilde und mach’ und tu’, war mir das (*die Bezahlung*) einfach nicht genug. [...] Und dann habe ich gesagt, so, jetzt ziehe ich mal die Reißleine und muss etwas für mich ändern, um irgendwie vor mir selbst auch bestehen zu können.“ (B3)

„Um irgendwie vor mir selbst auch bestehen zu können“ (B3) verweist auf einen Verdienst, der mehr als nur das Existenzminimum sichert und die subjektiv empfundene Arbeitsleistung in Wert setzt.

Ökonomisierung als externe Rahmenbedingung

Auch bei diesen Hebammen wird Ökonomisierungsdruck auf der Ebene der Rahmenbedingungen bei den Krankenkassen verortet. Dennoch finden sich bei den befragten Hebammen B3 und B4 weniger Reibungspunkte mit den externen Anforderungen der Krankenkassen oder deren Vorstellungen an die Hebammenarbeit, z.B. im Umgang mit der Ressource Zeit oder QM-Anforderungen, wieder. Das liegt daran, dass der extern gesetzte Ökonomisierungsdruck aufgrund verinnerlichter Ökonomisierungsbestrebungen auf individueller Ebene (siehe im Folgenden) weniger als Gegensatz empfunden wird. Stattdessen wird die strikte Regulierung in Form der Gebührenverordnung der Krankenkassen hinsichtlich der mangelnden Ökonomisierbarkeit problematisiert. Diese festgesetzten Pauschalen bremsen die Verwertbarkeit der Hebammenarbeit im Sinne von Mehrwert-Potenzialen aus. Vor allem bei Hebamme B3 zeigt sich Unmut darüber, dass sie in ihren Ökonomisierungsbestrebungen an externe Grenzen stößt. Für sie stehen diese strikten, externen Regulierungen im fundamentalen Gegensatz zu selbstständigen Arbeitslogiken. Als freiberufliche Hebamme trägt sie „ein gewisses Risiko“ (B3) und ist sich den Herausforderungen dieser Arbeitsform, die viel Selbstverantwortlichkeit bedarf, bewusst. Diese Nachteile der Selbstständigkeit können aber nicht durch die vermeintlichen Vorteile einer Selbstständigkeit – unternehmerisches Handeln,

Einkommensansprüche, Mehrwertproduktion – ausgeglichen werden. Stattdessen scheitern ihre unternehmerischen Bestrebungen in der Freiberuflichkeit an der strikten Gebührenverordnung als maßgeblicher Einnahmequellen, was sie mit Blick auf Leistungsgerechtigkeitsansprüche ungerecht empfindet.

Ökonomisierung in Bezug auf Organisationsstrukturen

Auch auf arbeitsorganisationaler Ebene werden Ökonomisierungsbestrebungen deutlich. Das soll im Folgenden anhand des Bereichs (a) Arbeitsorganisation und –planung sowie (b) Überwachung und Steuerung der Arbeit untersucht werden.

a) Arbeitsorganisation und -planung

Arbeitsorganisationale Ökonomisierungsbestrebungen zeigen sich insbesondere in Hinblick auf das Konzepthafte der freiberuflichen Arbeit. So hat Hebamme B3 ihr Arbeitskonzept vor wenigen Jahren entsprechend ihrer Verwertungsansprüchen geändert, „weil sich das einfach mehr rentiert“ (B3). Mit dieser Umstrukturierung, nur noch Privatpatientinnen anzunehmen, haben sich auch Arbeitspensum und Arbeitsstruktur geändert, denn sie nimmt „deutlich weniger Frauen als früher“ (B3) für die Betreuung an und kann sich die freie Zeit besser einteilen. Sie beschreibt, dass dieses Arbeitskonzept nur in ihrem wohlsituierten Stadtteil funktioniert – wenn sie woanders wohnen und arbeiten würde, hätte sie eine andere Arbeitsweise:

„Ich sitze jetzt hier auch auf der Erbse. Wenn ich jetzt vielleicht am Stadtrand arbeiten würde, dann ginge das nicht. Aber dann würden die Hausbesuche auch anders sein. Dann würde ich sagen, zack zack zack zack, und dann mache einfach so, halbe Stunde, und dann bin ich wieder raus.“ (B3).

Diese Umstrukturierung des Konzepts basierte also nicht auf einer fachlich-inhaltlichen oder gebrauchswertorientierten Motivation, sondern auf der jeweiligen Marktlage mit dem Ziel, einen leistungsgerechten Verdienst zu erzielen. Mögliche Konflikte mit arbeitsinhaltenen Ansprüchen der Gebrauchswertorientierung werden nicht thematisiert. Mit dem Link zwischen Arbeitskonzept, Abrechnungsregime und Marktlogiken erweitert sich die Rolle der freiberuflichen Hebamme um den Charakter der Arbeitskraftunternehmerin, die ihr Arbeitskonzept plant, überwacht, optimiert und an Marktlagen anpasst.

Des Weiteren streben B3 und B4 an, ihre alltägliche Arbeitsorganisation nach effizienzfunktionaler Logik zu optimieren. Ähnlich wie die anderen zwei Hebammen planen sie ihre Arbeitstouren möglichst im Voraus, managen ihre Arbeitszeit, organisieren Vertretungen und kontrollieren ihre Arbeitsprozesse und -qualität. Vor allem B4 profitiert von ihrem etablierten Vertretungsnetzwerk. Alle paar Monate trifft sie sich mit zwei Hebammen-

Kolleginnen aus ihrem Stadtteil und zusammen teilen sie sich die Wochenenden auf. Das heißt, dass sie durch dieses Organisieren der Teamarbeit mindestens ein Wochenende pro Monat geplant frei haben kann, weil die anderen Hebammen dann ihre Frauen übernehmen. Das Etablieren einer solchen Vertretungsstruktur ist zwar nicht allein auf Ökonomisierungsdruck zurückzuführen – es wirkt vor allem Belastungen ausgelöst durch entgrenzte Arbeits- und Bereitschaftszeiten entgegen – es zeigt aber ebenso, dass durch individuelle Steuerungsinstrumente die Arbeit quantitativ organisiert werden soll.

b) Überwachung und Steuerung der Arbeit

Beide Hebammen geben im Gegensatz zu den anderen zwei Hebammen von Typ 1 Informationsblätter an die Frauen aus, was einen Aspekt der Kontrolle der Arbeitsorganisation ausmacht. Diese schriftlich fixierten „Anweisungen“ (B4), die über das *wie* und *wann* ihrer Erreichbarkeit und allgemein über das *was* ihrer Betreuungsleistung informieren, grenzen die ständige Erreichbarkeit ein. Auf diese Weise finden sie sich weniger in entgrenzten Arbeitssituationen wieder, weil sie ganz bewusst Abgrenzung schaffen. Dadurch sind sie nicht nur weniger belastet, sondern leisten auch über ihre eigentliche Arbeitstätigkeit hinaus weniger unbezahlte Mehrarbeit „zwischen durch“. Ebenfalls hat es den Nebeneffekt, dass die betreuten Frauen wissen, was sie von den Hebammen erwarten können und es nicht zu Missverständnissen kommt, wenn die Ansprüche der Frauen an die Hebammenleistung nicht mit den Vorstellungen der Hebamme übereinstimmen:

„Weil viele Frauen auch noch denken, sie haben Anspruch auf eine Stunde. Also das ist mir auch schon passiert, dass wenn ich dann nach vierzig Minuten meine Sachen gepackt habe, dass die auf die Uhr geguckt habe und gesagt haben, wir haben aber doch noch zwanzig Minuten. Wo ich so dachte, wo kommt denn die Information her, dass ich für 37 Euro eine Stunde bleiben muss?“ (B4)

Darüber hinaus gibt Hebamme B3 Feedback-Bögen an die betreuten Frauen aus, was auch einen Aspekt der qualitativen Arbeitsüberwachung und -steuerung darstellt.

„Und da (*im Feedback-Bogen*) steht alles ganz genau drin. Ob ich pünktlich war, ob sie es angemessen fanden mit der Beratung, ob ich up-to-date war, was den Inhalt der Beratung angeht, ob ich sauber und adrett (*lachen*) da erschienen bin, ob ich auf alle Fragen eingegangen bin, alle Themen berücksichtigt habe und so weiter.“ (B3).

Ihr ist es wichtig, dass die Frauen mit ihrer Arbeitsleistung zufrieden sind und sie auch weiterempfehlen. Insofern können die Feedback-Bögen auch auf ein Ökonomisierungsbestrebungen hinweisen in Hinblick auf die Patientinnenzufriedenheit und dem Wettbewerb

zwischen den Hebammen. Vor diesem Hintergrund ist festzustellen, dass sich die Hebammen B3 und B4 in ihrer Arbeitsorganisation in einem hohen Ausmaß an Überwachungs- und Steuerungsinstrumenten bedienen, unter anderem wegen Ökonomisierungsbestrebungen.

Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln

Deutlich wird, dass diese arbeitsorganisationale Ökonomisierung auf der Verinnerlichung unternehmerischer Denk- und Handlungslogiken basiert. Während B1 und B2 Ökonomisierungsmaßnahmen auf organisationaler Ebene mit dem Zweck der Wirtschaftlichkeit der eigenen Arbeit zuließen, ist für B3 und B4 die effektive Arbeitsorganisation ein Zweck an sich innerhalb ihrer unternehmerischen Einstellungen. Bei ihnen hält die Ökonomisierung Einzug in die subjektiven Arbeitsorientierungen. Im Folgenden wird die Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln in den Dimensionen (a) der unternehmerischen Denk- und Handlungslogiken sowie (b) der Zeit- und Kostenkalküle betrachtet.

a) Unternehmerische Denk- und Handlungslogiken

Die Hebammen B3 und B4 begreifen ihre eigene Arbeit auch als unternehmerisches Handeln. Sie integrieren die Rolle der Unternehmerin in ihr Selbstbildnis als freiberufliche Hebamme und erweitern es damit um die Dimension der Verwertungsansprüche. Somit werden Verwertungsinteressen selbst zur Sinnzuschreibung an die Wirkung der inhaltlichen Arbeit. Eine Haltung von „Ich bin hier Geschäftsfrau“ (B3) wird zum Teil der Identität, welche zugleich die anderen Identitätsdimensionen nicht beeinträchtigt. Sie empfinden kein Schuldgefühl, unternehmerisches Denken zu integrieren. Stattdessen wird eine starke, einseitige Fixierung auf die Care-Identität und die Verwirklichung der klassischen arbeits-inhaltlichen Ansprüche abgelehnt: „Ich mache das nicht für's Bundesverdienstkreuz, sondern ich verdiene mein GELD damit“ (B4). Dabei werden Hebammen, die weniger auf die Wirtschaftlichkeit der Arbeit achten, bei denen aber die Verwirklichung von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen im Vordergrund steht, als „Samariterinnen“ als Gegenhorizont zu Hebammen verstanden, die Verwertungsansprüche und die Rolle von „Unternehmerinnen“ integrieren (B4).

Die Integration von Ökonomisierungsbestrebungen in die alltägliche inhaltlich-konkrete Arbeitspraxis basiert dabei auf dem unternehmerischen Denken. Für die Hebammen gehören unternehmerische Denklogiken, die sie als „Mindset“ oder „Kopfsache“ (B3) interpretieren, dazu. Die Verwirklichung von Verwertungsansprüchen an die Arbeit fängt mit der Arbeitseinstellung und mit der Ökonomisierung im Kopf an: „[...] die Arbeit effektiv zu gestalten, (...) ich habe es jetzt auch mittlerweile seit einiger Zeit im Hinterkopf.“ (B4). Um diese Ökonomisierungsinteressen zu realisieren, bedarf es aber auch Anstrengungen und der

regelmäßigen Rückbesinnung auf die Verwertungsansprüche. Hebamme B4 beschreibt, wie sie im alltäglichen Arbeitshandeln versucht, „das Unternehmerische“ immer wieder zu integrieren und mitzudenken. „Das sagt sich jetzt auch so leicht. (...) Aber ich bemühe mich. Ich bemühe mich viel, viel mehr als noch vor zwei, drei Jahren.“ (B4). Ihr Anspruch ist es, in Bezug auf das Umsetzen der Verwertungsinteressen „besser zu werden“ (B4). Das Ziel der Ökonomisierungsbestrebungen verweist dabei auf Optimierungsvorstellungen, „wie man einen Schritt weitergehen kann, wie man sich auch sein Leben verbessert, komfortabler macht“ (B3). Interessant erscheint bei beiden Hebammen, dass diese unternehmerischen Denk- und Handlungslogiken aus einer ähnlichen biografischen Situation heraus entstanden sind. Beide Hebammen schildern eine Zeit, in der sie über ihre Leistungsgrenzen hinaus zu viel gearbeitet haben. Diese Arbeitsüberlastung hat sie teilweise krankgemacht und zu Burnout ähnlichen Erscheinungen geführt. B4 beschreibt es so:

„Dann ist eine Kollegin krank geworden, die ich komplett mit ihren ganzen Frauen vertreten habe. (...) Und habe dann eben auch noch versucht, ALLEN wirklich so gerecht zu werden, als ob sie MEINE Betreuung sind. Und meine Betreuung dann natürlich auch noch dazu. Und hätte ich einfach irgendwann Stopp sagen müssen. Das würde ich heute tun und das habe ich nicht. (...) Und danach bin ich erst mal krank geworden und habe dann auch gemerkt oder mir wurde gesagt, dass das durch Stress ausgelöst war wahrscheinlich.“ (B4)

Diese Krisen-Erfahrung der übermäßigen Arbeitsbelastung, der Entgrenzung und des Stresses war für beide ein Wendepunkt, der zum Umdenken und zum Wandel der Arbeitsansprüche geführt hat. Von da an haben sie nicht mehr aufopferungsvoll gearbeitet, sondern mehr auf für sie gesunde Arbeitsverhältnisse geachtet, bewusst mehr Abgrenzungen geschaffen und ihr Arbeitspensum reduziert. Der Kausalzusammenhang, dass mit diesem Umdenken auch die Integration der Ökonomisierungsbestrebungen einherging, kann ausgemacht werden, bleibt aber wenig greifbar. Dennoch erscheint die krisenhafte Erfahrung der Arbeitsbelastung als Legitimation dieses Prozesses.

„Ich habe auch von 2010 bis 2015 so gut wie alle Frauen, die angerufen haben, gemacht. Und habe richtig VIEL gearbeitet. Und habe es auch einfach übertrieben, ne? Da hatte ich manchmal acht bis zehn Frauen im Monat. Das war deutlich zu viel. Das habe ich dann auch körperlich gemerkt. Und dann bin ich runtergefahren und habe mir jetzt ein Konzept geschmiedet, dass ich hauptsächlich nur privat mache. Weil sich das einfach mehr rentiert.“ (B3).

Die Frage also, warum und wie genau diese biografischen Erlebnisse der Arbeitsüberlastung dazu geführt haben, dass beide Hebammen die Verwertungsansprüche stärker adressieren, nach dem Motto „Hebamme bleiben, Unternehmerin werden“, konnte nicht abschließend beantwortet werden in der Auswertung der Interviews. Es hängt aber wahrscheinlich mit der empfundenen Selbstaussbeutung und Arbeitsbelastung zusammen. Ziel einer ökonomisierten Arbeitsweise ist es auch zu arbeiten „ohne sich AUFzuopfern und zu VERBIEGEN“ (B3).

b) Zeitökonomie und Kostenkalküle

Auch wenn die befragten Hebammen beim Verrichten ihrer tatsächlichen Arbeit, also bei den Wochenbett-Hausbesuchen, keinen Zeitdruck verspüren und entsprechend des arbeitsinhaltlichen Anspruchs der Frauenorientierung sich und den Frauen Zeit lassen, ist ein Kalkulieren der Zeit im allgemeinen Arbeitsprozess dennoch präsent. Denn mit dem Faktor Zeit steuern sie ihren Stundenlohn: Kürzere Besuche rentieren sich im Verhältnis mehr als längere Besuche. Somit wird die Zeitökonomie zum Kostenkalkül.

Im Vergleich zu B1 und B2 haben sie allgemein ein größeres Verständnis dafür, wann ihre Arbeitsleistung verwertbar ist und wann nicht. Sie wissen, wann sie gerade Geld verdienen und wann nicht. Arbeitsleistungen, die keinen Gebrauchswert für die Frauen haben und nicht abgerechnet werden können, werden bewusst als unbezahlte Mehrarbeit interpretiert. Sie versuchen aktiv, unverwertbare Arbeitstätigkeiten, mit denen sie also nichts verdienen, zu vermeiden. Beispielsweise können Erstkontakt-Telefonate, bei denen lange über inhaltliche Fragen gesprochen wird, nicht abgerechnet werden, weil keine Krankenkasseninformationen über die mögliche Patientin vorliegen:

„Und dann sagst du ja auch nicht, ich habe Ihre Krankenkassenkarte gar nicht. Ich kann nichts abrechnen. Das beantworte ich Ihnen jetzt nicht“. Also auch da hatte ich jetzt schon Telefonate, Viertelstunde, zwanzig Minuten, weil es irgendwie Probleme gab. Und du kannst es nicht abrechnen. Und so etwas habe ich mir einfach auch abgewöhnt und dann geht es halt per E-Mail.“ (B4)

In diesem Zitat fällt insbesondere das starke Wort „abgewöhnt“ auf. Dieses verdeutlicht an dieser Stelle, dass Umorientierung und Abgewöhnungsprozesse über einen längeren Zeitraum eingeübt werden mussten, damit Verwertungsinteressen internalisiert werden konnten.

Ebenso schildern die Hebammen B3 und B4 unisono, dass sie die Hausbesuche möglichst kurzhalten und beispielsweise „keinen Kaffee annehmen“ und noch „gemütlich quatschen“ (B3). Ansonsten würden die Hausbesuche über die inhaltliche Notwendigkeit hinaus zeitlich „ausarten“ (B4) und sie selbst so unbezahlt länger dortbleiben:

„Früher habe ich auch viel Kaffee getrunken mit den Frauen. Wenn mir Kaffee angeboten wurde oder ein Tee, dann ‚oh ja, bitte‘. Ich trinke auch nichts mehr. Weil wenn dann die Situation einfach vorbei ist und man gehen könnte, weil alles auch gemacht ist, und dann steht da noch ein heißer Kaffee, dann trinkt man den ja noch aus, man möchte ja auch nicht unhöflich sein. Und dann spricht man auch wieder und dadurch verlängert sich das auch teilweise um eine Viertelstunde. Und das habe ich gelernt.“ (B4)

Dieses präzise Bewusstsein, was verwertbare Arbeit ist, ist ein Anzeichen für Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln und ist ein Instrument, um die Verwertungsansprüche in die inhaltlichen Arbeitsansprüche zu integrieren.

Beziehung von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen – Spannungsfeld

Vor diesem Hintergrund wurde deutlich, dass das Verwirklichen von Verwertungsansprüchen bei den Hebammen B3 und B4 selbst einen Teil der arbeitsinhaltlichen Ansprüche ausmacht und zu den Sinn- und Zweckvorstellungen an die eigene Arbeit gehört. Schlüsselmoment dabei ist die Ökonomisierung im konkreten Arbeitshandeln. Mit der Verinnerlichung von unternehmerischen Denklogiken können Verwertungsinteressen als Teil der arbeitsinhaltlichen Ansprüche verstanden und im Arbeitsalltag integriert werden.

Obwohl die Verwertungsansprüche und die arbeitsinhaltlichen Ansprüche durch die Ökonomisierung auf Subjekt-Ebene miteinander vereinbar werden, können sie dennoch nicht immer gleichzeitig verwirklicht werden. In einer Situation beschreibt B3 wie sie in der Abwägung die klassischen arbeitsinhaltlichen Ansprüche über die Verwertungsinteressen stellt und von ihrem Behandlungsvertrag, der Arbeitszeiten und Einsätze regelt, abweicht, wenn eine Frau bedürftig ist: „Da kann ich dann wieder nicht so ganz lockerlassen. Da bin ich dann eben DOCH für sie da und mache das möglich. Ja, das ist dann so mein individuelles Betreuen.“ (B3). Darin zeigt sich, dass ein Zielkonflikt teilweise doch noch besteht, der in täglicher Abwägung immer wieder neu angegangen werden muss. Auch B4 beschreibt eine Situation, in der sie den arbeitsinhaltlichen Anspruch der Gebrauchswertorientierung über die Verwertungsansprüche stellt:

„Ja manchmal ist das schwer, ja klar. Und dann gehe ich auch davon weg. Wenn ich wirklich merke, da ist eine Frau bedürftig und die weint viel und die braucht jetzt einfach gerade noch mal ein Gespräch, was länger dauert, dann ist das halt so. Aber dann kann man eben auch noch mal den Blick darauf haben, dass man zum Ende der Betreuung hin einfach noch mal kürzere Besuche macht, wenn wieder alles gut ist.“ (B4).

B4 löst bzw. bewältigt den Zielkonflikt, wenn sich Verwertungsansprüche und die klassischen arbeitsinhalten Ansprüche nicht vollends vereinbaren lassen, indem sie in ihrer Sinnzuschreibung Teile ihrer Arbeitsleistung entweder dem einen oder dem anderen Anspruch bewusst zuordnet. Ein Maßstab nimmt dabei die Länge der Besuche ein. Für sie können Verwertungsansprüche bei „Selbstläufern“ realisiert werden. Selbstläufer sind Familien, die nicht mehr so stark auf ihre Betreuung angewiesen sind und wo die Besuche daher kurzgehalten werden können. Solche Arbeitstätigkeiten ordnet sie dem Ziel der Verwertung von Arbeit zu. Bei anderen Familien mit mehr Schwierigkeiten oder bei Familien kurz nach der Geburt, die sie als Hebamme stärker brauchen, steht die Verwirklichung der klassischen arbeitsinhalten Ansprüche im Vordergrund. Dann konzentriert sie sich ganz darauf, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und dann dauern die Besuche entgegen der Wirtschaftlichkeitsansprüche auch deutlich länger als gewöhnlich.

„Wenn ich hingeh, häufig zweite, dritte Kinder, wo alles läuft, da denkt man schon das ein oder andere mal / klar, das macht auch Spaß und das ist natürlich dann auch für das GELD, was man verdient, dann auch ein bisschen leichter verdient. Weil wenn man für 37 Euro brutto dann ja teilweise eineinhalb Stunden bei den Familien ist, ist es wenig wirtschaftlich.“ (B4)

In der Praxis strebt sie eine „Mischkalkulation“ zwischen Selbstläufern (kurze Besuche) und Nicht-Selbstläufern (lange Besuche), also ein ausgewogenes Verhältnis von Verwertungsansprüchen und klassischen arbeitsinhalten Ansprüchen an. Es zeigt sich, dass auch hier der Zielkonflikt während der Tätigkeit der Patientinnenbetreuung zu Tage tritt, gleichsam aber versucht wird, auf Ebene der persönlichen Arbeitsorganisation einen effizienzlogischen Ausgleich zu schaffen.

Rechtfertigungen und Wunsch nach Verständnis

Bei beiden Hebammen zeigt sich dementsprechend auch der Wunsch, dass die Verwertungsansprüche als Teil der Arbeitsansprüche von Hebammen anerkannt und nicht im Widerspruch gesehen werden zu den klassischen arbeitsinhalten Ansprüchen. Sie fordern mehr Verständnis für ihre Arbeitsorientierung, welche die Verwertungsinteressen integriert, und wollen andere Hebammen dafür gewinnen. Sie zeigen Unverständnis darüber, wie andere Hebammen existenzsichernde Wirtschaftlichkeitsansprüche nicht forcieren, sondern beispielsweise „kostenlos arbeiten und dann noch Flüchtlinge versorgen.“ (B3). „Alle reden von Altersarmut. Wenn du dann die Renten anschaust von Kolleginnen/ Ich frage mich immer, was für Trautänzer sind das.“ (B3).

Trotz des Bedürfnisses, andere Hebammen für ihre Arbeitseinstellung zu gewinnen, und der Überzeugung, das Richtige zu tun, scheinen sich die Hebammen für ihre Arbeitsweise auch rechtfertigen zu müssen und sich stückweit zu schämen, ökonomisch zu denken. Besonders deutlich wird das bei B3, die in ihrem Arbeitskonzept nur Privatpatientinnen betreut: „Das (*ihr Arbeitskonzept*) ist dann ja schon wieder so ein bisschen kapitalistisch, das Säckchen ein bisschen mehr füllen. Total bescheuert, dass es immer so gedacht wird, so (...) hinsichtlich erfolgreich und Geld machen. ‚Oh du, du nimmst nur Private‘“ (B3).

Für sie gibt es „ganz viele Wege, wo man eben auch ein bisschen ökonomischer arbeiten kann und effektiver. Und da sind Hebammen immer noch ziemlich blauäugig und sehr (...), ja ich weiß nicht, SOZIAL – aber das ist ja Quatsch, auch ich bin SOZIAL.“ (B3). In diesem Zitat werden die klassischen Gegenfolien ihrer Wahrnehmung deutlich: Auf der einen Seite die „blauäugige“, „soziale“ Hebamme, die sich für die Arbeit aufopfert und wenig verdient („Jammer-Hebammen“ B3), und auf der anderen Seite die vermeintlich unsoziale, kapitalistische Hebamme. B3 muss erst mal rechtfertigen, dass sie mit ihrer Arbeitsweise immer noch dem Anspruch des „Sozialen“ gerecht wird und dies für sie kein Widerspruch ist zum „ökonomischen“ und „effektiven“ Arbeiten. Sie wünscht sich, dass „wenn man als Hebamme so arbeitet, dass man nicht so als Neidfaktor oder Outsider so betrachtet wird, sondern dass Kollegen sagen, ‚wow ist ja super, dass man da, sage ich mal salopp, so viel rausschlagen kann.‘ Und dass sie es dann auch machen.“ (B3). Doch diese gewünschte Anerkennung von anderen Hebammen bleibt ihr anscheinend bislang verwehrt. Gegenüber den betreuten Frauen empfindet sie auch keine Schuldgefühle: „Du weißt selber, was auch die Frauen heutzutage/ wie teuer der Kinderwagen sein muss. Die haben nicht nur EIN Tragesystem für hundert Euro, sondern fünf.“ (B3). Vor dem Hintergrund, wie viel Geld manche Eltern heutzutage für ihr Baby ausgeben, rechtfertigt sie ihr Arbeitskonzept.

Solche Rechtfertigungstendenzen sind nicht zuletzt als ein Verweis auf die tradierte Dominanz von selbstlosem Handeln als Motivation für Care-Berufe zu verstehen.

Umsetzen

Aber wie setzen die befragten Hebammen ihre Ökonomisierungsbestrebungen konkret um? In den Interviews wurde deutlich, dass sie verschiedene Strategien gebrauchen, um die Verwertungsansprüche in die arbeitsinhaltlichen Ansprüche im Arbeitsalltag zu integrieren. Einen wichtigen Bestandteil nimmt dabei die offene Kommunikation mit den betreuten Frauen ein. B3 und B4 sprechen mit ihren Frauen offen darüber, welche Leistungen diese zu erwarten

haben und welche nicht, und setzen z.B. mit Hilfe des Informationsblattes Spielregeln und Anweisungen für die Betreuung. B4 beschreibt das folgendermaßen:

„Und auch DAS ist mir anfangs ja wirklich schwergefallen, das auch zu kommunizieren. Das war ja auch mit ‚Äh‘ und ‚Öhm‘ verbunden, dass man sich auch ein bisschen dafür schämt, auch zu sagen, man ist nur von 8 bis 18 Uhr erreichbar ist und Besuche dauern am Anfang länger und danach versuche ich, eine halbe Stunde bei den Familien zu sein, um es auch wirtschaftlich für mich zu gestalten. Und das merkt man auch jetzt noch, dass manchmal auch so ein bisschen komisch geguckt wird.“ (B4)

Sie kommunizieren also nicht nur Arbeitszeiten und Erreichbarkeit, sondern verdeutlichen auch bei Bedarf die Dienstleistungsbeziehung. Sie sprechen zum Beispiel offen an, wie viel eine Hebamme für die Betreuungsleistung verdient, um ein Bewusstsein für die bezahlte Arbeit und den Ökonomisierungsdruck auf Seiten der Frauen zu schaffen. Extra-Leistungen müssen in diesem Sinne von den Frauen auch extra bezahlt werden und sollten nicht einfach drangehängt werden, sodass ein Wochenbett-Besuch, für den sie „38 Euro kriegt, fast zwei Stunden“ dauert: Um diese Verwertungsansprüche zu adressieren ist auch ein selbstsicheres Auftreten nötig.

„Da muss man einfach auch mal sagen so ‚Hallo? Ich bin hier Geschäftsfrau. Wenn du eine Tragetuch-Beratung haben willst, kostet das extra.‘ Und genauso ist es mit dem Laser gegen wunde Brustwarzen, das kostet extra. Das kann man alles in diesen Behandlungsvertrag mit einführen. Dass man sagt, ‚ok wenn du möchtest, kannst du das und das und das, kostet so und so und so viel, in Anspruch nehmen‘. Aber nicht einfach machen und mit dranhängen.“ (B3)

8.3. Wege aus der Krise: Lösungsvorschläge

Aus Sicht aller befragten Hebammen befindet sich der Beruf der freiberuflichen Hebamme in einer Krise. Sie sehen sich in ihrem Arbeitsalltag mit Herausforderungen der Ökonomisierung konfrontiert und spüren den zunehmenden Hebammenmangel. „Die Entwicklung in den letzten Jahren ist schon, finde ich, sehr erschreckend. Weil es hören immer mehr Hebammen auf.“ (B2). Sie sind der Meinung, dass sich etwas für die freiberufliche Hebammenarbeit verändern muss, damit der Beruf der Wochenbett-Hebamme trotz dieser Probleme nicht „verloren“ geht und das Angebot aufrechterhalten bleibt. „Also ich hoffe nicht, dass der Beruf irgendwie verloren geht. Das wäre sehr tragisch (.) für die Frauen, (.) für die Kinder, für die Familien.“ (B2).

In der aktuellen Krise des Berufs sehen sie sich gegen die Wand gestellt:

„Ich habe manchmal das Gefühl, das ist wie so eine moderne Hexenverfolgung. Wir sind wieder mal dran. So, als ob sich schon jemand anders findet, der den Mist macht. So ungefähr kommt mir das manchmal vor. Und ich denke, das ist schon ein wichtiger Beruf und der hat Tradition, ein paar JAHRE. Der ist auch wichtig, dass es den weiterhin gibt, finde ich. Auch lange nach meiner Zeit, wird das wichtig sein, dass es Hebammen gibt.“ (B2).

Da sie den hohen Nutzen ihrer Arbeit vor allem in den Hausbesuchen bei der Wochenbett-Betreuung kennen, ist es keine Option, diese zeitintensiven Hausbesuche aufzugeben: „Hausbesuche sind gold wert für das Wohl der Frauen, wenn das aufgegeben werden müsste, wäre das sehr traurig“ (B1).

Die befragten Hebammen diskutieren aber verschiedene Ideen, was sich ändern muss, damit der Beruf und das Angebot aufrechterhalten werden können in Zukunft. Ohne im Detail auf die einzelnen Lösungsvorschläge einzugehen, sollen im Folgenden ein paar angesprochene Ideen skizziert werden.

Die naheliegende Forderung ist die nach einer deutlichen Anhebung der Gebührenverordnung. Ihren eigenen Einfluss und den des Hebammenverbands auf politischer Ebene dahingehend den Druck verstärken zu können, schätzen sie aber als gering ein. Eine ähnliche Forderung stellt die Bezahlung nach Dauer des Wochenbettbesuchs statt einer Pauschale pro Besuch dar: „Also was sich ändern sollte, ist auf der einen Seite die Bezahlung. Wir müssen für Zeit bezahlt werden, auch am Wochenende. Dann wird es langsam reell.“ (B1). Durch eine Bezahlung nach Zeit könnten Ambivalenzen zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen grundlegend verändert werden – ein Verwirklichen beider Ansprüche schiene möglich.

Des Weiteren schlägt eine Hebamme vor, dass freiberufliche Hebammen sich verstärkt betriebswirtschaftlich schulen und fortbilden lassen sollten. Solche Angebote gibt es bereits, aber es sollte mehr Wert daraufgelegt werden, auch schon in der Hebammen-Ausbildung. Ziel dieses Ansatzes ist es, die Rolle der Hebamme als Unternehmerin zu stärken und für derartige Arbeitsweisen Anerkennung zu schaffen (s. B3).

Ein weiterer Vorschlag, den alle befragten Hebammen in ähnlicher Weise formulieren, richtet sich an die engere Zusammenarbeit von freiberuflichen Hebammen. Eine Vision dabei ist, dass freiberufliche Hebammen in festen Hebammenteams oder -zentren auf Stadtteilebene zusammenarbeiten. „Die Zukunft liegt darin, dass wir uns als Hebammen-Teams zusammenfinden, dass wir auch in solchen Stadtteilen wie diese hier zumindest virtuelle Praxen

bilden.“ (B1). Zwar kann die Freiberuflichkeit bestehen bleiben, aber die Position der „Einzelkämpfer-Hebamme“ (B2) soll dadurch entschärft werden. Ziel der Kooperation ist es einerseits, Belastungen der Selbstverantwortlichkeit und der Entgrenzung zu reduzieren.

„Also zusammenarbeiten, dass wir uns die Frauen ein bisschen aufteilen, uns regelmäßig gegenseitig vertreten, vielleicht auch die Wochenenden dann aufteilen, sodass man ein Wochenende im Monat richtig, wirklich geplant frei hat. Sodass man, auch wenn viele Frauen auf einmal kommen, dass man so ein bisschen jonglieren kann, dass eine dir vielleicht etwas abnimmt.“ (B1).

Andererseits können durch eine professionelle Team-Struktur Ökonomisierungsansprüche besser verwirklicht werden auf organisationaler Ebene. Beispielsweise können Hausbesuche und Einzelgespräche ersetzt werden durch nicht-aufsuchende Gruppen-Beratungen, bei denen mehrere betreute Familien gleichzeitig teilnehmen können:

„Dann gibt es auch bestimmte Beratungsthemen, da kann man auch dann drei, vier Frauen zusammentrommeln zu einem Termin und ihnen irgendwas über Beikost beibringen, über weiß der Himmel was für Themen. Das ist nicht nur/ Einzelgespräche kann man immer auch noch führen, aber man könnte da ein bisschen rationaler werden.“ (B1).

Das Etablieren solcher Hebammenzentren erfordert aber einen hohen Organisationsaufwand. Basis für die Zusammenarbeit kann nur sein, wenn die Hebammen ähnliche fachliche Grundsätze in der Arbeit haben, „aus dem gleichen Holz geschnitzt sind“ (B3) und „nicht komplett gegensätzliche Ideen verbreiten“ (B1) – nur dann kann eine Zusammenarbeit funktionieren. Wie solche angestrebten Hebammenzentren, ob virtuell oder konkret, in der Praxis aufgebaut werden können, bleibt eine Herausforderung, die insbesondere den individuellen Einsatz der Hebammen erfordert.

Eine andere Argumentationslinie, wie der Beruf der freiberuflichen Hebamme aus der Krise kommen kann, betrifft das Thema der Anerkennung. Die Forderung bezieht sich darauf, dass „man überhaupt wertschätzt, was wir LEISTEN“ (B2). Dabei stehen die Nützlichkeit der Tätigkeit, die Verantwortung für menschliches Leben sowie Leistungsgerechtigkeit im Fokus. Da Anerkennung ein sozialer, gesamtgesellschaftlicher und kein individuell bestimmbarer Wert ist, sind Adressaten dieser Anerkennungsforderung die Krankenkassen – sie können Anerkennung aus finanzieller Sicht bewirken – sowie andere medizinische Berufsgruppen – diese können zur Anerkennung aus fachlicher Sicht mittels einer professionellen, interdisziplinären Zusammenarbeit auf Augenhöhe beitragen. Letzteres könnte insbesondere durch eine Akademisierung des Hebammenberufs bewirkt werden:

„Und das (*die interdisziplinäre Zusammenarbeit*) wird nicht geschehen, solange Hebammen sich nicht einen Status erarbeiten, jetzt auch über die Akademisierung, wo sie zumindest als Akademiker Anerkennung finden bei den Ärzten und die es zumindest ihnen zugestehen müssen, dass sie auch eine wissenschaftliche Ausbildung haben und dass man auf dieser Ebene jetzt mal miteinander kommuniziert.“ (B1).

Adressanten der Anerkennungsforderung sind dabei nicht die betreuten Frauen bzw. Familien. Bei ihnen hat die Hebammenarbeit den geforderten Stellenwert: „Ich glaube, dass der Hebammenberuf schon ein anerkannter Beruf ist, zumindest jetzt gerade speziell von den Menschen, die gerade so akut betroffen sind. Die sind immer ganz hin und weg.“ (B2).

Dennoch bleibt der Wunsch nach Anerkennung auf finanzieller Ebene am deutlichsten ausgeprägt. Eine interessante Sinnzuschreibung und der Link zu den arbeitsinhaltlichen Ansprüchen stellt dabei folgende Argumentation einer Hebamme dar: Wenn Anerkennung über eine höhere Bezahlung erreicht werden könnte, würden erstens wieder mehr junge Frauen den Hebammen-Beruf ergreifen und das freiberufliche Leistungsangebot könnte wieder dem Bedarf angenähert werden; und zweitens könnten freiberufliche Hebammen, ohne mit Existenzängsten auf wirtschaftlicher Ebene konfrontiert zu sein, sich wieder ihren eigentlichen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen sowohl in der konkreten Arbeitsverrichtung als auch in Hinblick darauf, welche Leistungen (ob lukrativ oder nicht) sie überhaupt anbieten, annähern. Letztlich ist Anerkennung aus finanzieller Sicht also nur ein Mittel zum Zweck, um die arbeitsinhaltlichen Ansprüche des Gebrauchswerts und des frauenorientierten Arbeitens zu verwirklichen. In diesem Sinne erscheint ein höheres Einkommen als sinnvolles Ziel, denn nur damit können Arbeitskraft und Arbeitsbereitschaft auf Seiten der Hebammen sowie eine bedarfsorientierte Versorgung aufrechterhalten werden.

9. Fazit

Die Thesis hatte die Arbeit von freiberuflichen Hebammen zum Thema und untersuchte dabei Ambivalenzen zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Ökonomisierungsdruck im Kontext der Selbstständigkeit. Es ging um die Frage, ob und wie freiberufliche Hebammen Ansprüche an die Verwertung der Arbeit infolge des Ökonomisierungsdrucks in ihre Sinnvorstellungen an den Nutzen ihrer Arbeit integrieren.

Dabei wurde auf Marx' Theorie zum Doppelcharakter der Arbeit zurückgegriffen, welche die Tauschwertperspektive und die Gebrauchswertperspektive mit ihren inneren Widersprüchen gegenüberstellt. Ausgehend von Theorien zu arbeitsinhaltlichen Ansprüchen (Nies 2015) und

Ökonomisierung (Mohan 2019) wurde dieses Spannungsfeld zwischen Gebrauchswert und Tauschwert der Arbeit auf Ambivalenzen zwischen konkret nützlicher, bedarfsorientierter Arbeit und verwertbarer, erwerbsorientierter Arbeit aus Sicht von Erwerbstätigen übertragen und mit Erkenntnissen aus empirischen Studien angereichert.

Um die Thematik zu untersuchen, wurden vier leitfadengestützte Interviews mit freiberuflichen Hebammen geführt und ausgewertet. Das relativ kleine Sample der Untersuchung bot zahlreiche differenzierte Erkenntnisse. Zur Methodik lässt sich sagen, dass die qualitative Inhaltsanalyse mit den „offenen“ Kodierelementen ermöglicht hat, über eine inhaltlich-strukturierende Analyse hinaus tieferliegende Zusammenhänge zu ergründen.

Es wurde deutlich, dass der Aspekt der Solo-Selbstständigkeit dieses Spannungsverhältnis zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und Verwertungsansprüchen in besonderer Weise beeinflusst. Freiberufliche Hebammen erfahren den Ökonomisierungsdruck direkt, können damit einhergehende Konflikte weniger auf ArbeitgeberInnen projizieren, sind dem unternehmerischen Risiko ausgesetzt und spüren die Verwertungsperspektive unmittelbar mit Blick auf ihr Einkommen. Ebenso erfahren sie in einer solchen interaktiven, interpersonellen Arbeit auch die Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit direkt. Diese Ausgangslage zeigt klar, dass die Solo-Selbstständigkeit nicht der „einfachste Fall“ ist (Moldaschl/Sauer 2000: 214), wenn es darum geht, wie Menschen Ambivalenzen ihrer Arbeit empfinden, austragen und bewältigen. Im Folgenden sollen die Erkenntnisse aus den Interviewauswertungen dargestellt werden.

9.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

In Bezug auf die erste Forschungsfrage nach den arbeitsinhaltlichen Ansprüchen konnten drei Anspruchshaltungen herausgearbeitet werden. Der arbeitsinhaltliche Anspruch der Ergebnisorientierung setzt direkt an den Sinnvorstellungen an die Wirkung der Arbeitsleistung an. Wiederkehrendes Motiv ist dabei das erfolgreiche Überwinden von Schwierigkeiten mit dem Ziel, auf langfristige Sicht eine glückliche Familie zurückzulassen und sich selbst als Hebamme überflüssig zu machen. Der Anspruch der Patientinnenorientierung dreht sich um das *wie* der Betreuung. In der Interaktion sollen die Bedürfnisse der Frau und des Kindes im Mittelpunkt stehen, was durch zeitintensives und frauenorientiertes Arbeiten erreicht werden kann. Der dritte arbeitsinhaltliche Anspruch orientiert sich nah am eigentlichen Gebrauchswert der Arbeit. Den Hebammen ist es bewusst, dass ihre Arbeit gebraucht wird und dass Frauen ohne sie „hilflos“ wären. Entsprechend dieser Gebrauchswertorientierung sehen sie die Nützlichkeit ihrer Arbeit besonders dort gegeben, wo die Betreuung kein „Selbstläufer“ ist.

Bei der zweiten und dritten Fragestellung, die die Verwertungsansprüche und den Ökonomisierungsdruck ins Spiel bringen, bot die Auswertung differenzierte Erkenntnisse. Zum Thema des Ökonomisierungsdrucks lässt sich festhalten, dass dieser für alle befragten Hebammen sehr präsent ist. Der Umgang mit diesem Druck ist jedoch unterschiedlich. Auf welcher Ebene die Hebammen Ökonomisierung zulassen oder ablehnen, hat zur Folge, wie sich das Spannungsfeld manifestiert und in welchem Umfang Ambivalenzen auftreten. Diese Unterschiede wurden abgebildet in den zwei herausgearbeiteten Typen.

Beim ersten Typus der „Hebamme mit Herz“ treten die Verwertungsansprüche insbesondere in Form von Wirtschaftlichkeitsinteressen auf, die den arbeitsinhaltlichen Ansprüchen als relativ beziehungslose, aber unvereinbare Zielgrößen gegenüberstehen, wobei die Verwirklichung der arbeitsinhaltlichen Ansprüche Priorität hat. Dieser Typus steht dem als extern-gesetzt verstandenen Ökonomisierungsdruck kritisch gegenüber und wehrt diesen im konkreten Arbeitshandeln ab. Lediglich arbeitsorganisatorische Aspekte werden ggf. rationalisiert. Mit einem bewussten Entscheiden für diese Arbeitsweise entsprechend der klassischen arbeitsinhaltlichen Ansprüche bewältigen sie mögliche Konflikte mit eigenen Verwertungsansprüchen. Somit eignen sie sich in einer Form der Widerständigkeit gegen den Ökonomisierungsdruck ihre Arbeit an, tragen aber die Ambivalenzen auf individueller Ebene aus. Konsequenz ist eine aufopferungsvolle Arbeitsweise mit selbstaussbeuterischen Zügen.

Beim zweiten Typus der „Hebamme als Unternehmerin“ verweisen Verwertungsansprüche nicht allein auf Wirtschaftlichkeitsinteressen, sondern zeigen sich vielmehr in erwerbsorientierten, ökonomisierten Denk- und Handlungslogiken. Mit der Verinnerlichung dieser können Verwertungsinteressen als Teil der arbeitsinhaltlichen Ansprüche verstanden und im Arbeitsalltag integriert werden. Schlüsselmoment dabei ist der Ökonomisierungsprozess im konkreten Arbeitshandeln. Die klassischen arbeitsinhaltlichen Ansprüche und die Verwertungsansprüche sind daher keine Gegenspieler, können aber dennoch im Einzelfall Zielkonflikte hervorrufen. Diese bewusst adressierte Verwertungsperspektive und das gestärkte Unternehmerinnen-Bewusstsein sind gleichzeitig Abgrenzungsstrategie sowie Schutz vor Belastung und Selbstaussbeutung. Für die Befragten dieses Typus‘ haben Erfahrungen der Überarbeitung in der Vergangenheit zu diesem Umdenken und Änderungen der Arbeitsorientierung geführt. Wenngleich sie es auch für sich legitimieren, müssen sie sich nach außen rechtfertigen, die Verwertungsinteressen in ihre arbeitsinhaltlichen Ansprüche zu integrieren. Vor diesem Hintergrund sind individuelle berufliche Vorteile als Erwerbssubjekt von der Bereitschaft, sich Marktlogiken zu unterwerfen, sowie vom sozial-familiären Hintergrund

abhängig. Durch Ökonomisierung geprägte Konflikte werden entschärft, wenn es zu einer finanziellen und organisationalen Absicherung der Arbeit zum Beispiel durch fest geplante Kurse und Sprechzeiten oder Vertretungsstrukturen kommt. Darüber hinaus bot der Blick auf die finanzielle Absicherung durch Ehepartner und familiäre Situation ein differenziertes Bild. Wenn der Ehepartner als finanzielles Auffangnetz fungiert, verspüren die Hebammen letzten Endes keine Notwendigkeit einer ökonomisierten Arbeitsweise. Sie können es sich leisten, für wenig Geld zu arbeiten, und müssen sich den Abrechnungsregimen bzw. Marktlogiken nicht anpassen. Weitergehende Erkenntnisse in Richtung dieser lebensweltlichen Hintergründe wären mittels biografischer Interviews möglich gewesen.

9.2. Ausblick auf die Zukunft der freiberuflichen Hebammenarbeit

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sich die Arbeit und der Beruf von freiberuflichen Hebammen in einer Krise befinden. Der geringe Lohn, die schwierige Vereinbarkeit mit dem Privatleben, die hohe Arbeitsbelastung und die steigenden Versicherungskosten zwingen immer mehr Hebammen zur Berufsaufgabe (vgl. Albrecht et al. 2012: 69ff). Das klingt umso dramatischer, als dass der Hebammenberuf eigentlich mit einer recht hohen Identifikation und Begeisterung für die Arbeitsinhalte einhergeht.

Es besteht die Herausforderung, auch in Zukunft eine bedarfsorientierte Versorgung durch die freiberufliche Hebammenhilfe aufrechtzuerhalten. Die Frage, welche Zukunft diesem Beruf bevorsteht, verweist auf verschiedene Handlungsfelder. Nur mit dem Anheben der Gebühren allein und einem damit verbundenen höheren Einkommen werden sich grundsätzliche Probleme nicht lösen lassen. Im Zuge der in diesem Jahr beschlossenen Akademisierung des Berufes bieten sich vielerlei Ansatzpunkte, die professionelle Arbeit von Hebammen in ihrer Anerkennung aufsteigen zu lassen. Eine weitere Chance ist dabei auch, dass diese angesprochenen Herausforderungen des Berufs auch öffentlichkeitswirksam problematisiert werden. Durch verschiedene Hebammenstreiks, Proteste und Aktionen gewinnt das Thema an Relevanz und bekommt eine größere Bühne⁷.

Dieses Verständnis, dass sich die Hebammenarbeit in der Krise befindet, zeigte sich auch in den Interviews. Die befragten Hebammen problematisieren ihre Arbeitssituation nicht nur als Alltagskritik, sondern heben diese auch auf die Ebene der Gesellschaftskritik. „Die Krise der

⁷ So zu sehen zum Beispiel bei der organisierten Postaktion „Lieber Jens“ (vgl. Perreira 2019), bei der zahlreiche Hebammen Postkarten mit ihren Forderungen an Gesundheitsminister Jens Spahn senden; und der Protestaktion „Widwife Rebels“, bei der Hebammendemos, -streiks und Flashmobs öffentlichkeitswirksam organisiert wurden.

Lohnarbeit als gesellschaftlich nützliche Arbeit ist eben nicht nur eine individuell-subjektive, sondern auch eine normativ institutionelle“ (Hürtgen 2017: 226). Damit werden die Herausforderungen für den Hebammenberuf zur gesamtgesellschaftlichen Herausforderung. Vor diesem Hintergrund bietet der konkrete Untersuchungsgegenstand der Hebammen weiteren Forschungsbedarf. Aufschlussreich könnten hierbei Forschungen zu Vorstellungen der gesamtgesellschaftlichen Anerkennung von Hebammenarbeit sowie zur Leistungsgerechtigkeit sein – diese Aspekte sind in den Interviews angeklungen, wurden aber nur am Rande ausgewertet.

9.3. Forschungsbedarf

Mit der vorliegenden Untersuchung konnte empirisch gezeigt werden, dass sich Sinnvorstellungen von Beschäftigten an die Verwertung von Arbeit sehr facettenreich gestalten und über die instrumentelle, tauschwert-orientierte Perspektive hinausgehen. Diese Erkenntnis, dass Verwertungsansprüche in die arbeitsinhaltlichen Ansprüche integriert werden, muss auch theoretisch eingeordnet werden. Es braucht daher weitergehende Theorien, die Vorstellungen an die Verwertung der Arbeit und an den Nutzen der Arbeit in der Synthese betrachten.

Interessante Einblicke bieten die Untersuchungsergebnisse zu dem Thema der freiwilligen Selbstaussbeutung. Denn diese Mehrarbeit wird von den Individuen als freiwillig oder selbstgewählt wahrgenommen. Sie ist aber nicht mehr als eine Bewältigungsstrategie, um dem „Leistungsdruck auch auf Kosten der eigenen Erschöpfung und Entgrenzung standzuhalten“ und nicht nur mangelndes individuelles Vermögen, sich gegen den Druck zu wehren und bewusst Grenzen zum Selbstschutz zu setzen (vgl. Hürtgen 2017: 225). Vielmehr stecken dahinter Herrschaftsverhältnisse und das subjektive Bedürfnis der Menschen, sich als „gesellschaftliche Subjekte“ aufrechterhalten zu wollen (ebd.: 225). Sinnvolle Arbeitsverrichtung auch in selbstaussbeuterischen Formen wird zur Legitimation der eigenen Identität. Dieses Phänomen an den Schnittstellen zu Entgrenzung und Subjektivierung erfordert weitere Forschung.

Ein Themenfeld, das hier nur am Rande tangiert wurde, bietet dabei auch das der prekären Arbeitsverhältnisse der weiblich konnotierten Care-Arbeit. Dass Prekärität und Weiblichkeit insbesondere im Erwerbsfeld Care noch immer Hand in Hand gehen, verweist nicht nur auf einen gesellschaftlich-politischen Handlungsbedarf, sondern muss in seinen Zusammenhängen und dahinterstehenden Gerechtigkeitsfragen weiterhin wissenschaftlich untersucht werden.

Darüber hinaus bietet der Aspekt der Solo-Selbstständigkeit, der die freiberufliche Hebammenarbeit von anderen Gesundheitsberufen unterscheidet, weitere Anknüpfungspunkte – nicht nur für andere freie Berufe, sondern auch angesichts der Thematik der „Neuen Selbstständigkeit“ (vgl. Hanemann 2016). Die Ausweitung selbstständiger Arbeitsformen und selbstständiger Arbeitslogiken stellt die Frage nach neuen Formen der Herrschaft in der Arbeit. Eine Form dieser neuen Herrschaft kann dabei der Ökonomisierungsdruck sein.

10. Literaturverzeichnis

Albrecht, Martin/Loos, Stefan/Sander, Monika/Schliwen, Anke/Wolfschütz, Alina (2012): Versorgungs- und Vergütungssituation in der außerklinischen Hebammenhilfe. Ergebnisbericht für das Bundesministerium für Gesundheit. Berlin: IGES Institut GmbH.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2010): Mikro-Selbstständigkeit und Restrukturierung des Arbeitsmarktes – Theoretische und empirische Aspekte zur Entwicklung des Unternehmertums. In: Bührmann, Ursel/Pongratz, Hans J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61-83.

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

Bohnsack, Ralf (2014): Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden. 9. Auflage. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans J. (2010): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25-60.

Bundesverband der freien Berufe e.V. (2019): Profil. Online unter: <https://www.freie-berufe.de/freie-berufe/profil/> (letzter Aufruf: 19.11.2019).

Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Damschen, Meike (2013): Berufsbedingte Ressourcen und Belastungsfaktoren der freiberuflichen Hebammenarbeit. Bachelorarbeit. Hochschule für angewandte Wissenschaft Hamburg.

Deutscher Hebammenverband e.V. (2019): Geschichte der Hebammenhilfe. Online unter: <https://www.hebammenverband.de/beruf-hebamme/geschichte-der-hebammenhilfe/> (letzter Aufruf: 18.11.2019).

Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 6. Auflage. Marburg. Online unter: www.audiotranskription.de/praxisbuch (letzter Aufruf: 06.11.2019).

Gather, Claudia/Schürmann, Lena/Trenkmann, Jeanette (2017): (Solo)-Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Gleißmann, Wilfried (2000): Die neue Selbstständigkeit in der Arbeit. Maßlosigkeit und Ökonomisierung der „Ressource Ich“. In: Peters, Jürgen (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld. Hamburg: VSA-Verlag, S. 50–80.

- Hanemann, Laura (2016): Zwischen Zeitsouveränität und Zeitpanik. Zum Lebensrhythmus der Solo-Selbstständigen. Konstanz/München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Hardering, Friedericke (2011): Unsicherheiten in Arbeit und Biographie. Zur Ökonomisierung der Lebensführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hardering, Friedericke (2018): Sinnvolle Arbeit unter Druck? Markterfordernisse, Widerständigkeit und die Verteidigung von Handlungsautonomie im Gesundheitssektor. In: Bohmann et al. (Hrsg.): Praktiken der Selbstbestimmung. Zwischen subjektivem Anspruch und institutionellem Funktionserfordernis. Wiesbaden: Springer VS, S. 3-24.
- Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hielscher, Volker/Nock, Lukas/Kirchen-Peters, Sabine/Blass, Kerstin (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Hürtgen, Stefanie (2017): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-) Arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. In: Aulenbacher et al. (Hrsg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim: Beltz Juventa.
- Jung, Tina (2017): Die „gute Geburt“ – Ergebnis richtiger Entscheidungen? Zur Kritik des gegenwärtigen Selbstbestimmungsdiskurses vor dem Hintergrund der Ökonomisierung des Geburtshilfesystems. In: Gender (2/2017), S. 30–45.
- Käuper, Kristin Maria (2012): Der Berufsstand der Hebammen im politischen System Deutschlands – Analyse der Interessen freiberuflicher Hebammen mit außerklinischer Geburtshilfe im politischen Entscheidungsprozess. Masterthesis. Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.
- Kleemann, Frank/Krähnke, Uwe/Matuschek, Ingo (2009): Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1981): Industriearbeit und Instrumentalismus: Zur Geschichte eines Vor-Urteils. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Tullius, Knud/Wolf, Harald (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden: Nomos.
- Krempf, Sophie-Thérèse (2011): Paradoxien der Arbeit. Oder: Sinn und Zweck des Subjekts im Kapitalismus. Bielefeld: Transcript.
- Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuhlmann, Ellen (2005) „Kundenorientierung“ – der flüchtige Charme einer ökonomischen Denkfigur im Gesundheitswesen. In: Jacobsen, Heike/Voswinkel, Stephan (Hrsg.): Der Kunde in der Dienstleistungsbeziehung. Beiträge zur Soziologie der Dienstleistung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–167.

Loos, Stefan (2015): Hebammenversorgung in Thüringen. Gutachten zur Versorgungs- und Bedarfssituation mit Hebammenleistungen sowie über die Einkommens- und Arbeitssituation von Hebammen in Thüringen. Endbericht für das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. Berlin: IGES Institut GmbH.

Maio, Giovanni (2014): Geschäftsmodell Gesundheit. Wie der Markt die Heilkunst abschafft. Berlin: Suhrkamp.

Manzei, Alexandra/Schnabel, Manfred/Schmiede, Rudi (2014): Embedded Competition – Oder wie kann man die Auswirkungen wettbewerblicher Regulierung im Gesundheitswesen messen? Eine methodologische Perspektive. In: Manzei, Alexandra/Schmiede, Rudi (Hrsg.): 20 Jahre Wettbewerb im Gesundheitswesen. Theoretische und empirische Analysen zur Ökonomisierung von Medizin und Pflege. Wiesbaden: Springer VS, S. 35-70.

Marx-Engels-Werke (MEW): Band 23. Kapitel 1-3.

Menz, Wolfgang/Kratzer, Nick (2015): Qualitative Methoden in der Belastungsanalyse. In: Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hrsg.): Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze. Wiesbaden: Springer VS, S. 337-353.

Menz, Wolfgang/Nies, Sarah (2018): Methoden der Arbeitssoziologie. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. 2. Auflage, S. 265-319.

Mohan, Robin (2019): Die Ökonomisierung des Krankenhauses. Eine Studie über den Wandel pflegerischer Arbeit. Bielefeld: Transcript Verlag.

Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 205-224.

Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Nowak, Iris/Hausotter, Jette/Winker, Gabriele (2012): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege. Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik, Technische Universität Hamburg Harburg.

Perreira, Katharina (Hrsg., 2019): Lieber Jens. Online unter: <https://www.lieberjens.de> (letzter Aufruf: 18.11.2019).

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.

Pongratz, Hans J./Simon, Stefanie (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25-60.

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4. Auflage. München: Oldenbourg Verlag.

Sander, Monika/Albrecht, Martin/Loos, Stefan/Stengel, Verena (2018): Studie zur Hebammenversorgung im Freistaat Bayern. Berlin: IGES Institut GmbH.

Sander, Monika/Albrecht, Martin/Temizdemir, Ender (2019): Hebammenstudie Sachsen. Berlin: IGES Institut GmbH.

Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA-Verlag.

Sauer, Dieter (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Voß, G. Günter/Wachtler, Günther/Böhle, Fritz (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 545–568.

Schirmer, Claudia/Steppat, Susanne (2016): Die Arbeitssituation der angestellten Hebammen in Kliniken. Hebammenbefragung 2015. Karlsruhe: Deutscher Hebammenverband e.V.

Schulze, Theodor (2010): Von Fall zu Fall. Über das Verhältnis von Allgemeinem, Besonderem und Individuellem in der erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung. In: Ecarius/Jutta/Schäffer Burkhard (Hrsg.): Typenbildung und Theoriegenerierung. Opladen: Budrich, S. 29-46.

Slotala, Lukas (2011): Ökonomisierung der ambulanten Pflege. Eine Analyse der wirtschaftlichen Bedingungen und deren Folgen für die Versorgungspraxis ambulanter Pflegedienste. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Thomas, Henriette (2011): Welche Formen der freiberuflichen Hebammenarbeit gibt es? In: Deutscher Hebammenverband e. V. (Hrsg.): Praxisbuch für Hebammen: Erfolgreich freiberuflich arbeiten. Stuttgart: Hippokrates Verlag.

Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V, Online unter: https://bfhd.de/wp-content/uploads/2018/09/Vertragstext_Hebammenhilfevertrag_09-2017.pdf (letzter Aufruf: 18.11.2019).

Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit. Hamburg: VSA-Verlag.

Voß, Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (31. Jg.), S. 473-487.

Voß, Günter (2007): Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: Aulenbacher et al. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 97-113.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 131–158.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 225-248.

Voswinkel, Stephan (2015): Sinnvolle Arbeit leisten – Arbeit sinnvoll leisten. In: Arbeit (24/2015), S. 31-48.

Weber, Max, (1969 [1904]): Die Protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus. In: Kaesler, Dirk (Hrsg.): Max Weber – Schriften 1894-1922. Stuttgart: Kröner, S. 159-226.

Anhang

A. Interview-Leitfaden

Danke, dass Sie sich die Zeit nehmen, mit mir zu sprechen. Ich bin gespannt, was Sie mir zu Ihrer Tätigkeit als freiberufliche Hebamme zu erzählen haben. Nehmen Sie sich gern Zeit bei den Antworten – mich interessiert Alles, was sie zu sagen haben.

1. Beruflicher Werdegang

Wie sind Sie dazu gekommen als freiberufliche Hebamme zu arbeiten?

2. Tätigkeit

Ich würde mich dafür interessieren, was genau ihre jetzige Tätigkeit als freiberufliche Hebamme ausmacht. Was gehört zu ihren Arbeitsaufgaben? Was machen Sie alles an einem Arbeitstag, was gehört alles dazu?

Wie sieht ein typischer Arbeitstag von Ihnen aus?

Hat sich in den letzten Jahren etwas hinsichtlich Ihrer Tätigkeiten und Aufgaben als freiberufliche Hebamme verändert?

3. Arbeitsinhaltliche Orientierungen

Arbeitsinhaltliche Identifikation:

Welche Aspekte der Tätigkeiten machen den Reiz der Arbeit aus? Gibt es Aspekte der Arbeit, die Sie gerne machen oder die Ihre Arbeit interessant machen?

Welche persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften sind für diese Arbeit einer freiberuflichen Hebamme Ihrer Meinung nach erforderlich? Was macht eine gute Hebamme aus?

Haben Sie diese beschriebenen Eigenschaften einer guten Hebamme?

Welchen Stellenwert hat Ihre Arbeit als Hebamme in Ihrem Leben? (Ist der Beruf der Hebamme für Sie so etwas wie eine „Berufung“?)

Wenn Sie zurückdenken an ihre ehemals betreuten Mütter, fallen Ihnen da besonders positive Erfahrungen bei ihrer Arbeit und im Umgang mit den Müttern ein?

Fallen Ihnen auch negative Ereignisse aus der Vergangenheit ein?

Arbeitsinhaltliche Ansprüche:

Wie verläuft für Sie ein erfolgreicher Arbeitstag Wann sind Sie mit sich und ihrer Arbeitsleistung zufrieden?

Wie oft kommt so etwas vor? Gelingt es Ihnen in der Regel, Ihre Arbeit zu Ihrer eigenen Zufriedenheit zu erledigen? Gegebenenfalls warum nicht?

Was glauben Sie, wann sind die betreuten Frauen mit Ihnen und Ihrer Arbeit zufrieden?

Sehen Sie sich selbst auch als *Dienstleisterin* als Hebamme in der Wochenbett-Betreuung?

4. Selbst-Verantwortlichkeit und Ökonomisierungsdruck

Arbeitsorganisation:

Wie genau planen Sie ihre Arbeitszeiten, also wann und wo Sie arbeiten?

Wie lange bleiben Sie ungefähr pro Hausbesuch bei den Frauen?

Wie passen die Arbeitszeiten zu Ihrem Privatleben? Geht das gut zusammen?

Manchmal passiert ja auch Unvorhergesehenes: Wenn Sie beispielsweise mal ein paar Tage frei brauchen, in den Urlaub fahren wollen oder krank werden, wie vereinbaren sie das mit ihrer Arbeit?

Welche Einteilung der Arbeitszeit würden Sie denn für sich persönlich als optimal ansehen, wenn Sie frei entscheiden könnten?

Ich interessiere mich auch dafür, wie die Kommunikation und die Absprachen mit den Müttern bei Ihnen funktionieren. Wie sprechen Sie die laufenden Termine mit den Müttern ab?

Sind Sie für die Mütter im Wochenbett jederzeit erreichbar?

Wie läuft das mit den neuen Anfragen bei Ihnen? Wie werden die werdenden Mütter auf Sie als Hebamme aufmerksam?

Wie entscheiden Sie, wen Sie in der Betreuung annehmen oder ablehnen?

Belastungen:

Was sind typische Belastungen, Probleme oder Stresssituationen in Ihrem Tätigkeitsbereich als freiberufliche Hebamme?

Wie gehen Sie mit den genannten Belastungen um?

Unternehmerische Selbstständigkeit:

Was gefällt Ihnen an Ihrer beruflichen Selbstständigkeit und was gefällt Ihnen nicht daran, selbstständig tätig zu sein?

Welchen Anteil machen Dokumentations- und Abrechnungstätigkeiten in Ihrer Arbeit aus?

Sehen Sie sich selbst *auch* als Unternehmerin?

Wie beurteilen Sie Ihre finanzielle Situation als freiberufliche Hebamme?

Lohnt sich Ihre Arbeit für Sie?

5. Umgang mit dem Spannungsverhältnis

Wenn Sie sich etwas wünschen dürften: Was sollte an Ihrer Arbeitssituation gleichbleiben? Was sollte sich ändern?

6. Schluss

Haben wir noch etwas vergessen, was Sie gern ansprechen würden?

7. Abfragen persönlicher Merkmale

Alter:

Berufsjahre:

Ausbildung:

Ungefähre wöchentliche Arbeitszeit:

Familienstand/Kinder:

Nach dem Interview ausfüllen:

Ort des Interviews:

Zeit und Dauer des Interviews:

Art der Kontaktaufnahme:

Interviewatmosphäre Notizen:

B. Informationsblatt

Ich informieren Sie hiermit über das Forschungsprojekt, für das ich Sie gern interviewen möchte. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche und informierte Einwilligung, dass ich das Interview speichern und auswerten darf.

Die Studie wird im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang „Arbeit, Wirtschaft, Gesellschaft – ökonomische und soziologische Studien“ an der Universität Hamburg durchgeführt. Zuständiger Betreuer des Projekts ist Prof. Dr. Wolfgang Menz, Arbeitssoziologe. Es gibt keine weiteren Kooperationspartner.

In der Studie werden freiberufliche Hebammen zu ihrer Arbeitssituation befragt. Ziel der Studie ist es, mehr über persönlich-erlebte Erfahrungen in diesem Beruf zu erfahren.

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes⁸. Der Interviewer unterliegt der Schweigepflicht und ist auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken. Ich sicher Ihnen folgendes Verfahren zu, damit Ihre Angaben nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden können:

- Ich gehe sorgfältig mit dem Erzählten um: Ich nehmen das Gespräch auf Band auf. Das Band wird abgetippt und anschließend entweder gelöscht. Falls Interesse besteht, können Sie eine Abschrift bekommen.
- Ich anonymisiere, d.h. wir verändern alle Personen-, Orts-, Straßennamen. Alle Altersangaben werden um ein bis zwei Jahre nach unten oder oben verändert.
- Ihr Name und Ihre Telefonnummer werden am Ende des Projektes in meinen Unterlagen gelöscht, so dass lediglich das anonymisierte Transkript existiert.
- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung zugänglich. In Veröffentlichungen gehen aber einzelne Zitate ein, selbstverständlich ohne dass erkennbar ist, von welchem Interviewpartner sie stammen

Die Datenschutzbestimmungen verlangen auch, dass ich Sie noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Sie können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen und die Löschung des Interviews von Ihnen verlangt werden.

Ich bedanke mich für Ihre Bereitschaft, mir Auskunft zu geben, und hoffe, meine Arbeit dient dazu, Hebammen auch in der Wissenschaft besser zu repräsentieren.

Falls Sie noch mehr über das Projekt erfahren wollen und Sie später weitere Fragen haben, kontaktieren Sie mich gern.

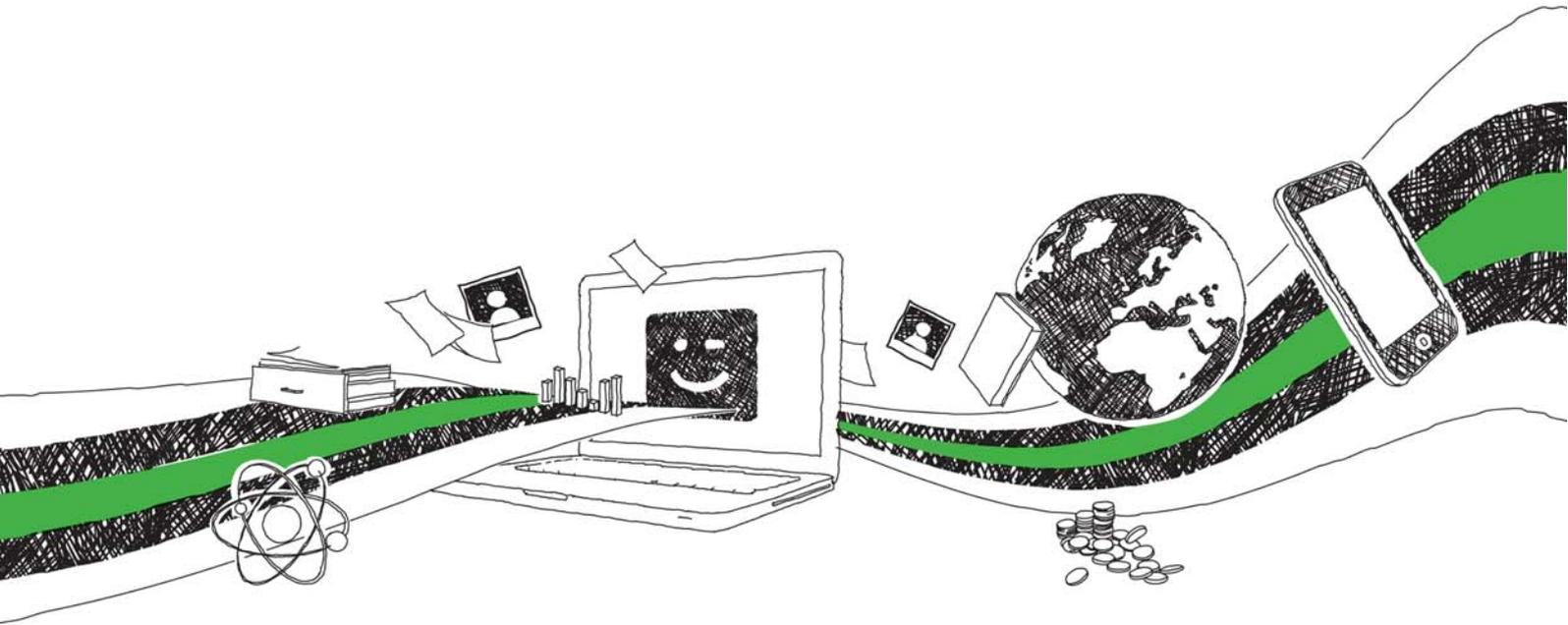
⁸ 1 § 5 Datengeheimnis: Den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Diese Personen sind, soweit sie bei nicht-öffentlichen Stellen beschäftigt werden, bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit fort.

C. Transkriptionsregeln

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d.h. an das Schriftdeutsch angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so'n Buch genannt“ → „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
5. Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in Großschrift kenntlich gemacht.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „!“ , die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, z. B. „B4:“, gekennzeichnet.
10. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z. B. (Handy klingelt).
12. Nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten wie auch der interviewenden Person werden in Doppelklammern notiert, z. B. ((lacht)), ((stöhnt)) und Ähnliches.
13. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht
14. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.

Darstellung aus Kuckartz 2018: 167f.

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren

