
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Aktueller Forschungsstand	2
1.2	Analytisch-methodischer Rahmen	5
2	Altenpflege: Herausforderung einer alternden Gesellschaft	9
2.1	Die Altenpflegebranche zwischen Expansion und Knappheit	10
2.2	Tarifautonomie: Eine ungenutzte Chance?	17
2.3	Staatliche Steuerung der Altenpflege	22
2.4	Fazit	26
 Teil I Die Beschäftigten		
3	Individuelle Bedingungen kollektiven Handelns in der Altenpflege	31
3.1	Berufsmotivation der Altenpflegekräfte	32
3.1.1	Immer noch Berufung oder schon Beruf?	
	Intrinsische Motivationen für den Altenpflegeberuf	32
3.1.2	Arbeitsmarktbezogene Beweggründe für den Altenpflegeberuf	35
3.1.3	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	37
3.2	Anerkennung des Altenpflegeberufs	45
3.2.1	Hohe Wertschätzung am Arbeitsplatz	45
3.2.2	Gesellschaftliches Wegschauen und politisches Unwissen	47
3.2.3	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	50
3.3	Arbeitszufriedenheit	54

3.3.1	Hohe Arbeitszufriedenheit – trotz Personalmangel und Arbeitsverdichtung	54
3.3.2	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	57
3.4	Fazit	62
4	Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege	65
4.1	Handlungsbedarfe in der Altenpflege	65
4.1.1	Geld ist nicht alles	65
4.1.2	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	67
4.2	Zentrale Akteure der Interessenvertretung	72
4.2.1	Der Staat soll es richten – aber nicht alleine	72
4.2.2	Interessenvertretung ja – aber durch wen?	74
4.2.3	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	75
4.3	Handlungsspielräume der Beschäftigten	84
4.3.1	Verbesserungen anstreben – aber nicht um jeden Preis	84
4.3.2	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	86
4.4	Gründe für die Inaktivität von Pflegekräften	98
4.4.1	„Ich würde ja gerne, aber...“	98
4.4.2	Vergleich der Beschäftigtenbefragungen	99
4.5	Fazit	105
5	Kollektive Akteure in der Altenpflege: Die Perspektive der Beschäftigten	107
5.1	Die betriebliche Interessenvertretung	108
5.1.1	Gremien und Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung	109
5.1.2	Einstellungen der Beschäftigten gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung	114
5.1.3	Verhältnis zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und dem Arbeitgeber	118
5.1.4	Gründe für und gegen Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung	119
5.2	Pflegekammern	123
5.3	Gewerkschaften	125
5.3.1	Mangelnde Berührungspunkte mit den Gewerkschaften	125
5.3.2	Die Gewerkschaftsmitglieder	128
5.3.3	Einstellungen der Beschäftigten gegenüber den Gewerkschaften	129

5.3.4	Gründe für und gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft	132
5.4	Fazit	139
Teil II Die Verbände		
6	Gewerkschaften: Ressourcenmangel und Konkurrenzangebote	143
6.1	Bochumer Bund	144
6.2	Pflegekammern	146
6.3	Neue Entwicklungen bei ver.di	151
6.3.1	Mitgliedergewinnung	151
6.3.2	Staatliche Reforminitiativen	155
6.4	Fazit	158
7	Die Interessenvertretung der Arbeitgeber	161
7.1	Die Arbeitgeber in der Altenpflege	162
7.2	Die Verbändelandschaft: Ein Überblick	164
7.3	Die Arbeitgeberverbände in der Altenpflege: Einzelporträts	174
7.3.1	Öffentliche Trägerschaft: Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)	174
7.3.2	Privatwirtschaftliche Trägerschaft: Arbeitgeberverband Pflege (AGVP)	179
7.3.3	Konfessionelle, freigemeinnützige Trägerschaft: Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)	183
7.3.4	Nicht-konfessionelle, freigemeinnützige Trägerschaft: Arbeitgeberverband AWO Deutschland (AGV AWO)	186
7.4	Fazit	189
Teil III Schlussbetrachtung		
8	Resümee	197
Anhang: Empirische Erhebungen und methodische Überlegungen		203
Literatur		211