

6.2 »Das geht natürlich hintereinander weg«

Etablierte Argumente und das Beschweigen sozioökonomischer Zwänge

*Ähm, es ist nicht einfach für die Mitarbeiter [mit ›Migrant*innen‹] umzugehen und die älteren Patienten tun sich hier sehr schwer damit. [...] [E]s kann sein, dass die Verständigung mitunter schwierig ist durch den Dialekt oder eventuell auch, dass sie kaum Deutsch können.*
Silvia Meyer, 55 Jahre, Pflegedienstleitung

Grundsätzlich sind wir eigentlich aufgeschlossen, dass wir Migranten nehmen, [...] [w]ir müssen ja irgendwie reagieren und der Arbeitsmarkt, der deutsche Arbeitsmarkt ist ziemlich leer gefegt im Moment (lacht), [...] aber da müssen eben Bedingungen geschaffen werden, dass man sagen kann, ok, es sind die Patienten einverstanden, dass ich Migranten einsetze. Können die Deutsch sprechen?

Sabine Hoffmann, 48 Jahre, Pflegedienstleitung

Sowohl Silvia Meyer als auch Sabine Hoffmann nehmen in ihren Ausführungen über eine potenzielle Zusammenarbeit mit migrantischen Pflegekräften die Problemdiskurse um »sprachliche Kompetenz« und das Einverständnis von Kolleg*innen sowie Patient*innen als – so wird zu zeigen sein – öffentlich *sagbares* Unbehagen auf.

Zeitgleich indiziert Sabine Hoffmann über den Verweis auf den Pflegefachkräftemangel nicht unwesentliche ökonomische Herausforderungen für die Pflegebranche. Eine Befürwortung der Zusammenarbeit zeigt sich vor dem Hintergrund ökonomischer Nutzenkalküle und damit den Prinzipien von Effizienz und Markt. Jene haben, wie bereits in Kapitel 2.2 dargelegt, seit den 1990er-Jahren mit der einsetzenden Ökonomisierung wohlfahrtsstaatlicher Politiken auch die Altenpflege erreicht (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 83; Geller/Gabriel 2004); im Pflegesektor schuf das in Kraft getretene Pflegeversicherungsgesetz die wesentlichen Grundlagen für eine »neoliberale[...] Ökonomisierungspolitik« (Auth 2019: 91). Birgit Pfau-Effinger, Ralf Och und Melanie Eichler sprechen hierbei von einer in Gang gesetzten »Quasi-Taylorisierung« (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 85) im Arbeitsmarktsegment der Altenpflege, mit der Normierungen und Standardisierungen von Leistungen, eine Einführung klar umrissener Lohn-Leistungs-Verhältnisse, Privatisierungen, Konkurrenz und »Kundenorientierung« einhergingen.⁹ Der Implementierung dieser zunächst systemfremden Logik in das traditionelle Berufs- und Werteverständnis des Pflegepersonals folgte sodann eine »Unterordnung aller Funktionsbereiche unter das Maß der Rentabilität«, eine »permanente betriebswirtschaftliche Kontrolle und Reorganisation der Leistungsstrukturen zur einzelwirtschaftlichen Optimierung« (Slotala 2011: 187). Dieser Prozess verstärkte den sich mit der zunehmenden Nachfrage an Pflegeleistungen (nach Einführung der Pflegeversicherung) einstellenden Fachkräftemangel als Folge unattraktiver Arbeitsbedingungen, negativer Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit (Auth 2019: 93).¹⁰ Die sich einstellende Tendenz einer schwindenden weißen, deutschen Arbeits-

9 Hierzu vgl. auch Huber (2019); Schulz-Nieswand (2002); Bathke (2004).

10 Hierzu siehe auch Simon/Hasselhorn (2005); Theobald et al. (2013); Slotala (2011); Geller/Gabriel (2004). Es ist anzumerken, dass der »Fachkräftemangel« bereits kurz nach Einführung der Pflegeversicherung von wirtschaftspolitischen und einzelwirtschaftlichen Akteur*innen programma-

kraft protegierte in der Folge einen nationalökonomischen Diskurs, der migrantische Pflegekräfte – wenn auch nicht alle, so kann für diesen Kontext gezeigt werden – als regelrecht ›brauchbar‹ für eine notwendig gewordene (transnationale) ›Rekrutierung‹ inszeniert und handlungspraktisch in eigener Sache zu instrumentalisieren versucht.¹¹

Vor diesem Hintergrund können die fortwährend von den weißen, deutschen Sprecher*innen vorgebrachten *Problematisierungen* einer Zusammenarbeit mit als Schwarz und/oder muslimisch gelesenen Pflegekräften verwundern. Dies gilt insbesondere in Anbetracht *fehlender eigener oder punktueller Erfahrungswerte*¹² in der Zusammenarbeit mit ihnen:

Na, ich mach das, bin Schwester seit zehn Jahren und hatte damit [Zusammenarbeit mit migrantischen ›Anderen‹] eigentlich bis auf den einen Kollegen [Schwarzer Pflegeschüler] noch nie damit zu tun. (Pause) Also das andere basiert alles nur auf Hörensagen. Ich selber noch nicht. Silvia Meyer

Also, wir haben noch nicht sehr viel Ausländer in der Pflege gehabt, wir hatten jetzt eine tschechische Pflegekraft [...]. Sabine Hoffmann

Ich hatte jetzt schon einen russischen Mitbürger, der hier gearbeitet hat und den mussten wir leider wieder entlassen, weil der nach 25 Jahren die Sprachbarriere einfach noch nicht überwunden hat (Pause) und das zu viele Probleme gab. Ralf Hund

Die (Ausschluss-)Argumentation der hier Sprechenden stützt sich also selbstbewusst auf singuläre Erfahrungswerte mit Pflegekräften osteuropäischer oder – so wird anschließend thematisiert – auch (süd-)ostasiatischer Herkunft, auf temporäre Erfahrungswerte mit als Schwarz gelesenen Pflegeschüler*innen (Praktikumsphasen, die den Gedanken einer langfristigen Zusammenarbeit kaum strapazierten) oder auf von rassistischen Wissensbeständen strukturierten ›sozialen Imaginationen‹ (Friese 2017: 18; siehe Kapitel 5). Andere Pflegedienste hatten wiederum »noch nie damit zu tun«, wie Silvia Meyer etwas despektierlich anmerkt.

Mit einer gewissen Kongruenz zu den Ausführungen in Kapitel 5 speisen sich positiv erinnerte Erfahrungswerte vordergründig aus der Zusammenarbeit mit Pflegekräften, die als osteuropäisch oder (süd-)ostasiatisch gelesen werden. Hierbei zeigt sich das Phänomen, diese Pfleger*innen regelrecht als Heroen einer – so empfundenen – zwischenmenschlich erkalteten und instrumentalisierten, weil hochgradig ökonomisierten Pflegepraxis zu (re-)präsentieren:

tisch verkündet wurde, wie mir eine leitende Mitarbeiterin eines Kranken- und Pflegeversicherungsträgers berichtete (Gesprächsnotizen Leitungsebene Kranken- und Pflegeversicherungsträger vom 10.10.2019). Die Sorge um den ›Fachkräftemangel‹ ist somit auch vor dem Hintergrund der neuen Möglichkeiten zur Erhöhung der Gewinnspanne zu perspektivieren.

11 Exemplarisch hierzu vgl. BA (2022); BMWi (2018); BMWi (2020) und Kapitel 2.1 der vorliegenden Arbeit.

12 Hierzu siehe mein Resümee aus der telefonischen Suche nach migrantischen/als migrantisch gelesenen Pflegekräften in Kapitel 3.2.

[D]a hatten wir eine Mitarbeiterin, die sich noch in der Ausbildung befindet, hat einen asiatischen Hintergrund und ist eine junge Schülerin gewesen, wo wir insgesamt eine ganz tolle Zeit gehabt haben, weil diese Frau so fröhlich war und das hat dem Team so sehr gutgetan. Also, das ist so das Erste, woran ich mich erinnere, dass das einfach so wohl empfunden wurde, weil sie so lebensfroh war und das einer Pflege guttut, vor allen Dingen in der Altenpflege. [...] [Man merkt schon], dass neben dem Fachkräftemangel und all den Arbeitsbedingungen zum Teil halt es schwierig ist, Fröhlichkeit und Zufriedenheit im Team zu erlangen und dazu hat die junge Dame erheblich beigetragen. Also mit einer Umsicht und einer Liebenswürdigkeit hat sie uns wirklich den Tag bereichert. Anja Meyer

Aber auch jene auf Einschluss gerichteten Positionierungen, wie die von Anja Meyer, die Diversität im Pflgeteam und im Pflegeverständnis durchaus zu schätzen wissen, kommen nicht umhin, alte kolonialrassistische Binarismen fortzuschreiben. In Anlehnung an Said wird die hier glorifizierte und romantisiert (re-)präsentierte (süd-)ostasiatisch gelesene Pflegekraft eben auch orientalisiert und verandert (Said 2003) und so als authentische, gefühlsbetonte ›Andere‹, als ›noble Wilde‹ (van Dyk 2016: 113–114) positioniert.

[Die Arbeit migrantischer Pflegekräfte] ist nicht so instrumentalisiert zum Teil, wie wir vielleicht manchmal da ran gehen, es ist einfach ein Stück mehr im normalen Fluss des Geschehens, [...] also ich hab das Gefühl, es wird nie über jeden Schritt so sehr viel darüber nachgedacht und wir [...] Deutsche [...], ähm wir ziehen einen Bewohner oder einen Klienten aus und haben gleichzeitig acht Standards im Hinterkopf, Hautcheck, wie sehen die Nägel aus, müssen wir hier agieren. Ich denke, die Fachlichkeit ist auch gegeben und die lernen sie sich auch an, ich will gar nicht sagen, dass Menschen mit Migrationshintergrund vielleicht weniger fachlich schauen, aber die Prioritäten sind anders gesetzt. (Pause) Wir sehen zuerst [...] den Hautzustand (lacht) und ähm der Mensch mit Migrationshintergrund sieht vielleicht eher so, wie kann ich demjenigen eine Freude bereiten. Also dieses Drängen fehlt und wir drängeln dann zum Teil [...]: »Aber Sie müssen doch« und »Wir müssen doch mal« und [...] das passiert dort so nie. Das ist angenehm. Anja Meyer

Mit einem vermeintlichen Mehr an Lebensfreude, Authentizität und Gefühl ausgestattet, essenzialisiert und positioniert Anja Meyer migrantische Pflegende anschließend als unterlegene – irrationalere, aber empfindsame – Held*innen der Altenpflege und setzt sie in Relation zu einer kritischen und ökonomisierten westlichen Ratio, der üblichen Beschleunigung und der etablierten Unzufriedenheit und Frustration im Pflgeteam.¹³ Hierbei erkennt sie eine Gelegenheit eröffnet, die ausgebrannten »Jammerteams« zu bereichern und migrantische Pflegekräfte für die ›Rettung‹ aus einer endgültigen Versumpfung im neoliberalen Jammertal zu instrumentalisieren:

[W]ir haben so ein bisschen eine jammerige Pflegegesellschaft, wir haben Jammerteams, die ausgebrannt sind [...]. Wir haben zwar so viele Assessments, so viele gute Wege, aber die Praxis ermöglicht das ja halt manchmal nie. Die Frage ist, gibt es in der Praxis auch andere Möglichkeiten damit umzugehen, als wir das vielleicht machen und jetzt sind wir in so ein Jammertal

13 Zur (post-)kolonialen binären Spaltung von Welt, die Konstruktion eines ›Normalen‹ und der ›Abweichung‹ siehe Hall (2018a: 144; 2016: 183–186).

gerutscht. [...] [U]nd ich denke, die große Chance durch Menschen mit Migrationshintergrund ist, dort einfach mal ein Stück weit zu sagen, eine fröhliche vielleicht auch einfach positive Lebenseinstellung und ja einfach eine Bereicherung für die Teams [...]. Anja Meyer

Und so soll ein warmer Strom an Genügsamkeit und Menschlichkeit auf den ausgetrockneten Schwamm einer technokratischen und rationalisierten Pflege treffen, die nunmehr dazu tendiert, Menschen zu objektivieren als individuell zu bekümmern. Eine solch romantisierte Fantasie über die Pflege migrantischer Pflegekräfte bebildert sodann sehnsuchtsvoll einen fast vergangenen Ort familialer Pflege, der Pflege als Liebestätigkeit, wo »Oma wirklich so Oma« war:¹⁴

[A]lso ich hab ja auch lange in Nordrheinwestfalen gearbeitet, auch in dem Pflegedienst [...] und ich, wir hatten dort Patienten, [...] die hatten solche polnischen Hauswirtschaftlerinnen gehabt, [...] und das ist halt auch so (Pause) ja, die pflegen anders, aber auf eine positive Art und Weise, ne? [...] [D]as war halt alles so, wie soll man das ausdrücken, so traditionell. Dort war Oma wirklich so Oma. Die sind dort nie hingekommen, wie so jetzt bei uns, das ist jetzt unser Patient oder das ist jetzt unser Kunde, das ist wie Oma, Opa gewesen, so herzlich. [...] [W]enn du dort hingekommen bist im Frühdienst oder im Spätdienst, hast du immer gedacht, das ist die Enkelin. [...] Wir Deutschen sind da glaub ich in vielerlei Hinsicht, klingt jetzt eigenartig, aber härter, so. Katja Eberhardt

Die Wunschvorstellung einer häuslichen authentischen Pflege »mit Herz«,¹⁵ »im normalen Fluss des Geschehens« (Anja Meyer), wie durch die eigene Familie, die eigene Enkelin, mit »traditionellen Werte[n] von staatlicher Fürsorge und familialer Solidarität« (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 86) steht den zunehmenden Effizienzbestrebungen, wettbewerbsorientierten und marktliberalen Logiken unversöhnlich gegenüber. Mithilfe migrantischer Pflegekräfte und der an sie gehefteten kulturalisierenden Zuschreibungen rückt dieses Begehren nun wieder in greifbare Nähe, wo es seine Erlösung finden soll. Die in den Ausführungen von Katja Eberhardt thematisierten »polnischen Hauswirtschaftlerinnen«, vermutlich Live-ins, die globalen machtasymmetrischen und (über-)ausbeuterischen Care-Chains unterworfen sind, werden hier ausgeblendet.¹⁶

So wird offenbar, dass die Ökonomisierung in der Pflegebranche (»das ist jetzt unser Kunde«) wesentlich dazu beigetragen hat, die ambulante Pflege als attraktive Alternative zur familialen Pflege nur begrenzt zu akzeptieren (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 88, 93). Die Kritik richtet sich dabei in besonderem Maße gegen die von Marklogiken eingestampfte soziale Beziehungsarbeit in der Pflegeversorgung (Schrems 2020: 123–124), die auch politisch induziert einem »Wirtschaftlichkeitsgebot« (§ 4 Abs. 3 SGB XI) unterliegt. So dominieren den Pflegealltag noch immer körper- und tätigkeitsbezogene Kon-

14 Hierzu siehe auch Kapitel 5.3.

15 Bemerkenswerterweise handelt es sich hierbei auch um prominente Corporate Design »Blumen« im Kontext von Altenpflegeinstitutionen.

16 Hierzu vgl. zum Beispiel Kniesjka (2016); Ignatzi (2014); Lutz (2007); Hochschild (2000) und Kapitel 1 der vorliegenden Arbeit.

zepte von Pflege, wie es vom Pflegeversicherungsgesetz bis 31.12.2016 vorgegeben war.¹⁷
 »[A]ber so ist das irgendwie in der Pflege hinterlegt, ne? Also es wird, man muss waschen, man muss waschen, waschen, zum Essen fahren, vom Essen zurück aufs Klo, das geht ja nur Essen, Klo, Waschen und das find ich falsch, man könnte sich doch dann vielmehr mit den Leuten befassen«, ärgert sich der Altenpfleger Johannes Heinitz.

Auf der Basis des Pflegeversicherungsgesetzes wird ein klar umrissenes Verhältnis von Pflegearbeit, Zeiteinheiten und Bezahlung konstruiert: Die Bezahlung von Tätigkeiten erfolgt auf der Basis der standardisierten Zeiteinheiten, die dafür vorgesehen sind. [...] Die Pflege wird damit aus dem sozialen Kontext herausgelöst, in den sie eingebettet ist. (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 93–94)

Der also in dieser Causa stehende Mangel an sozialer Beziehungsarbeit kann den individuellen Bedürfnissen der Gepflegten kaum noch gerecht werden; sind doch die Arbeitseinsätze des Personals zeitlich normiert, »was der zeitlichen Struktur der Pflegebedürfnisse der Pflegebedürftigen, die eher unbestimmt sind«, widerspricht (ebd.: 94). »Die zeitlichen Maßstäbe älterer Menschen und ihre körperlichen Potenziale« sich auf extern gesetzte Zeitanforderungen einzustellen, kollidieren mit den Anforderungen an die Geschwindigkeit einer nach Minuten getakteten Pflege« (ebd.). So stellte sich infolge der Einsparungen an Zeit für die *menschliche* Arbeit eine »Werterschöpfung« (Huber 2019: 263) in der Pflege ein, die die Qualität der Dienstleistung beschädigen kann (Slotala 2011: 182). Auch der Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Ulrich Schneider fragt kritisch, wie die soziale Arbeit am Menschen in der ambulanten Pflege dermaßen »menschenfremd« (Schneider 2014: 19) zerlegt werden konnte: »in ›kleine Wäsche‹, ›große Wäsche‹ oder ›Hilfe bei der Nahrungsaufnahme‹« (ebd.), wobei beispielsweise für letztere 15 Minuten verbleiben (können), wenn der Pflegedienst »nicht ›draufzahlen‹« (ebd.: 17) möchte:

[C]anz egal, was sich alles bei dieser »Hilfe zur Nahrungsaufnahme« abspielt, ganz egal, was fachlich wirklich angezeigt wäre, ganz egal, wie es den Menschen geht. Für den Marktpreis zählt allein die kontextlose, verallgemeinerte, abstrahierte und abrechnungstechnisch entmenslichte »Hilfe zur Nahrungsaufnahme«. (ebd.: 111)

Obschon »gute Qualität« in der Pflege je nach Akteur*innengruppe unterschiedlich definiert wird, gehört auch aus pflegewissenschaftlicher Perspektive eine soziale Beziehungsarbeit – zumindest theoretisch – dazu (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 90; Maio 2018: 123). Die Zeit aber, an der sich die Bezahlung orientiert und die sich in den einzelnen Einrichtungen mitunter am schnellsten Pflegenden ausrichten kann (Slotala 2014: 207), ist so bemessen, dass sie kaum einen Raum für persönliche Gespräche bietet. Der in der alltäglichen Praxis routinierte Einsatz eines ständig wechselnden Pflegepersonals zur Kostenoptimierung wirkt dem Aufbau sozialer Beziehungen zusätzlich

17 Seit dem 01.01.2017 sind im SGB XI auch sogenannte »pflegerische Betreuungsmaßnahmen« als Leistungsart – neben »körperbezogenen Pflegemaßnahmen« und »Hilfen bei der Haushaltsführung« – benannt, vgl. § 4 Abs. 1 SGB XI; zum Nachverfolgen der gesetzlichen Änderungen vgl. buzer.de (o.J.).

entgegen (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 95). Und so sind die Erwartungen der zu Pflegenden und ihrer Angehörigen, die zumeist auf stabilen sozialen und liebevollen Beziehungen sowie einem Vertrauensaufbau gründen (Perschke-Hartmann 2002), mit den Standards einer ökonomisierten professionellen Pflege kaum kompatibel (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 95). Denn gerade für den Vertrauensaufbau bräuchte es den Aspekt des Zeithabens als Ausdruck einer geteilten Menschlichkeit (Geller/Gabriel 2004: 296). So sieht der Mediziner Giovanni Maio eine tatsächliche Professionalität in der Pflege darin,

die Verrichtung der Körperpflege mit der Verwirklichung der Beziehungspflege in gekonnter Weise zu verbinden. Davon ausgehend ist die Zuwendung zum pflegebedürftigen Menschen die eigentliche Erfolgsbedingung einer guten Pflege, weil nur die Grundbereitschaft der Zuwendung die Körperpflege überhaupt erst zu einer Pflege für den Menschen macht. Eine gute Pflege lässt sich daher nur verwirklichen, wenn die Pflege als Urberuf der Zwischenmenschlichkeit gesehen wird, als ein Beziehungsberuf, in dem es nicht nur um die gekonnte Aktion, sondern vor allen Dingen um die gekonnte Interaktion geht. (Maio 2018: 123)

Insofern kritisiert Maio die eingeführten neoliberalen Logiken und die daraus resultierenden Arbeitsbedingungen in der Pflege scharf. Er bewertet sie als »unverantwortlich widrig« (ebd.), da sie seiner Einschätzung nach eine Tendenz begünstigen, Beziehungs- und Gefühlsarbeit zu ignorieren und die Menschen zu »Objekten«, zu »Werkstücke[n]« (Doris Jung) zu verdinglichen, »an denen man in fließbandartiger Weise standardisierte Verrichtungen vornimmt« (Maio 2018: 123).

Die Inszenierung heldenhafter Migrant*innen, die wieder authentische Begegnungen versprechen, die »Oma« und »Opa« anstelle von Krankheit (»Patienten«), Standards oder Humankapital (»Kunden«) sehen, veranschaulicht also auch, woran es der eigenen Pflegepraxis – unter den gegebenen Systembedingungen – unzufriedenheitsschürend mangelt (siehe auch Gold et al. 2019: 139). Das »Lob« ist aber auch hier vergiftet (van Dyk 2016: 113). Denn die zuvor getätigte Romantisierung einer vermeintlichen Authentizität der migrantischen »Anderen« paart sich weniger mit reflexiver, emanzipatorischer Systemkritik und dem Streben nach einer veränderten Praxis, sondern mit »angenehmer Leistungsbereitschaft«, die es ermöglicht, ökonomisch durchdrungene Praktiken aufrechtzuerhalten und diese sogar wieder mit einem – vermutlich vorübergehenden – Mehr an Qualität und »Lebensfreude« anzureichern: »[A]lso dort [bei migrantischen Pflegekräften] hat man einfach so ein angenehmes Gefühl von Leistungsbereitschaft UND auch Liebe zu dem Beruf, den sie sich jetzt hier so ausgewählt haben«, gibt mir Anja Meyer zu verstehen. Was ihrerseits gerade abgeschafft oder zumindest kritisiert schien, schleicht sich durch die Hintertür wieder ein: Der »authentische Andere«, der den hegemonialen Arbeitsethos lebt und der trotz rationalisierter, standardisierter und ökonomisierter – entmenslichender – Arbeitsbedingungen und »Minutenpflege«, noch »Mensch« sein und das Prosoziale leben kann, ohne das Besondere oder Einzigartige zu banalisieren und den gesamten

Betrieb aufzuhalten, avanciert zum Helden der Zeit und erhält einen – fragwürdigen – Einschluss.¹⁸

So zeigt sich, dass die Zusammenarbeit mit den etablierteren und akzeptierteren migrantischen Pflegekräften romantisiert werden kann und auf perfide Art und Weise dann erwünscht ist, wenn die beinahe wegrationalisierte Mitmenschlichkeit und soziale Beziehungsarbeit im Pflegealltag (bei gleichzeitigem Erhalt neoliberaler Routinen) wieder eingeführt werden sollen. Dass aber genau jene Logiken in der Zusammenarbeit *mit den problematisierten, als migrantisch gelesenen Anderen* weniger greifen und sich über die Argumente einer mangelhaften ›Sprachkompetenz‹ sowie eines angezweiferten Einverständnisses von Patient*innen und Kolleg*innen auch ein ökonomisch wie rassistisch strukturiertes Unbehagen maskiert, soll nun eingehender untersucht werden. Um diesen Nexus zu elaborieren, beginne ich mit einer genaueren Betrachtung des prominenten Sprachargumentes.

Ich denke mal, dieses Problem oder diese Tatsache mit den Geflüchteten wird in der Zukunft öfters auf uns zukommen und, dass wir uns damit arrangieren sollten [...], aber wie gesagt auch, berichtet wurde mir, [...] dass die Sprache eine große Barriere ist, vor allen Dingen in der Pflege. Silvia Meyer

Silvia Meyer versteht hier eine mögliche Zusammenarbeit mit den *problematisierten* ›Anderen‹ als eine zukünftige *problematische* Aufgabe. Sich mit dieser Entwicklung zu »arrangieren« ist daher das, was ihr Pflegedienst *perspektivisch* leisten sollte, obgleich sie nicht umhinkommt, diese potenzielle Kooperation wiederkehrend im Zusammenhang mit einer Infragestellung der ›Sprachkompetenz‹ zu diskutieren – ein probates Argument, das als Distinktionsmittel (etwa Dirim et al. 2016; Dirim 2010) im rassistisch strukturierten Zuwanderungs- und/oder Alltagsdiskurs zur Verfügung steht (»berichtet wurde mir«).

Dass Kenntnisse der deutschen Sprache für eine Arbeit mit und am – in der Altenpflege oftmals älteren und unilingualen – Menschen nicht zu vernachlässigen sind, erscheint auch aus einer Außenperspektive leicht nachvollziehbar; tangiert dies doch das Vertrauens- und Sicherheitsgefühl, den Beziehungsaufbau, die im Arbeitsfeld notwendigen, oft telefonischen Absprachen zwischen den Kolleg*innen, die Dokumentationsverpflichtungen sowie potenzielle Notfälle, in denen schnell und eindeutig kommuniziert werden sollte. Ebenso entsprechen, wie dargelegt, der Aufbau und die Pflege einer sozialen Beziehung, zu der eine verbale Kommunikation über eine gemeinsam geteilte Sprache beitragen kann, den professionellen Vorstellungen von ›guter Pflege‹ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 90; Maio 2018: 123; Schrems 2020: 65–66; Fleischer et al. 2009). Auch unabhängig vom Pflegekontext trägt Sprache wesentlich dazu bei, die soziale Welt zu erschließen, sozial, ökonomisch und politisch teilzuhaben und so – bestenfalls – die Rolle eines inkludierten Mitglieds in einem sozialen Kontext einzunehmen (Dirim/Mecheril 2010: 100). Vor diesem Hintergrund wird eine ›ausreichende Sprachkompetenz‹ auch von Schwarzen und muslimischen Pflegekräften bzw. -schüler*innen als zentral gesetzt:

18 Sow spricht angesichts solcher Konstellationen von ›Positivrassismus‹ (Sow 2018: 90–92). Indem sich migrantische Pflegekräfte für die Realisierung ökonomischer Logiken als funktional erweisen, zieht sich der Rassismus lediglich ein »neues Sakko« (ebd.: 92) an.

Ich kann trotzdem sagen, ohne deutsche Sprache geht gar nicht. Man muss sich auch verstehen, das gehört auch mit dazu, die Kommunikation, miteinander umzugehen [...]. Mao Oumar

[A]lso ich hab so schnell wie möglich die deutsche Sprache gelernt, da war ich meistens immer willkommen [...]. Hiba Shakra

Sich in einer Sprache artikulieren zu können, die verstanden wird, kann Handlungsfähigkeit ermöglichen, um sich gegen rassistische Praktiken, nachfolgend in Form der Zementierung einer Opfer- und Sündenbock-Rolle oder – so wahrgenommener – Rückschrittlichkeitsphantasmen, wehren zu können und im beschleunigten Pflegealltag eine Chance zur Artikulation zu haben; kurz: um als handlungsfähiges Subjekt wahrgenommen zu werden. »Weil er gesehen hat, dass auch Frauen mit Kopftüchern einen Mund zum Reden haben und auch [...] Deutsch können und auch zurück reden«, betont Yasmin Bouam.

[A]lso wenn die Deutsche sind, die sehen, dass du nicht so toll Deutsch sprechen kannst und nicht ausreden kannst, dann nutzen sie das aus, zum Beispiel wir haben jetzt ein Problem, ich bin nicht der Grund für dieses Problem und dann kommt der Arzt und ja, also ich bin jetzt das Problem, obwohl das nicht mein Fehler war. Aber ich habe mich damals getraut, habe mit dem Arzt gesprochen, habe alles geklärt und ich glaube nach einer Stunde wurde diese Fachkraft von der Station verlegt oder so auf eine andere Station. Also die nutzen es aus, dass du nicht so toll Deutsch sprichst. [...] Ja und die schmeißt diesen Fehler auf dich. »Ach das war der [Mohammed], er spricht noch nicht so gut Deutsch, der hat das alles nicht verstanden.« Mohammed Al-Abadi (berichtet hier von Erfahrungen auf einer Station im Krankenhauskontext)

[I]ch muss mir halt erst in Ruhe überlegen, wie ich das am besten sage und die deutschen Pflegekräfte sagen immer gleich »Ok, alles klar«, sie hauen einfach ab, du hast noch nicht gesprochen, aber die müssen ja schon Zeit sparen und so. Mohammed Al-Abadi

[I]ch verstehe jetzt ein bisschen Deutsch, wenn jemand redet [Vorwürfe macht, Fehler zuweist], dann rede ich auch. Ich halte nicht mehr meine Klappe. Ich rede sofort auch, dann ist es besser geworden. Vorher konnte ich nicht richtig reden und [...] das ist schlimmer geworden. Ich weiß nicht, vielleicht denken sie, wenn man nichts sagt, dann ist man dumm [...], aber heutzutage ist es ein bisschen besser geworden, weil ich auch rede. Laila Zannou

Die allerdings von den weißen, deutschen Sprecher*innen immer wieder aufgeworfene Bedeutung von Sprache relativiert sich vor dem Hintergrund einer praktizierten Nachrangigkeit der sozialen Beziehungsarbeit. »[V]or allen Dingen in der Pflege«, wie es Silvia Meyer hinsichtlich der Relevanz von Sprachkompetenz erklärte, ist somit auch eine Einschätzung, die es zu prüfen gilt.¹⁹

19 Hierzu sei ergänzt, dass mir – in Einklang mit diesen Ausführungen – während der Feldarbeit bei einem Pflegedienst, der eine für mich spürbar geringere Arbeitsverdichtung praktiziert und der sich, nach eigenen Aussagen, einem geringeren Erwerbsdruck ausgesetzt sieht, das Argument der Sprachkompetenz weniger prominent begegnete: »[U]nd was jetzt minderproblematisch, aber herausfordernd sein könnte, ist vielleicht Sprache. [...] Aber mit der Sprache, da kann man sagen, ok,

Dem vordergründigen Wunsch der zu Pflegenden nach einem *Vertrauensaufbau*,²⁰ zu dem nicht vordergründig sprachliche Eloquenz gehört, kann beispielsweise durch eine Kontinuität des Pflegepersonals entsprochen werden. Diese gilt zwar als entscheidend für eine zufriedenstellende Pflegeinteraktion (vgl. Haugan 2014), kann jedoch seitens des Pflegedienstes aufgrund des etablierten Zeitdrucks kaum gewährleistet werden.

[M]anche [Pflegekräfte] sind ja auch so, die reden gar nie, ne? Das kommt drauf an. Ich bin ja nun nie gerade schwatzhaft, aber wenn ich merke, einer will nie reden und hat keine Zeit, dann rede ich auch nicht, dann bin ich halt stille, das kommt drauf an, man muss sich anpassen, das ist klar, ich bin ja derjenige, der Hilfe braucht und da muss ich schon auch einiges in Kauf nehmen[.]

führt die zu Pflegende Margarethe Peters aus. Folgt man ihren Worten, ordnet sie sich mit ihren Bedürfnissen und als eigentliche ›Hausherrin‹ der Pflegesituation unter.

So ist es umso bemerkenswerter, dass sich ausgerechnet die Pflegeschülerin Yasmin Bouam, deren Sprachkompetenz auf den Prüfstand gestellt wird, Zeit für die Kommunikation mit zu Pflegenden wie Margarethe Peters in der Häuslichkeit nimmt, während andere Kolleg*innen – so die Wahrnehmung Yasmin Bouams – die Kommunikation der Zeitschiene unterordnen:

Ich meine, es gibt Kollegen bei mir, die kommen schnell rein und sagen »Guten Morgen«, geben die Tabletten, unterschreiben und gehen, so. Und solche gibt es überall, nicht nur meine Kollegen, aber ich brauch immer länger als die anderen. Ich weiß nie warum, weil ich rede mit jedem. Heute zum Beispiel haben wir Arabisch gelernt. [...] Da musste ich was vortragen, [...] die wollen was Neues lernen [...]. War lustig. Merhaba. Yasmin Bouam

Nun schließt sich die Frage an, warum ausgerechnet Sprachkompetenz in Bezug auf als migrantisch gelesene Pflegekräfte ins Zentrum der Diskussion gestellt wird und ob sich nicht auch hinter diesem Argument andere Logiken verbergen. Die Notwendigkeit einer solchen Infragestellung wird auch durch den Verlauf des Gesprächs mit der Pflegedienstleiterin Silvia Meyer gestützt, die ihre ursprüngliche Einschätzung relativiert: »Sprache mag ja vielleicht noch gehen, aber in Schrift dann. Wir haben ja gewisse Vorschriften, wie wir die Pflegeplanung, zum Beispiel, zu schreiben haben und wenn das dann nie so funktioniert, ist das dann natürlich ein riesengroßer Aufwand für die anderen Mitarbeiter«. Erst in einem zweiten Schritt inszeniert sie also einen kaum zu verantwortenden kompensatori-

das ist ein Punkt, da gibt es mehrere Wege, um ans Ziel zu kommen«, erklärt die Pflegedienstleiterin Anja Meyer und rekurriert auf – ihrer Wahrnehmung nach – »pragmatische« Lösungen, für die sie sich selbst in der Verantwortung sieht, so beispielsweise die Organisation einer Teilnahme an einem externen Deutschkurs, eine deutlich verlängerte Einarbeitungszeit und/oder sprachsensibles Anleiten. Es können also sowohl zwischen den einzelnen Pflegediensten als auch den verschiedenen Leistungsangeboten der ambulanten Pflege (Grundpflege, Hauswirtschaft, medizinische Leistungen etc.) deutliche Unterschiede in der den Faktor Zeit betreffenden Handlungspraxis ausgemacht werden. So kann bei Pflegenden, deren Pflgetour weniger straff getaktet ist oder bei zeitintensiver Körperpflege- und Hauswirtschaftsleistungen, so meine Felderfahrung, die Kommunikation einen deutlich höheren Stellenwert in der ›Pflegesituation‹ einnehmen.

20 Siehe Kapitel 6.3.

schen Aufwand für das restliche Team. Sukzessive schälen sich eine mit dem Sprachargument verknüpfte nüchterne Kosten-Nutzen-Rechnung und das System bedrohende Vorannahmen heraus. Zusätzlichen – systemgefährdenden – Mehraufwand und damit potenzielle Einnahmeverluste gilt es zu vermeiden. Ein erneuter Blick auf meine Feldbeobachtungen unterstreicht die Bedeutsamkeit eines solch kontinuierlichen Abwägens angesichts hochgradig ökonomisierter Arbeitsroutinen:

*Als wir das Wohngebäude betreten, sinniere ich noch über die letzten fünf Minuten Eilfahrt im Auto: Ich bin froh, dass wir heil am Ziel angekommen sind, ohne die eingefrorenen Scheiben des Autos freigekratzt zu haben. [Und ich bin erleichtert,] dass es vorhin den Seitenspiegel des parkenden Autos nur einklappte, als wir dagegenfuhren. Wir befinden uns nun bereits in einem großen Wohngebäudekomplex, in dem wir [...] mehr als zehn zu Pflegenden »abarbeiten« werden, meint [Schwester Vanessa]. Sie erklärt mir stolz, dass man in ihrer Organisation solche Häuser als »Goldgruben« bezeichnet, weil die Wege zwischen den Patient*innen minimal sind und viele Leistungen in kürzester Zeit absolviert werden können. Dies sei natürlich sehr wirtschaftlich. Zweifelsohne hat [Schwester Vanessa] damit recht, denn mit dem Fahrstuhl fahren wir in dem großen Haus hoch und runter, gehen nach vorn, zur Seite und zurück. Für mich fühlt es sich in dem unbekannten Terrain wie in einem Karussell an. Sind wir gerade im zwölften oder im ersten Stock? Ich kann nicht mehr folgen. Wir gehen von Thrombose-Strumpf zu Thrombose-Strumpf und vom Zuckermessgerät zur Pillendose und zurück. Tatsächlich – obwohl ich nur zuschaue – komme ich auf den kurzen Wegen zwischen den Patient*innen außer Puste und habe Mühe, meine Fragen stellen zu können. Dass ich offenkundig auch für [Schwester Vanessa] eine zusätzliche Belastung darstelle, merke ich zwei Stunden später, als sie ihren Dienst wegen »Herzrasen«, einer Vorerkrankung von ihr, abbrechen muss. Sie erklärt mir, dass ihre Medikamente oft nicht gut wirken, wenn »Schüler*innen« mit ihr mitfahren.*

Beobachtungsprotokoll vom 21.01.2029

Exaltierte Beschleunigung und Arbeitsverdichtung werden im Pflegealltag routiniert und unhinterfragt (»erklärt mir stolz«) praktiziert. Sie dienen dem Zweck, die Gewinnspanne über kurze Wege zu vergrößern, »Goldgruben« zu entdecken, und kommen – wie die Feldbeobachtung erkennen lässt – selbst dann zur Anwendung, wenn bekannt ist, dass zusätzliche Einarbeitungstätigkeiten das Stresserleben maximieren und gesundheitsgefährdende Auswirkungen haben können. Das ›Menschsein‹ der Pflegesubjekte (»abarbeiten«, »von Thrombose-Strumpf zu Thrombose-Strumpf«) sowie das der Pflegenden ist im Verschwinden begriffen.

Konsequenterweise werden so auch Einarbeitungszeiten für neue Kolleg*innen auf ein Minimum reduziert (Einarbeitung als ›Verlustgeschäft‹ siehe Gold et al. 2019: 138): »Also eine Woche, vier Tage, je nachdem, die können dann auch sagen nach drei Tagen: ›Ich packe das. Ich fahre alleine«, [...] aber in einer Woche sollte das dann schon so weit sein, dass man [...] eine Tour [...] alleine schafft«, merkt Silvia Meyer an. Selbst die Pflegedienstleiterin Anja Meyer, die sich in einer komfortableren Situation bezüglich des Erwirtschaftungsdruckes einordnet, weil das Gesamtpflegeunternehmen – ihrer Einschätzung nach – auf einer »soliden Basis« stehe, spricht mit Blick auf die Einarbeitungsphase von der Notwendigkeit, penibel darauf zu achten, Zeitverzögerungen zu eliminieren, »wirtschaftlich [zu] sein«, »zü-

gig« zu arbeiten, »Zeitverzug« zu vermeiden, »[zu] pushen« und »zu[zu]sehen, dass es läuft«. ²¹ So wird nachvollziehbar, warum als Schwarz oder muslimisch gelesene Pflegekräfte mit einer vermeintlich unzureichenden Sprachkompetenz a priori als Bedrohung der praktizierten Normalität eingestuft werden können und welches ›Störungserleben‹ und Unbehagen aufkommen mögen, wenn Mitarbeiter*innen nicht nach einer Woche ›funktionieren‹. Dass dann die Übernahme *zusätzlicher* Aufgaben bei den Kolleg*innen (erneut) ein nagendes *Ungerechtigkeitserleben* schüren kann, gibt mir die Pflegedienstleiterin Silvia Meyer aus ihrer Zeit als praktizierende Altenpflegerin zu verstehen:

Sie [Kollegin aus der Ukraine] hat auch keine Pflegeplanung geschrieben, was du als Fachkraft machen musst und das ist schon bei vielen angestoßen. Wir müssen das machen und bloß, weil sie die deutsche Schrift nie so beherrscht, musste sie es nie machen und sich auch nie mit dazusetzen und ihre Gedanken mit reinbringen, sie macht das nie und damit wars das. Das funktioniert natürlich in so einem Team nie. Das macht keiner gerne. Wir müssen eben immer diese Scheißdinger für den MDK [Medizinischer Dienst der Krankenkassen] schreiben. [...] Die muss jede Fachkraft für ihre Patienten schreiben. Da sind schon mal fünf, sechs Stunden gar nichts und die kriegen dafür keine Arbeitszeit. Und wenn dann eine Fachkraft sagt: »Das mache ich nie«, das ist natürlich dann (hält sich die Hand an den Hals), ich hasse das Zeug auch.
Silvia Meyer

Werden dann also auch noch Mitarbeitende von unliebsamen, zeitraubenden Tätigkeiten befreit – »bloß, weil sie die deutsche Schrift nie so beherrscht« – verabschiedet sich ein möglicher Teamzusammenhalt und das Ausschlussbegehren wächst. Die Übernahme zusätzlicher Aufgaben im bereits belastenden Arbeitsalltag *stößt an*, wie Silvia Meyer verärgert artikuliert. Dass aber das Scheitern der hier geschilderten Zusammenarbeit auch und gerade auf problematische Rahmenbedingungen verweist, verbleibt erneut unausgesprochen. Die Kritik erfolgt weniger über organisationbezogene oder strukturelle Zusammenhänge. Stattdessen werden der Druck und das Ungerechtigkeitserleben individualisiert und agieren sich an der Kollegin aus der Ukraine und damit an ihren vermeintlichen Sprachschwierigkeiten aus: »Dann bleibt natürlich die Arbeit auf den anderen hängen und das kann halt nie sein. [...] [D]ie war nach einem Vierteljahr, ist sie dann auch gegangen, es ging irgendwo nie. [...] [I]ch sag mal, in der Pflege muss es einfach laufen, das [Dokumentation und Pflegeplanung] muss nebenbei laufen, weil das Arbeitspensum sonst nie zu schaffen ist«, reproduziert Silvia Meyer fatalistisch die systemimmanente Logik. Damit gibt sie zu Protokoll, dass ein wesentlich strukturell, sozioökonomisch induziertes Ungerechtigkeits- und Unzufriedenheitserleben Ausschlüsse begünstigen und – so deutet sie wenig später im Gespräch an – im Rassismus sein ›Ventil‹ finden kann, denn die ukrainische Pflegekraft habe, so gesteht Silvia Meyer mit leiser Stimme, von Anfang an »keine Chance als Ausländerin« gehabt.

Nach und nach zeichnet sich ab, dass auf der Mikroebene des Pflegealltags auch ökonomische Logiken und kapitalistische Zwänge den Ausschluss von als migrantisch gelesenen Anderen protegieren können. Die ausgestreckten Hände des Rassismus sind

21 »[H]intereinanderweg«, »mitziehen«, »[u]nterdrücken« und der »Dienstplan [...] als Folterinstrument für die Mitarbeiter [...], die vielleicht nie so funktionieren« bilden weitere Beschreibungen der etablierten Routinen durch Sabine Hoffmann und Anja Meyer.

im Kontext des kapitalistischen Strebens nach einer maximalen Mehrwertrealisierung schnell ergriffen. »Die Marxisten haben auch nicht unrecht, wenn sie – zumindest bei den Rassisten unserer Zeit – ökonomische Motive vermuten« (Memmi 1992: 65), formulierte bereits Memmi.²² Die hier sprechenden Pflegedienstleitungen zeigen sich eben auch als Homo oeconomicus und werden von ökonomischen Bedürfnissen, den Zwängen des Pflegesystems bzw. ihres Unternehmens angetrieben, denen der Rassismus als ökonomische Waffe dienen kann (ebd.: 64). So zeichnet sich einmal mehr ab, wie sich über das Sprachargument ein nicht uneigennütziges Movens und ökonomische Kalküle tarnen, die »den eigentliche[n] Sinn des Rassismus« verschleiern und die dazu neigen, beschwiegen zu werden, »weil [sie] eine Ungerechtigkeit enthüllen würde[n]« und man »doch nicht in aller Ruhe zugeben [kann], daß man Privilegien hat« (ebd.: 65).

Die hegemoniale Funktionslogik, über die Entscheidungen über Ein- und Ausschluss offenbar verhandelt werden, kann selbst unangetastet verbleiben. »Rentabel« oder »unrentabel« wird zum binären sozialtechnokratischen Code, auf den systemrelevante Entscheidungen des Funktionssystems »ambulante Pflege« reduziert werden; ein Code, der – nur vermeintlich – aus der Verantwortung entlässt, der aber Kontingenz und Willen reguliert und damit die Vielfalt an Handlungsmöglichkeiten auf ein überschaubares Maß eingrenzt, wie es aus systemtheoretischer Sicht formuliert werden kann (Luhmann 2012: 19). »Na ja, wir hatten damals eine PDL [Pflegedienstleitung] dort, der war nur auf Zahlen aus, [...] den hat das wenig interessiert, ob das Team funktioniert, Hauptsache die Kohle kommt«, unterstreicht Silvia Meyer. Entweder neue Mitarbeiter*innen »kriegen es dann hin«, erweisen sich als funktional im Sinne der institutionellen Logiken, können Schnelligkeit und Arbeitspensum miteinander vereinen oder sie werden, wenn es »nicht läuft« (Silvia Meyer), exkludiert, bevor die angestrebte Mehrwertmaximierung gefährdet ist.²³ Eine Handlungsalternative kann dann fast nur noch bedeuten, »ein gewisses Risiko ein[zugehen]« und – zumindest vorübergehend – eine Verringerung der üblichen Profitabilität hinzunehmen, erklärt die Pflegedienstleiterin Manuela Vierstück:

22 Gleichwohl möchte ich mich von der Marx'schen Auffassung (siehe Marx 1962: 416–417) einer herrschaftsstabilisierenden Funktion von als rassistisch zu bewertenden Spaltungen der Arbeiter*innenklasse distanzieren. Rassistische Anschauungen lassen sich nicht ausschließlich auf ein mögliches Interesse der »besitzenden Klasse«, die Arbeiter*innen zu spalten, zurückführen. Diese Auffassung kann nicht hinreichend erklären, warum als rassistisch zu bewertende Praktiken für Arbeiter*innen plausibel werden. Weiterhin kann eine unkritische Voraussetzung spezifischer Zuschreibungen an Migrant*innen als Folge ihres Körperschemas, ihrer Kultur oder Religion, wie es bei Marx erfolgt, nicht akzeptiert werden (Egger 2019: 20). Insofern ist »Rasse« als diskursive Kategorie nicht auf Klasse zu reduzieren (ebd.: 23).

23 Ähnlich gelagerte, klassistische Diskriminierungspraktiken – der Ausschluss der »Schwachen« (Bourdieu 2004b: 62) für eine entgrenzte Gewinnspanne – können auch bei weißen, deutschen Pflegekräften wirken, die nicht von Anfang an entsprechend »funktionieren« und/oder die von einer längeren Einarbeitungszeit profitieren würden zum Beispiel aufgrund einer vorausgegangenen längeren Phase von Arbeitslosigkeit. Menschen, die mehr als drei bis fünf Tage Einarbeitungszeit benötigen, sind – ich habe es bereits erwähnt – der utilitaristischen Kosten-Nutzen-Rechnung mancher ambulanter Pflegeunternehmen nach bereits durchgefallen: »[U]nd es sind viele Einheimische gescheitert, [...] die kommen mit der Zeit nicht klar, die dann wieder weggegangen sind«, resümiert Doris Jung.

[W]ie gesagt, die [Hiba], die konnte halt kein Auto fahren und hat halt Minusstunden gefahren, das will auch nie jeder Pflegedienst mitmachen, ne? [...] Andere Pflegedienste wollen es geradliniger, die wollen ihre Patienten, die Mitarbeiter sollen zack, zack, zack, also wir sind da ein bisschen anders. [...] [D]as ist ein Verlust, im Grunde, weil ich muss sie ja für acht Stunden bezahlen, als Lehrling [...] [und] die meisten wollen halt reich werden. Manuela Vierstück

Wenngleich sich Manuela Vierstück von der permanenten Kostenoptimierung kritisch distanziert, tritt auch aus ihren Erzählungen deutlich hervor, von welchen normativen Praktiken in der ambulanten Pflege immer wieder die Rede ist: »zack, zack, zack«, »Strenge, strukturierte[s] Arbeiten« und »durchrackern [...] z.T. zwölf Tage am Stück«.

[E]s gibt ja gar nichts anderes her, hier in der Ambulanz. [...] [W]ir haben 30 Patienten in manchen Touren und das geht natürlich hintereinander weg. Ich könnte dann vielleicht, wenn ich mehr Mitarbeiter habe, dies bisschen auflockern und noch eine Tour eröffnen, aber trotzdem sind ja Zeiten vorgegeben und wir müssen ja auch kostendeckend arbeiten [...]. Sabine Hoffmann

Beharrliche Kostenoptimierung und Aufwandsminimierung – häufig unter Verwendung des Euphemismus der »Kostendeckung« dargeboten – (re-)präsentieren sich ein weiteres Mal alternativlos, handlungsbegrenzend. Insbesondere bei Pflegefachkräften, die viele medizinische (nach dem SGB V) und damit bezogen auf den Zeitumfang sehr kurz kalkulierte Leistungen, etwa zwischen drei und fünf Minuten, bei den zu Pflegenden übernehmen (zum Beispiel Messung des Blutzuckers, An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen, Setzen von Tabletten), zeigt sich der alltägliche Kampf gegen die Zeit exaltiert. Er kann als »strukturelle Gewalt [...] der Verunsicherung« oder auch »Angst vor Entlassung« (Bourdieu 2004c: 124, Hervh. im Orig.) auf der Ebene der Mitarbeiter*innenschaft um sich greifen und »Anpasserei« (ebd.), ja sogar einen Wettbewerb unter den Mitarbeiter*innen um die schnellsten Tourenzeiten hervorbringen (Beobachtungsprotokolle vom 21.01.2019 und 17.05.2019). Die hier sprechenden Leitungskräfte positionieren sich dabei wiederkehrend außerhalb der Verantwortung für Handlungsalternativen, obschon die vorgegebenen Pflegezeiten auch menschengemacht und von der einzelnen Einrichtung bzw. dem jeweiligen Träger festgelegt bzw. gedrosselt sind; sie ordnen sich dem Funktionieren des Systems und so einem abgeklärten Realismus unter: »[U]nd da muss jeder mitziehen und das so annehmen«, konkludiert Sabine Hoffmann eingesponnen in jene alltäglichen Routinen und unhinterfragten Normen. Im Zweifelsfall ist es dann angesichts »des Diktats der Ökonomie und des Profitkalküls« (Gronemeyer 2012: 14) »allemaal einfacher, die Menschen für krank zu erklären, als die Arbeitsverhältnisse« (ebd.: 16), spitzt es die Sozialwissenschaftlerin Marianne Gronemeyer kritisch zu. Die neoliberale Ökonomisierungspolitik kennt nichts anderes als den maximalen Profit, »eine[n] ungebremsen und ungeschminkten Kapitalismus« (Bourdieu 2004b: 55) – in diesem Kontext getragen von einem kritiklosen, sich als fremdbestimmt präsentieren-

den Habitus der Pfleger*innen²⁴ und, so wird nachfolgend expliziert, einem historisch gewachsenen »Arbeitsspartanertum« (Behr 2017: 33).

Dieses Eingebundensein in ökonomische Logiken und die (Re-)Produktion rassistischer Narrative – hier: von der »Faulheit de[r] Eingeborenen« (Fanon 2008: 233) – lassen für Sabine Hoffmann sodann nur noch einen großen Zweifel zu:

Auf der anderen Seite (Pause) könnte ich mir bei den Migranten [als Schwarz und muslimisch gelesene Geflüchtete post 2015], das ist jetzt nichts Positives, könnte ich mir gut vorstellen, dass er die Hände über dem Kopf zusammenschlägt [...] mit Pflege und in Akkordarbeit [...], [und sagt]: »So kann ich nicht arbeiten, so sind wir das nicht gewöhnt.« Sabine Hoffmann

Sind »Migrant*innen« gewillt, die – sich mit dem aufstrebenden Kapitalismus formierende – protestantische Arbeitsethik (Weber 2006) als Teil der beruflichen Identität in der Pflege mitzutragen (hierzu siehe Huber 2019: 180–181)? Sind sie bereit, sich einem westlichen Arbeitsethos zu unterwerfen, der harte Arbeit und Selbstverleugnung (Wallerstein 2017a: 181) als quasireligiöse Momente heiligt? Ist es doch nach diesem Arbeitsethos – im Sinne einer »positive[n] Ökonomie« (Foucault 1994: 198) – »verboten, eine Zeit zu verlieren, die von Gott gezählt und von den Menschen bezahlt wird«, wie Foucault (ebd.: 197) die Symptome einer bereits im 18. Jahrhundert aufstrebenden Disziplinargesellschaft akzentuiert. »Das ist zu viel Arbeit für einen Ausländer, also zumindest für einen, der nie aus dem europäischen Raum kommt«, befindet die Pflegerin Doris Jung und zementiert damit diese Zusammenhänge und den Zweifel einmal mehr.²⁵

Die Zentralität eines zeitlich getakteten – ökonomisierten – Regiments im Pflegealltag materialisiert sich in Form eines für diese Zwecke programmierten Diensthandys. Hierbei handelt es sich um sogenannte »mobile Dokumentationsassistenten« (MDA), mithilfe derer der Dienst und die einzelnen zu erbringenden Leistungen der Pflegenden

24 Mit Blick in die Historie (siehe auch Kapitel 2.2) kann der Habitus der Alten- und Krankenpflege als immer schon fremdbestimmt und gekrümmt gelesen werden – zu einer »Gehorsams- und Subordinationsmoral verkümmert« (Huber 2019: 166). Waren es zunächst kirchliche, später naturwissenschaftliche, medizinische Abhängigkeiten, sind es heute ökonomische (Friesacher 2012: 65–67), die eine nicht emanzipatorische Kritiklosigkeit und »Sprachlosigkeit der Pflege« fortsetzen (Huber 2019: 167; Monteverde 2009: 53; Friesacher 2012).

25 Um jene hegemoniale Arbeitsphilosophie nicht zu gefährden, wird neben der Sprache auch das »Pflegeverständnis« bei migrantischen Pflegekräften auf den Prüfstand gestellt. Dieses arbeitet sich in besonderem Maße an einem möglichen Quereinstieg in die Pflege ohne Ausbildungserfordernis ab. Während Manuela Vierstück stolz berichtet, »wir haben Polizisten, Bäcker, Glaser, Gebäudereiniger« und damit weißt, deutsche, quereingestiegene Mitarbeiter*innen meint, äußert sie sich zu einem möglichen Quereinstieg der problematisierten migrantischen »Anderen« wie folgt: »[W]enn ich z.B. Ingenieur [aus den Fluchtländern post 2015] bin, kann ich mir nicht vorstellen, dass jemand gern in die Pflege geht, ne?«. Der hier gemachte Unterschied zwischen einem weißen Bäcker und einem Schwarzen Ingenieur erschließt sich jedoch nicht primär über die Profession, wohl aber über den Signifikanten »Rasse« bzw. Kultur: »[D]a ich diesen Hintergrund nicht kenne und diese kulturellen Bedingungen, kann ich das nicht einschätzen. Bei einem Deutschen kann ich das eher einschätzen, ist der motiviert, kann ich dem wirklich glauben, dass er das will? Passt das? Kann ich bei Migranten [...] definitiv nicht erkennen«.

pro Arbeitstag auf die Minute genau getaktet sind. Jede mir begegnete Pflegekraft war im häuslichen Pflegealltag diesem Gerät verpflichtet.

Auch wenn sich mit dem MDA-Gerät Arbeitsvereinfachungen durch eine simplifizierte Dokumentation ergeben können, zielen diese disziplinierenden Strukturen und Kalküle auch darauf ab – so kann mit Foucault weitergedacht werden –, eine »vollständig nutzbare[...] Zeit« (Foucault 1994: 193) herzustellen und alle Quellen von Störung auszuschließen: Wehe dem, der »während der Arbeit [von Einzuarbeitenden nach zusätzlichen Erklärungen, M. R.] gefragt wird und mehr als fünf Minuten verliert...« (Provisorisches Reglement für die Fabrik von M. S. Oppenheim 1809 in ebd.). In Anlehnung an Foucaults Ausführungen zur Disziplin und zur Gelehrigkeit von Körpern formiert sich so auch im zeitlichen Regime der häuslich Pflegenden eine Form »militärischer Disziplin«, indem jeder Bewegung mittels MDA-Gerät eine Dauer zugeordnet ist (ebd.: 195). Dabei durchdringt »[d]ie Zeit [...] den Körper und mit der Zeit durchsetzen ihn alle minutiösen Kontrollen der Macht« (ebd.). Und so folgen nützlich dressierte »manipulierte«, weniger »von Lebensgeistern bevölkerte Körper« (Foucault 1994: 199), wovon sich eine in der Pflegebranche etablierte Unzufriedenheit ableiten lässt (vgl. Auth 2019: 93).²⁶

Das MDA-Gerät eröffnet also die Chance, die Gefahr der Verschwendung verlässlich zu bannen und mahnt kontinuierlich zur Rentabilität. Gibt es einen Punkt, »wo die größte Schnelligkeit mit der höchsten Wirksamkeit eins ist« (Foucault 1994: 198)? Wie und bis zu welchem Grad lässt sich Zeit kapitalisieren? Tourenplanung (Organisation der Einsatzwege, woraus für die zu Pflegenden wechselnde Pflegekräfte resultieren können), die zeitliche Raffung der Pflegeleistungen, die Senkung von Personalkosten, die Steigerung der Fallzahlen und der privaten Zuzahlungen (Slotala 2011: 185; 2014: 206) zeichnen die besondere »Kunst« aus, die Kräfte so zusammenzusetzen und permanent zu optimieren, dass ein leistungsfähiger Apparat entsteht oder die Produktivkraft der Arbeit so zu steigern, dass sich auch die Ausbeutung der Arbeitenden erhöht (Marx 2020: 88–89). »[I]ch parke ja immer so, die Schnauze vom Auto zeigt schon in Richtung nächster Patient, das sind alles so Dinge, da muss man sich selbst organisieren und disziplinieren«, berichtet Doris Jung aus dem Pflegealltag. Dabei verlangt die zeitliche Durcharbeitung der Tätigkeit nach einem disziplinierten Körper, der sich ebenso am unternehmerischen Kalkül auszurichten hat (Foucault 1994: 37). Ein mitunter sechsständiges »Hintereinanderwegarbeiten« (Sabine Hoffmann) kann theoretisch oder nach MDA-Gerät *ohne* eine einzige einberechnete Minute des bezahlten Innehaltens für einen Toilettengang, ein Pausenbrot, eine Zigarette, ein Luftholen erfolgen. »Eine schwache Blase musst du dir abgewöhnen«, spottete Schwester Vanessa, als ich mich auch am zweiten Tag nach der Möglichkeit eines Toilettengangs – auf den Fluren oder Straßen von Wohnung zu Wohnung – erkundigte.²⁷

26 Hierzu siehe auch Simon/Hasselhorn (2005); Theobald et al. (2013); Slotala (2011); Geller/Gabriel (2004).

27 Wie bereits angemerkt, kann das Maß der Arbeitsverdichtung von Pflegedienst zu Pflegedienst variieren – auch hinsichtlich der Pausenregelungen. So traf ich während meiner Feldarbeit auch auf Pflegedienste, bei denen gemeinsame Teampausen üblich und zeitlich eingeplant sind. Hierbei ist das Leitungspersonal qua Position und Funktion in besonderem Maße gefordert, die wirtschaftliche Existenz der Unternehmen sicherzustellen; gleichsam aber auch Gestalt, Grenzen und Intensität der Ökonomisierung und Rationalisierung festzulegen (Slotala 2011: 174–175). Dabei kann die Intensität der Ökonomisierung, so eine zu prüfende Hypothese dieser Arbeit, an der »Integrations-

Vor diesem Hintergrund können dann jedes Durchschnaufen, jede Behinderung oder Verzögerung (zum Beispiel durch einen faktischen oder imaginierten Mangel an ›Sprachkompetenz‹), jeder Widerstand der zu Pflegenden zum Verlust wertvoller Minuten und damit zu einer geringeren Gewinnspanne (oder auch unbezahlten Überstunden) und zu Rechtfertigungsaufforderungen der Pflegedienstleitung führen. »[D]a rennst du wie der Hase vor der Flinte, das musst du schon mögen. Und da musst du schon eine Strategie haben, wie du das machst und trotzdem bin ich noch schneller [als die Vorgabe im MDA-Gerät], das sag ich aber niemandem, verkündet Doris Jung. Heimlich freut sie sich über kleine Handlungsspielräume und erkämpfte Durchschnaufpausen im verdichteten Berufsalltag – oft auch zum Nachteil der zu Pflegenden, denen die Leistung, nicht aber eine bestimmte Zeit zusteht. Der Dienstplan kann sich dann besonders gut im Sinne der Disziplinierung, Dressierung und Normierung, als praktikables »Folterinstrument« erweisen, wie Anja Meyer anmerkt. Zwölf-Tages-Einsätze ohne einen freien Tag dazwischen oder gehäufte Teil- und/oder Bereitschaftsdienste können knechten und auch nachträglich einschärfen, dass Abweichungen von Zeitvorgaben zu unterlassen sind. Die »Mikro-Justiz der Zeit« (Foucault 1994: 230) hat Verspätungen und Unterbrechungen genau im Blick. »Daumenschrauben, kommt, macht nur, wir brauchen mehr, mehr, mehr«, bebildert Doris Jung zynisch das auch von ihr so empfundene Primat der Ökonomie.²⁸

Es verwundert nicht, dass die Ökonomisierung über den »Mikro-Justiz[iar] der Zeit« (Foucault 1994: 230) – das MDA-Gerät – nicht selten als ›verlängerter Arm‹ der Vorgesetzten interpretiert wird, der die einzelne Pflegekraft einer ununterbrochenen Kontrolle aussetzt und somit auch die zu Pflegenden erreicht. »[Die Leitung] wusste genau, wo wir zu sein haben, um welche Uhrzeit an welcher Stelle«, erinnert sich Silvia Meyer. Als Teil der Disziplinarmacht schafft das dienstliche Smartphone die Möglichkeit, den »hierarchischen Blick« (Foucault 1994: 220) feingliedrig, ubiquitär und doch verborgen in den Arbeitsalltag hineinreichen zu lassen; auch wenn damit nur eine Illusion aufrechterhalten oder ein Gerücht geschürt wird. Um die Disziplin durchzusetzen, so bemerkte bereits Foucault, wird lediglich eine Anlage benötigt, eine Art Observatorium, »in der die Techniken des Sehens Machteffekte herbeiführen« (ebd.: 221), kleine Techniken, die Blicke ermöglichen, die »sehen, ohne gesehen zu werden« (ebd.). Ein solcher Disziplin einfordrender

bereitschaft‹ migrantischer Pflegekräfte abgelesen werden. Ich betrachte es nicht als einen Zufall, dass ich dort auf eine vermehrte Zusammenarbeit mit migrantischen Pflegeschüler*innen getroffen bin, wo – relational betrachtet – deutlich weniger zu Pflegende pro Tag oder pro Tour versorgt werden und wo sich ein Team zu einer gemeinsamen Pause trifft, wo ein Mehr an Akzeptanz dafür gegeben ist, dass ein*e Mitarbeiter*in ohne Führerschein oder mit sprachlichen Herausforderungen über eine längere Zeit (zur Einarbeitung) weniger Patient*innen pflegen kann. Diese organisationssoziologischen Nexus gilt es perspektivisch breiter zu elaborieren.

- 28 Auch die Metaphorik und Symbolik der ›Biene‹, die mir während meiner Feldphase immerzu begegnete, schreibt die Symptomatik einer Disziplinargesellschaft (vgl. Foucault 1994) fort. So zeigt sich die ›Biene‹ nicht selten als Bestandteil des Corporate Designs ambulanter Pflegeunternehmen oder als Anhänger am Autorückspiegel: die lächelnde, kecke Biene mit Schwesternhütchen, die sich bei der Autofahrt mit in jede Kurve legt. Die Biene als der Inbegriff für ›Fleiß‹ fährt dann symbolisch im Auto mit und mahnt fortwährend an das einzulösende ›Arbeitsversprechen‹ und an den Mythos der ambulanten Pflegekraft als fleißige im Akkord Arbeitende. An diese Metaphorik anknüpfend, reagierte die Pflegedienstleiterin Sabine Hoffmann auf meine Anfrage, im Alltag der Pflegekräfte hospitieren zu dürfen, wie folgt: »Oh, heute sind sie schon alle ausgeschwärmt«.

hierarchischer Blick wird über den Wohnungszutritt auf die zu pflegenden Menschen übertragen. Das Nutzen des Wohnungsschlüssels und das selbstständige Eintreten in die »eigenen vier Wände« durch die Pflegenden erweisen sich in diesem Sinne als funktional, Störungen und Behinderungen im Arbeitsalltag zu vermeiden – ein Arbeitsfeldspezifikum, das im nächsten Teilkapitel eingehendere Betrachtungen erfahren wird.

Im Foucault'schen Sinne ist die Macht eben kein Eigentum, sondern »eine Maschine, die funktioniert« (ebd.: 229). So können sich die zu Pflegenden bereits reglementiert fühlen, während sie in ihrer Wohnung auf den Pflegedienst warten; wissen sie doch, dass sie sich Verzögerungen, beispielsweise einen Toilettengang, während es klingelt oder der Schlüssel ins Loch geschoben wird, nicht leisten sollen. Auch sie haben sich – in einer zeitlich optimierten Pflegesituation – in »preußischer Disziplin« parat zu halten. Der Kostendruck der Vermarktlichung schlägt also bis auf die Ebene der pflegerischen Interaktion durch. Die Effizienzsteigerung geht – entgegen dem intendierten Charakter von Dienstleistungen – somit auch auf Kosten der Autonomie der zu Pflegenden (Schrems 2020: 124). Pflege als Caritas – die christliche Liebestätigkeit am Nächsten – und Pflege als humanistischer Wert, »an sich und als solches wertvoll« (Schneider 2014: 27, Hervh. im Orig.), sind mitunter noch im Leitbild aufzufinden. In der Umsetzung sind derlei Ideale aber begründungsbedürftig, weswegen die praktizierte Realität zumeist eine andere ist. »[D]ie Schwestern rennen nur durch, die haben keine Zeit, die Schwestern sind gestresst, gereizt, genervt, das wirkt sich auf die Patienten aus«, resümiert auch die Pflegerin Vanessa Thamm. Und so drohen der Mensch und die kaum zu quantifizierende Beziehungsarbeit hinter Leistungsbegriffen und Minutenvorgaben, durch Beschleunigung und eine Vergegenständlichung pflegerischer Leistungen sowie letztlich durch das »Abklicken« im Smartphone zu verschwinden.

Nun ist deutlich geworden, dass sich einerseits ökonomische Zwänge hinter dem Sprachargument maskieren. Andererseits konnte gezeigt werden, dass diese mit rassistischen Wissensbeständen zuweilen eine ausschlussverstärkende Kompliz*innenschaft eingehen. Wie bereits angekündigt, ist es das prominente Argument des Einverständnisses von Kolleg*innen und Patient*innen, das diese Gemengelage verdichtet bzw. als ähnlich gelagerter Platzhalter desselben Sachverhalts gelesen werden kann; sind es doch auch die Akteur*innengruppen der Kolleg*innen und Patient*innen, die durch widerständige Praktiken die Mehrwertrealisierung gefährden können. Eine Verflechtung, die sich ebenso wenig aus der Verschränkung mit rassistischen, (post-)kolonialen Topoi lösen kann und die ich nun ausführlicher betrachten werde.

Mit Foucault weitergedacht, wirken Machtbeziehungen nie ausschließlich unidirektional und von »oben nach unten«: Sie bilden ein »Beziehungsnetz« (Foucault 1994: 228) und »[w]o es Macht gibt, gibt es Widerstand« (Foucault 1977: 116). Auch die zu Pflegenden und die Pflegekräfte verfügen über Macht, den routinierten Pflegealltag und dessen Mehrwerteinnahmen zu stören, so beispielsweise durch Pflegevertragskündigungen, Leistungsverweigerungen oder über Krankschreibungen und Kündigungen, wenn die Bedingungen von Arbeit und/oder Pflege als unaushaltbar empfunden werden. Die Pflegeschüler*innen Rachid Jassim und Hiba Shakra berichten von diesen Phänomenen aus ihrem Pflegealltag:

»Ok, [Rachid], ich will dir was sagen, nimm das nicht persönlich, aber wenn ich am Sonntag gewusst hätte, dass ich am Montag mit einem Ausländer fahren muss, dann wäre ich am Montag nicht zur Arbeit gekommen.« – »Warum?« – »Weil ich so einen Ausländerhass habe.« Rachid Jassim (berichtet hier von der Unterhaltung mit einer Kollegin)

[D]ie [...] Fachkräfte [...] haben gesagt: »Wenn die [Yasmin] zu uns kommt, dann gehen wir weg, weil mit einer Kopftuchfrau wollen wir überhaupt nie arbeiten.« So, dann habe ich für die Chefin gesagt: »Na ja, alles klar, da weiß ich schon Bescheid« [...] und »Tschüss« und dann habe ich übelst geweint [...]. Hiba Shakra

[D]ie ersten Male, hab ich »Hallo« gesagt [zu der zu Pflegenden vor der Wohnungstür], »Ich bin von dem ambulanten Pflegedienst, die Schwester [Yasmin]. Ich muss mal jetzt rein« – »Ja, nee, bei mir kommt keine Kopftuchfrau rein, [...] geh mal weg von meiner Wohnung.« [...] [D]a habe ich meine Chefin angerufen und [...] die gesagt: »Jetzt fangen die Probleme quasi an.« Hiba Shakra

So offenbart sich eine weitere Perspektive, die ein Verstehensmoment dafür eröffnet, warum neben der Sprachkompetenz mit dem Einverständnis der Kolleg*innen und Patient*innen argumentiert wird, um eine Zusammenarbeit mit als Schwarz und/oder muslimisch gelesenen Anderen zu problematisieren. Über ebenjene Argumente bietet sich nicht nur die Möglichkeit, eine Top-down-Schuldkette zu eröffnen und damit die Verantwortung für die Nichtzusammenarbeit zu externalisieren; ein Vorgehen, mit dem das Element ›Rassismus‹ aus der Begründung eliminiert werden kann (vgl. van Dijk 1992).²⁹ Durch die hier benannten ›Störungen‹ (Krankschreibungen, Kündigungen, Ablehnung der Pflegeleistung) ist zudem die eingeschlifene Profitabilität in Gefahr. »Natürlich habe ich die Gegner in den eigenen Reihen«, unterstreicht Manuela Vierstück diese Zusammenhänge und identifiziert retrospektiv die Hürde ›Mitarbeiter*innenschaft‹ und/oder ›Leitungsebene‹ im Prozess der Eingliederung einer als muslimisch gelesenen Auszubildenden in den Pflegedienst. Damit ist sie nicht allein:

Ich selber würde ja das Risiko eingehen [Einarbeitung des ›Äthiopiers‹], würde selber mitfahren, würde das machen. Ich hab aber die Zeit nie, ich fahr selber im Moment mit Tour, weil das Personal fehlt. [...] Auf jeden Fall haben die Kolleginnen Angst vor körperlicher und sexueller Kriminalität. Also ich glaube, ich hätte nie einen [Mitarbeiter] gefunden, der den eingearbeitet hätte, definitiv nie, die hätten sich geweigert. Wenn die Krankenscheine kommen, was mache ich denn dann? (lacht) Ja, das sind alles solche Dinge, die zu beachten sind. [...] Ich sag mal, die Hautfarbe wird wohl eine sehr große Rolle spielen. Silvia Meyer

Um das übliche Maß an Mehrwert nicht zu gefährden, gilt es also auch, die Wahrscheinlichkeit für Widerstandspraktiken in der Kolleg*innenschaft gering zu halten. Der potenzielle Schwarze Mitarbeiter aus Äthiopien stellt dann – wiederkehrend von rassistischen Imaginationen imprägniert – ein kaum einzugehendes ›Risiko‹ für die eingerichtete Routine dar: »Es kam auch aus dem Team so: ›Was weiß ich, wenn der mit mir mitfährt, ob

29 Nach van Dijk kann eine solche Praxis als ein weiterer Leugnungshinweis für die eigene rassistisch konnotierte Ablehnung interpretiert werden: »I have nothing against them, but you know my customers don't like to deal black personnel...« (van Dijk 1992: 91).

der mich beklaut oder ein Messer in der Tasche hat.« So das Typische kommt dann eben. Daran muss ich natürlich auch denken, wenn ich so jemanden in das Team mit reinnehme« (Silvia Meyer). Wie einführend bereits konstatiert, ist eine Zusammenarbeit mit den problematisierten als migrantisch gelesenen Pflegekräften nur vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und damit auch der Verrentung »ältere[r] Schwestern« (mit DDR-Sozialisation)³⁰ denkbar: »[D]ass dann doch die Immigranten nachziehen, gezwungenermaßen oder als Helfer zumindestens anfangen«, betont Silvia Meyer. Das Unbehagen bezüglich eines Vetos durch die Kolleg*innen und Patient*innen bleibt jedoch bestehen:

*Aber ich denke mal, wenn man so einen Schwarzafrikaner einstellt, das bräuchte eine Einarbeitungszeit von mindestens einem Monat, ehe sie [die Kolleg*innen und die Patient*innen] ihn akzeptieren, das ist doppelter Lohn und dann am Ende trotzdem »Nee«?! Das funktioniert nie. [...] Der Arbeitgeber [macht den Druck]. [...] Es ist ein Wirtschaftsunternehmen wie jedes andere. [...] Also als Pflegedienstleitung steckt man immer in der Zwickmühle, man kriegt es einmal von oben und einmal von unten (lacht). Silvia Meyer*

Als Schwarz und männlich gelesene Pflegekräfte werden – so wird sogleich zu erfahren sein – nicht nur von Silvia Meyer als Prototyp eines »Risikos« und als drohendes Unheil für die finanzielle Situation des »Wirtschaftsunternehmen[s]« imaginiert. Gefangen in der »Zwickmühle«, einer Art Gefängnis aus Machtbeziehungen zwischen Patient*innen, Mitarbeitenden und höheren Führungsetagen, erkennt sie für sich kaum Handlungsspielraum bzw. sieht sich nicht in der Lage, eine anders gelagerte Option zu ergreifen und beugt sich dem dominanten ökonomischen und rassistischen Diskurs.

»Ich krieg dann immer eins aufs Dach [aus dem Leitungsteam]«, bemerkt auch die Pflegedienstleitung Manuela Vierstück, wenn sie den problematisierten migrantischen Bewerber*innen eine Chance auf Einstellung einräumen möchte: »Also das geht eher vom Büro aus, [...] im Büro sind schon die Bedenken, das kostet halt Geld [...]. Vielleicht weil es auch mehr Arbeit macht [...]. Das macht [zum Beispiel] bei der Dienstplanung Arbeit [...]. [Sie sagen,] das kostet viel Geld, wir brauchen sie ja eigentlich nicht, wir haben ja genug Leute«. Selbst der ubiquitär proklamierte »Mangel an Pflegekräften« präsentiert sich vor dem Hintergrund dieser Gemengelage weniger prekär, verschoben.

Es geht wie immer alles um das Geld. Und was ist für mich wichtiger? Den Ausländer einzustellen, dass er vielleicht nie angenommen wird und wieder geht, dass es nie funktioniert und ich verliere dadurch vielleicht zwanzig Patienten, die mir vielleicht im Monat mehrere Tausend Euro bringen? Wenn ich das Risiko eingehe, die Geschäftsleitung steht nie hinter mir. Die wollen Zahlen sehen. Silvia Meyer

»Nichts mit [...] [Liebe zu den Menschen]«, überspitzt Silvia Meyer schlussendlich eine »Logik des Kapitalismus«, die »den enthaltsamen Puritaner vom Typus eines Scrooge« erforderlich macht, »dem sogar die christliche Nächstenliebe zu teuer ist« (Wallerstein 2017a: 184), wie der Soziologe Immanuel Wallerstein formuliert.

30 Siehe zur Altenpflege in Sachsen als ein »gealtertes« Arbeitsfeld (Fuchs et al. 2018: 23 und Kapitel 2.2).

Die haben ja schon mit russischen Mitarbeitern zu tun, die alten Leute. Also ich wüsste genau, dem Äthiopier, dem hätten die die Tür nicht aufgemacht. Den hätten die auch nicht reingelassen, selbst wenn ich mitgekommen wäre oder anfassen, duschen. [...] Oder es kommen dann Anzeigen: »Der hat mich beklaut«, bloß weil der schwarz ist. So etwas geht mir dann schon durch den Kopf, ob ich so was riskieren muss,

fährt Silvia Meyer fort. Mögliche Pflegevertragskündigungen von ›Kund*innen‹ – Humankapital – sowie potenziell zeitraubende Auseinandersetzungen mit den zu Pflegenden über deren Bereitschaft, Wohnungszutritt und körperliche Nähe zu gewähren, tangieren allesamt das Risiko der ›Kapiteleinbuße‹: »Ja, weil das [die Patient*innen] ist im Prinzip das, was uns auf Deutsch gesagt, das Geld reinbringt« (Silvia Meyer).

Während also eine bereits prekär gewordene, nicht als zufriedenstellend erlebte Pflegepraxis – so wird das nachfolgende Teilkapitel einmal mehr unterstreichen – von den ›Kund*innen‹ bisher noch angenommen wurde, wird nun in Erwägung gezogen, dass der Einsatz problematisierter Pflegekräfte diese Pflegepraxis vollends sprengen könnte – sofern keine zeitraubende Akzeptanzarbeit geleistet wird. »Man ist dann immer so im Zwiespalt, [...] hat man Zeitdruck auf Arbeit, man hat jetzt nicht die Zeit eine halbe Stunde mit dem Patienten zu diskutieren, warum der Patient nicht möchte, dass ein schwarzer Mann mit reinkommt«, versucht mir auch die Altenpflegefachkraft Vanessa Thamm zu verstehen zu geben. Für eine solche – bestenfalls rassismuskritische – Auseinandersetzung mit den zu Pflegenden könnte es an der Türschwelle zu den ›eigenen vier Wänden‹ zu spät sein. Die ›Überrumpelungsstrategie‹ in der ambulanten Pflege, wie ich sie kennengelernt habe, ist dadurch gekennzeichnet, neue Pflegende erst an der Haustür oder direkt im privaten Wohn- oder Schlafzimmer kennenzulernen. Von Angesicht zu Angesicht mit als migrantisches gelesenen Pflegekräften und in Anbetracht der in dieser Situation virulenten rassistischen Diskursfragmente findet das etablierte Vorgehen seine Grenze. In diesem Sinne wird sie zu einem Brennglas für jene Pflegepraktiken, die bereits im Argen liegen.³¹

Darauffolgend wird manchenorts den Widerständen der zu Pflegenden – zeitsparend – mit ausschließenden, beinahe vertierenden Praktiken begegnet, die kaum noch Empörung oder Wut auszulösen scheinen. Doris Jung erklärt, dass »wir ihn [den Schwarzen Pfleger] leider draußen im Auto sitzen lassen [müssen] oder er [...] im Treppenhaus warten [muss]«. Obwohl sie diese Praxis selbst als »sehr unschön« wertet, gibt sie der Kund*innenorientierung und der etablierten neoliberalen »Gouvernementalität« (Foucault 2004), eine »Regierungskunst gemäß der Rationalität der Wirtschaftsakteure« (ebd.: 429),³² den Vorrang: »[D]er Kunde ist in dem Moment König und sagt uns Bescheid«. Ei-

31 Hierzu ausführlicher in Kapitel 6.3.

32 Der von Foucault geprägte Neologismus ›Gouvernementalität‹ setzt sich semantisch aus den französischen Wörtern für ›Regieren‹ (gouverner) und ›Denkweise‹ (mentalité) zusammen (Lemke 2001: 109) und soll hier vor dem Hintergrund der im Feld wirkenden neoliberalen Rationalitäten verstanden werden. Mit dem Begriff ›Gouvernementalität‹ richtet Foucault den Blick darauf, wie sich »Herrschaftstechniken über Individuen [...] der Prozesse bedienen, in denen das Individuum auf sich selbst einwirkt« (ebd.: 119). Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die natürliche Freiheit des Individuums auch wesentlich eine künstlich arrangierte Freiheit ist – hier: ein »unternehmerische[s] Verhalten der ökonomisch-rationalen Individuen« (ebd.: 115). Dies kann in einem deutlichen Widerspruch zum eigenen Berufsethos und zu moralischen Ansprüchen an die Pflege-

ne Einschätzung, die »in diesem Moment« bemerkenswerterweise, wenn auch rassistisch konnotiert, tatsächlich kund*innenorientiert ausfällt. Wie die politische Philosophin Hannah Arendt formuliert, ist »das deutlichste Zeichen der Entmenslichung« nicht das Vertieren von Menschen, sondern »gerade das Ausbleiben aller Reaktionen« (Arendt 2019: 64). Die »Serviceleistung« beim »königlichen Kunden«, dem »Humankapital«, wie Doris Jung den »Dienstleister« Pflege in dieser Situation inszeniert, läuft sodann Gefahr, den Menschen zu vergessen (Schneider 2014: 23): »Wo die Lebenssituation eines Menschen angeblich das Ergebnis einer ganzen Kette eigenverantwortlicher Entscheidungen ist, da gibt es keinen Raum für Fremd- oder Mitverantwortung, bestenfalls noch für konsequenzfreies Mitleid« (ebd.). Obschon die »Entscheidungsfreiheit« in der asymmetrischen und abhängigen Pflegebeziehung zumeist den zu Pflegenden abgeht (Geller/Gabriel 2004: 55–56), wird hier mit der Maskerade »Kund*innen«-Einverständnis zweckmäßig eine Entscheidungsfreiheit der zu Pflegenden präsentiert. Denn im Zusammenspiel mit der zur Zeitersparnis drängenden Arbeitsumgebung eröffnet sich so für Doris Jung die Möglichkeit, sich selbstschützend aus der Verantwortung über die herausfordernde Situation zurückzuziehen und das Spannungsverhältnis und ihren moralischen Disstress (vgl. Schrems 2020: 40–42) mit Ausschluss zu lösen: »[W]ir müssen da ganz schön schlucken«, »aber wir müssen es letztendlich akzeptieren, das ist geschützter Wohnraum [...]. Da sind wir machtlos«. Und so wird es für die den neoliberalen Ökonomisierungsprozessen Unterworfenen, für die sich Schrems im Pflegekontext als von einer »ökonomische[n] Vulnerabilität« (Schrems 2020: 20) behaftet ausspricht, faktisch sinnlos, einen eigenen Willen zu bilden; »die Freiheit zum Handeln« verwandelt sich in eine »Entscheidungszumutung« (Lemke/Krasmann/Bröckling 2019: 30).

Infolgedessen wird die kriminalisierte und (hyper-)sexualisierte Schwarze männliche Pflegehilfskraft (vgl. Kapitel 5.4) – wiederkehrend – zur »Grenze« und dies selbst von einer sich als »lösungsorientiert« wahrnehmenden und auf einer finanziell soliden Basis stehenden »Truppe« (Anja Meyer).

*Nu. Wäre er [der Schwarze Pfleger] Pflegehelfer und er wäre ausschließlich fürs Baden und Duschen zuständig, würde ich mich wahrscheinlich nicht dafür entscheiden, weil das auch eine unkontrollierbare Sache ist in der Häuslichkeit für mich [, da kann man nicht so schnell jemanden anderes hinschicken]. [...] Und dann bin ich mir dort zu 100 % sicher, dass wir nie ihn als Pflegehelfer, also da hagelt es Absagen. Dann ist das die Wochen, wo er dann in den Einsätzen ist, da würden dann alle [die Patient*innen] sagen: »Nee, Duschen heute nie.« Also ich denk, als Fachkraft kann er durchgehen. Das sagt man auch nie so schnell ab, man sagt nie seine Subkutaninjektion oder seinen Verbandswechsel ab, aber seine Körperpflege, die sagt man schnell mal ab. Anja Meyer*

Und so verbindet sich auch in dieser Situation ein (post-)kolonialer Topos – sind es doch hier abermals intime Situationen, die das Unbehagen exaltieren – mit wirtschaftlicher Rationalität. Gerade in der Übernahme von primär grundpflegerischen Leistungen droht die als Schwarz und männlich gelesene Pflegehilfskraft das System zu sprengen.

ge stehen, was wiederum Disstress und eine gesteigerte Vulnerabilität der Pflegenden befördert (Schrems 2020: 91–94, 142–144).

Vor dem Hintergrund der gewohnheitsmäßigen Profitabilität fragt nun auch Anja Meyer nach dem »Outcome aus dem Ganzen« und mit wie vielen zu Pflegenden sie über mögliche Ängste sprechen müsste; sei doch ihr »Zeitfaktor [...] auch nie uneingeschränkt hoch«. Die Spezifik gegenwärtiger Rassismen zeigt sich also – wie bereits mit Memmi festgestellt – als mit dem Kapitalismus eng verknüpft.

Als Folge eines solchen beinahe manifesten Ausschlusses gehen der ambulanten Pflege Arbeitskräfte verloren, die durch ihre Dienstleistung mehr Kapital realisieren könnten. Wallerstein, der eine historisch-materialistische Auseinandersetzung mit der Spezifik heutiger Rassismen in der gemeinsamen Publikation mit Balibar »Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten« verfolgt, versteht den Ausschluss migrantischer Arbeitskraft aus dem kapitalistischen System demzufolge als »sinn- und zwecklos« (Wallerstein 2017b: 44). Diese Funktionslogik bedarf, mit Blick auf die vorangegangenen Ausführungen, einer Erweiterung, obschon diese Tendenzen gesamtgesellschaftlich betrachtet auszumachen sind. Menschen mit sogenanntem »Migrationshintergrund« sind überproportional in der Pflege und im Gesundheitswesen – als Berufe mit einem Mangel an Fachkräften und prekären Arbeitsbedingungen – tätig (Khalil/Lietz/Mayer 2020). Nichtsdestotrotz existieren Konstellationen, in denen der Ausschluss als durchaus sinn- und zweckmäßig bewertet wird. Dies kann der Fall sein, wenn die Annahme vorherrschend ist, durch die Zusammenarbeit – trotz zusätzlicher Produktivkraft – »wertigere« Arbeitskraft oder »wichtigere« Kund*innen zu verlieren oder weil noch ausreichend weiße, deutsche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die den Status quo absichern. Die »Prozesse der Rassisierung, des Rassismus und der Ausschlusspraktiken« können also auch über diesen Weg dazu dienen, »die Reproduktion der kapitalistischen Produktionsweise zu effektivieren, Menschen in bestimmte ökonomische Positionen innerhalb des Lohnarbeitssystems zu drängen, oder sie aus der erwerbstätigen Bevölkerung auszuschließen« (Miles 1990: 174). In dieser Logik und angesichts des hier waltenden Primates der Ökonomie können sich Ausschlüsse doch als sinn- und zweckmäßig erweisen; als rassistisch zu bewertende Ausschlusspraktiken bringen die Zielvorstellungen über die Mehrwertrealisierung und die antizipierte Störungsfreiheit »miteinander in Einklang« (Wallerstein 2017b: 44).

Zugleich thematisiert Wallerstein die rassistische Praxis einer »»Etnisierung« der Arbeiterschaft«, in die er »ein hierarchisches System von Arbeitsleistungen und Vergütungen« (ebd.: 45) einschließt. Diese und damit die von ihm thematisierte »Unzweckmäßigkeit« des Ausschlusses von »Migrant*innen« zeichnen sich dennoch auch im vorliegenden Kontext ab. Eine Rassifizierung der Arbeiter*innenschaft – eine Überausbeutung migrantischer Produktivkraft – kann beispielsweise anhand der Zusammenarbeit mit den *akzeptierteren* migrantischen »Anderen« und deren Vergütung ausgemacht werden. So antwortet die stellvertretende Pflegedienstleitung Katja Eberhardt auf meine Frage, warum manche Pflegedienste gezielt Mitarbeiter*innen aus Polen suchen: »Geld. Vielleicht hat man die Hoffnung, dass die nie so teuer sind wie die Deutschen«. Zur Maximierung des Mehrwerts erweist sich die Vernutzung und Einverleibung von Pfleger*innen aus Polen zweckgerichtet und sinnvoll, wobei diese Form ökonomischer Diskriminierung – die Verbindung von Niedriglöhnen oder überausbeuterischen Strukturen mit Migration oder rassifizierten, vermeintlich minderwertigen Arbeitskräften – eine Entwicklung ist, die sich gesamtgesellschaftlich zunehmend prekariert (vgl. Khalil/Lietz/Mayer 2020).

Pflegekräfte aus Osteuropa, die über eine in Deutschland nicht grundsätzlich vollständig anerkannte Ausbildung verfügen, manchmal im Herkunftsland ein Studium im Pflege- und Gesundheitskontext abgeschlossen haben, können so eine Form von Einschluss erfahren. In Anlehnung an Wallerstein profitiert das System hierbei von einer Mehrwertsteigerung über eine Senkung der Kosten (Wallerstein 2017b: 44), was über eine diskriminierende, aber strukturell legitime Bezahlung auf Helfer*innen-Lohnniveau in einem arbeitsintensiven Sektor möglich wird.³³ Hier ist es ein strukturell angelegter Rassismus, der die »Zauberformel« (Wallerstein 2017b: 44) garantiert, um Strukturen der Ungleichheit zu rechtfertigen. In diesem Sinne begünstigt also einerseits die Einwanderung die wirtschaftliche Entwicklung und der Rassismus sichert die Verrichtung unterbezahlter Tätigkeiten.³⁴ Andererseits kann der ebenso rassistisch motivierte Ausschluss problematisierter als migrantisch gelesener Anderer das System vor (imaginierten) finanziellen oder personalen Kapitalverlusten schützen.

»Lassen Sie mich raten, alle sind recht aufgeschlossen [gegenüber der Zusammenarbeit mit Geflüchteten post 2015], aber keiner will sich die Arbeit machen?!«, stellte der Pflegedienstleiter Ralf Hund fest, als ich in seinem Büro auf eine zu interviewende Pflegekraft wartete, und schmunzelte über mein vermeintliches Forschungsergebnis im Vorbeigehen. Daran schließt Katja Eberhard an: »[Ich denke,] der Arbeitsaufwand ist zu groß und [...] der Mangel an Fachkräften ist noch nicht groß genug, dass dort diese Wende kommt, denke ich mal, könnte ich mir vorstellen, weil man geht ja dann [...] den einfachen Weg [mit den akzeptierteren Migrant*innen aus Osteuropa.] [...] [W]enn ich überlege, was wir so schon alles zu tun haben, ne?«, schließt dann den- oder diejenige aus der Zusammenarbeit aus, der*die (zumindest in der Imagination) zusätzlichen Aufwand bei bereits hoher Arbeitsverdichtung verursacht und Aufwand und Nutzen in ein Missverhältnis setzt: »Ganz klassisch marxistisch, deswegen aber nicht weniger zutreffend, werden Arbeitskräfte je nach wirtschaftlicher Situation nach rassistischen Logiken vernutzt. Je nach Bedarf öffnen und schließen sich bestimmte Sektoren für die Arbeitskraftreserven« (Marz 2020: 200).

Nun hatte bereits die Pflegedienstleitung Silvia Meyer darauf hingewiesen, dass für sie eine Zusammenarbeit mit den problematisierten als migrantisch gelesenen Pflegekräften erst denkbar werde, wenn die mehrheitlich (»15 ungefähr [von 20]«) in ihrem Pflegedienst arbeitenden »ältere[n] Schwestern«, die ihre Primär- und Sekundärsozialisation in der DDR erlebten, aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden. Ähnlich wie Silvia Meyer spricht auch die Pflegerin Doris Jung von einer »aussterbende[n] Rasse« und meint damit eine Generation, zu der sie erstens selbst gehört und die zweitens bald verrentet wird. Diese Aussagen veranschaulichen erneut, dass die Einnahme einer historischen

33 Trotz oftmals hoher Ausbildungsqualifikation, ich hatte bereits in Kapitel 5.3 darauf hingewiesen, werden Menschen aus Osteuropa in Deutschland nicht immer als Fachkraft vergütet. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn ihnen für eine volle Anerkennung ihrer Qualifikation das Sprachzertifikat auf B2-Niveau nach dem »Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen« fehlt und dies nicht kurzfristig nachgeholt werden kann (so beispielsweise durch Schwierigkeiten, an einem vom Europäischen Sozialfond und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Kursangebot zu berufsbezogener Sprachförderung oder anderen kostenintensiven Sprachkursen teilzunehmen, da die Menschen bereits vollständig in den Pflegearbeitsalltag integriert sind).

34 Vgl. auch Miles (1991: 171); kritisch Bauman (2016: 80–82).

Perspektive auf den Konnex zwischen Ökonomisierung und Rassifizierung von Bedeutung ist. Nachfolgend wird entsprechend ein Blick darauf geworfen, was diese *Ältere-Schwestern*-Generation im vorliegenden Kontext auszeichnen könnte.

Doris Jung konturiert das Verhältnis der DDR-sozialisierten Menschen zu Arbeit als pflichtbewusst und aufopferungsvoll, worüber es »früher zu DDR-Zeiten nie Diskussionen« gab, wie sie bilanziert:

[W]ir gucken auch nicht, dass wir eine halbe oder eine Stunde manchmal zusetzen, das kommt fast täglich vor, ne?

[I]ch hab schon zur Chefin gesagt, dass wenn ich in Rente bin und mal Not am Mann ist, dann können sie gern auf mich zurückgreifen, wenn es mir gut geht. Warum soll ich mich dann vor der Arbeit verstecken? Bin ich nicht der Typ dazu.

Doris Jung

Die deutlich jüngere Pflegedienstleiterin Anja Meyer wiederum versinnbildlicht weniger nostalgisch, dass sich »der Stöpsel vor der Flasche« in Bezug auf eine verstärkte Zusammenarbeit mit als migrantisch gelesenen Pflegekräften lösen wird, wenn ebenjene Arbeiter*innen-Generation aus dem aktiven Arbeitsleben austritt. Wie können also diese beiden – potenziell miteinander verwobenen – Einschätzungen kontextualisiert werden?

Die Pflegerin Doris Jung fühlt sich einer Arbeiter*innen-Generation zugehörig, die – so das Narrativ der »*aussterbende[n] Rasse*« – den Wert von Arbeit noch verinnerlicht hat, die »intensiv« und »mehr«, im Sinne von »länger«, arbeitet, die *noch gern arbeitet* (Doris Jung) und die ihr Leben häufig nach der Wiedervereinigung aufopferungsvoll dem Arbeitserhalt widmete bzw. widmen musste (vgl. Behr 2017). Hier kann also eine Generation DDR-sozialisierter Arbeitnehmer*innen angesprochen sein, die dazu tendiert/e, spartanische Arbeitsbedingungen zu akzeptieren und lieber mehr als zu wenig zu arbeiten, notfalls auch ohne Bezahlung. Andrea Köpping zufolge handelt es sich um Menschen, die sich dem habitualisierten Ziel einer gemeinsamen starken Produktivkraft entsprechend nach der Wende in besonderem Maße aufrieben, weil sie es sich kaum leisten konnten, Forderungen oder Ansprüche an den Betrieb zu stellen, um den eigenen fragil gewordenen Arbeitsplatz nicht zu gefährden (Köpping 2018: 162). In diesem Sinne können hier also Menschen adressiert sein, die mindestens in den Nachwendejahren auf höhere Löhne und Mitbestimmungsrechte im Betrieb freiwillig verzichteten und die anspruchslos jeglicher persönlichen Entfaltung im Arbeitskontext entsagten, um die Vorgesetzten bestmöglich zu stützen (ebd.: 53).

Michael Behr, auf den auch Köpping rekurriert,³⁵ identifiziert in Ostdeutschland eine »*gekränkte[...] Arbeitsgesellschaft*« (Behr 2017: 31, Hervh. im Orig.) mit einem spezifischen Sozialcharakter, die er mit dem Begriff des »Arbeitspartaners« (ebd.) konzeptualisiert. Gewachsen sei sie infolge der erlebten Entwertung beruflicher Qualifikationen nach der Wende, der Ängste vor Arbeitslosigkeit und sich anschließenden Aufopferungen. Diese Generation – die ich also mit der Metapher der »*aussterbende[n] Rasse*« denke – zeichnet sich dadurch aus, dass sie nach der Wende angstbeschleunigt bereit war,

35 Vgl. auch Mau (2019: 151).

Leistung auch unter harten Arbeitsbedingungen abzuliefern und eigene Interessen in hohem Maße zurückzustellen. Das Ergebnis ist eine zur Kultur gewordene Nichtberücksichtigung subjektiver Orientierungen, emotionaler Befindlichkeiten oder gesundheitlicher Interessen. [...] Ostdeutschland erlebt nach dem Systemumbruch eine regelrechte Dehumanisierung des betrieblichen Sozialraumes und eine zunehmende »Verzweckung« [...] der Sozialbeziehungen. [...] Gleichzeitig verschmilzt das persönliche Schicksal des Einzelnen mit dem des Betriebes. Aus Notgemeinschaften, die im Chaos der Nachwendezeit überlebten, wurden Bleibekollektive mit eingeschränkten Optionen, gewissermaßen »erzwungene Arrangements«. (Behr 2017: 31)

Die von der »Entbehrungsfreude« gekennzeichnete »arbeitskulturelle Hegemonie des Arbeitsspartaners« – »die Interpretation der eigenen Situation als Überlebenskampf«, sich irgendwie durchschlagen zu müssen und sich über »den Status als arbeitender Mensch« seinen Stolz zu bewahren – findet sich nun vor allem in der Altersgruppe der 45- bis 70-Jährigen (ebd.: 32).³⁶ Hierbei spricht Behr pointiert von einem »Arbeitsspartanerkartell« der Bescheidenen und Zurückhaltenden[...] Geschäftsführer und Unternehmer, die sehr defensiv gegenüber ihren Auftraggebern verhandeln, und Beschäftigte, die den – vermeintlich oder realen – geringen Verteilungsspielraum klaglos hinnehmen« (ebd.: 32). Noch bis heute bestehende manchesterkapitalistische Züge einiger Branchen bzw. eine exaltierte Marktradikalität mancher ostdeutscher Unternehmer*innen bringt Köpping – analog zu Behr – mit dem sich im Osten entwickelnden »Turbokapitalismus« (Köpping 2018: 52) der Nachwendezeit in Verbindung. Auf diese Weise koppelt sie das Phänomen an die schwierigen Startbedingungen 1990 auf dem Wirtschafts- und Arbeitsmarkt (etwa hohe Arbeitslosigkeit, geringe Kaufkraft, Mangel an angespartem Vermögen). Eine Gemengelage, in der, so fügt Köpping an, einige ostdeutsche Unternehmer*innen recht schnell lernten, »ihr Schäfchen ins Trockene« (ebd.: 81) zu bringen.

Kostendruck und Konkurrenzkämpfe konnten sich so in der Nachwendezeit an den Mitarbeiter*innen ausagieren, die trotz allem ihre Vorgesetzten in voller Dankbarkeit für ihren Arbeitsplatz in Ehren hielten, gleichsam aber zusehends unter der »Mühle der Proletarisierung« (Balibar 2017a: 258) litten, wie Balibar eine Bürde der Arbeiter*innenklasse zum Ausdruck bringt. So verstanden, ist es dieser »unausgesprochene[...] Sozialpakt« (Köpping 2018: 53) – den die »aussterbende Rasse« bis heute gelebt hat, den die (über-)ausgebeuteten »Arbeitsspartaner« (Behr 2017) aufrechterhalten haben –, der das System der ambulanten Pflege in Dresden in seiner bisherigen, unhinterfragten ökonomisierten Existenz mitgetragen hat. In den Nachwendejahren konnten sich so ein spezifisch internalisierter Wert von Arbeit und apolitisch geschulte Habitus mit den neuen manchesterkapitalistischen Strukturen verweben und das »perfekte neoliberale Subjekt« (Buck/Hönke 2013: 36; Engler 2002) schaffen, das, ich hatte bereits darauf hingewiesen (Kapitel 4.4), im »Avantgarde-Diskurs« über Ostdeutschland der 1990er- und

36 Vor dem Hintergrund der »Verweiblichung« der Pflege und einer ebenso weiblichen Prägung des »Arbeitsspartanertum[s]« (Behr 2017: 33), als eine Folge der »Weiblichkeit« der Nachwende-Masenerbeitslosigkeit (ebd.: 34; Kowalczyk 2021: 33) und nicht zuletzt der doppelten Vergesellschaftung, kann die Kränkungserfahrung im Altenpflegekontext in der Generation 45+ als besonders wirkmächtig verstanden werden.

2000er-Jahre eine perfide Aufwertung erfuhr. Mit einer nunmehr alternativlos anmutenden Reproduktion der das Primat der Ökonomie huldigenden Diskurse und, wie bereits analysiert, der Einrichtung in einer ›Opferrolle‹ kann jenes *verstärkt* eintreten, was Bourdieu gesamtgesellschaftlich beobachtet:

Und vielleicht ist es kein Zufall, daß viele Leute gerade aus meiner Generation ohne große Mühe von einem marxistischen zu einem neoliberalen Fatalismus hinübergewechselt sind. In beiden Fällen hat der Ökonomismus dadurch, daß er der Politik die Bedeutung abspricht, ein Schwinden des Verantwortungsgefühls und eine Demobilisierung zur Folge, denn eine ganze Reihe von Zielen – wie maximales Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität – werden einfach vorgegeben und stehen nicht mehr zur Diskussion. (Bourdieu 2004a: 69)

Auch wenn Behr gegenwärtig den Abschied vom »Arbeitsspartanertum« (Behr 2017: 33) in der Altersgruppe der 30- bis 45-jährigen Ostdeutschen eingeläutet sieht, zunehmend attraktivere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten eingefordert werden (ebd.: 35), zeigen sich die Verhältnisse in den Betrieben, wie auch diese Arbeit verdeutlicht, nur teilrehabilitiert. Auch jüngere Generationen beklagen die neoliberalen Verhältnisse, die systembedingt, wenn auch mit kontextbezogenen Brechungen, ebenso im gesamten Land anzutreffen sind. Dennoch wurden im Jahr 2016 psychische und physische Belastungen, Leistungsdruck, Stress, Arbeitsaufkommen und Unzufriedenheit über die Entlohnung in Ostdeutschland noch immer stärker empfunden als in Westdeutschland (Behr 2017: 29). Die Belastungen spiegeln eine sich fortsetzende »härtere, stärker beschleunigte Arbeitswelt wider« (ebd.).

Vor diesem Hintergrund betrachten nun ältere und jüngere Pflegedienstleitungen skeptisch die junge »[Pflege-]Generation Z«, die anderen Maximen Priorität einräumt und die den etablierten »Arbeitsspartaner« (Behr 2017) sukzessive verabschiedet:

[W]ir haben zum Teil auch eine Generation Z [Auszubildende zwischen 18 und 26 Jahren], die schwierig heranwächst in der Pflege, die sich nicht mehr so gut auf die Arbeit einstellen können bzw. eine andere Definition auflegen als die Babyboomer, die Generation X oder Y und noch viel mehr auf Work-Life-Balance und noch viel mehr auf ihre Individualität und schnelle Erfolge abzielen [...]. Anja Meyer

[D]ie Jugendlichen, heutzutage, die sind auch nie einfach. [...] Die haben ja auch so die Einstellung für jedes Ding, was sie gemacht haben, wollen sie dreimal gelobt werden, ansonsten geht es nie weiter. Das ist auch nie meine Arbeitsweise, ich brauch jemanden, der die Arbeit sieht, der bereit ist, mehr zu arbeiten [...]. Silvia Meyer

Das bisher gelebte Arbeitsethos – ›Mehrarbeit‹ sehen und selbstverständlich freiwillig übernehmen – präsentiert sich in der gegenwärtigen (Auszubildenden-)Generation Z als vergangen. Nun fordern andere Werte wie »Work-Life-Balance« und »Individualität« ihre Berechtigung. »[S]ie [wollen] dreimal gelobt werden«, stellt Silvia Meyer ungläubig eine

neue Anspruchskultur fest.³⁷ So verlieren die (Nachwende-)Tugenden einer freiwilligen (Über-)Ausbeutung und Bescheidenheit mehr und mehr ihre normative Legitimität. Vermeintlich fürsorgliche Entmündigungspraktiken paternalistischer Leitungskräfte werden von nachkommenden selbstbewusster auftretenden, weniger verängstigten, sich emanzipierenden Generationen kritisiert und repolitisiert. »Heute tritt eine neue Beschäftigtengeneration in das Erwerbsleben ein, die nicht mehr primär durch die (Nach-)Wendeerfahrung geprägt ist« (Goes et al. 2015: 35), »[n]icht traumatisiert, wie die älteren Generationen der Arbeitsspartaner« (Behr 2017: 36).

Es scheint so nur noch eine Frage der Zeit zu sein, bis sich gegenwärtige Erwartungshaltungen an die Arbeitsphilosophie und etablierte Routinen erschöpfen. »[D]ie sind auch nie einfach«, äußerte sich bereits Silvia Meyer über die hier so bezeichnete »Pflegegeneration Z«, wobei sie im »auch« vergleichend die problematisierten als migrantisch gelesenen Pflegeschüler*innen heranzieht: »Und da weiß ich nicht, welches Übel man nimmt, das oder das (lacht)«. Das gewohnte Arbeitskraftangebot versteht sie als erschöpft, sodass ihr die Wahl zwischen der weißen, deutschen »Pflegegeneration Z« und (jungen) migrantischen Pflegekräfte bliebe. Bei beiden Optionen handle es sich um »Übel«, die drohen, den eingerichteten ökonomisierten Gleichklang ins Wanken zu bringen. Es ist nun fast zu errahnen, dass sich sogleich die engagierte Frage anschließen kann, inwieweit »neue« Arbeitsspartaner« (Behr 2017) oder zumindest Menschen, die die etablierten Strukturen fortsetzen, akquiriert werden können:

[U]nd da (Pause) gibt's bei Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund nie solche Schwierigkeiten wie dieselbe Generation [Z], die in der Zeit in Deutschland aufgewachsen ist. Also ich finde, die lassen sich vom Arbeitsansatz, [...], ich hab insgesamt die Erfahrung gemacht, dass wenn wir die Generationen vergleichen, [...] das dort es leichter ist, ähm, die Generationen Z insbesondere in die Pflege zu integrieren als unsere eigene Generation. Anja Meyer

Sind Menschen mit Migrationserfahrung, die ›Liebe zum Beruf‹ mit ›angenehmer Leistungsbereitschaft‹ verbinden können, wie die Pflegedienstleiterin Anja Meyer bereits zu Beginn dieses Teilkapitels feststellte, die ›Arbeitsspartaner*innen von morgen‹? Droht in dieser Gemengelage eine erneute Romantisierung und Instrumentalisierung migrantischer Pflegekräfte, die die – einst erlebten oder zumindest bewährten – knechtenden Arbeitsverhältnisse fortschreiben sollen?

Kein haltloser Gedanke, wenn parallel dazu das Erleben der von den weißen, deutschen Sprecher*innen problematisierten Pflegekräfte herangezogen wird. Für diese begründet es nunmehr eine Normalität, grundsätzlich mehr leisten zu müssen als ihre weißen, deutschen Kolleg*innen:

Wenn zum Beispiel [...] im Moment ist nichts zu tun, man sagt dir trotzdem: »[Laila], geh die Wäsche in die Kommode reintun, die Handtücher, die Bettwäsche« usw. und in diesem Moment ist der zweite [weiße, deutsche] Pflegehelfer da und redet und quatscht mit der

37 Hierbei zeichnen sich zugleich gesamtgesellschaftliche Trends und Generationenunterschiede in westlich geprägten Gesellschaften ab (hierzu siehe z.B. Pfeil 2017: 72).

Fachkraft. Wenn du arbeitest, dann bleiben sie im Dienstzimmer oder du arbeitest, sie gehen draußen rauchen, quatschen und in diesem Moment arbeitest du [...]. Laila Zannou

*[U]nd alle meine [zu pflegenden] Bewohner sind DIE Leute, die nur im Bett sind, wo es MEHR Arbeit gibt und die anderen sind selbstständig. Warum schmeißen sie [die Kolleg*innen] immer nur die schwierige Arbeit auf mich? Aber ich habe es trotzdem gemacht, ich sage nicht »Nein« oder »Warum so und so«, obwohl das nicht so richtig ist.* Mohammed Al-Abadi

[A]lso klar jemand Dunkelhäutiges muss auch viel mehr machen als die anderen, das wusste ich schon [...]. Mao Oumar

Die aus einer solchen Praxis resultierende fragwürdige Akzeptanz aufseiten der weißen, deutschen Sprecher*innen schließt also auch an den im Vergehen begriffenen »Arbeitspartaner« (Behr 2017) an und konstituiert sich nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Unbehagen evozierenden weißen, deutschen »Pflegegeneration Z«.

Aber auch ungeachtet der hier als wirkmächtig verstandenen spezifischen Kontinuitäten im Kontext ›Ostdeutschland‹ zeichnen sich in diesen Beispielen gesellschaftsübergreifende Symptome von Macht- und Herrschaftsverhältnissen ab – subtile Erwartungen an Überausbeutung wie ein Mehr an Fleiß und Arbeitsleistung –, die nicht nur an migrantische bzw. rassifizierte ›Andere‹ gerichtet werden. So beschreibt beispielsweise Susan Arndt derlei Praktiken als Auswüchse des Machtverhältnisses Sexismus (Arndt 2020) und die Pflegewissenschaftler*innen Christina Gold et al. sprechen – auch unabhängig vom ostdeutschen Kontext – von »grotesk hohen Erwartungen«, die an zugewanderte Pflegekräfte gestellt werden, die ein Scheitern durch ›Verunmöglichung‹ bereits in sich tragen und die aufzeigen, dass »eine Integration gar nicht erwünscht ist« (Gold et al. 2019: 139). Weiterhin können die gestellten Ansprüche auch als ein »Ausdruck der als ungerecht erlebten Anforderungen an die eigene Person« (ebd.) verstanden werden. In diesem Sinne, also die Praxis einer rassistisch konnotierten Überausbeutung stützend, möchte Silvia Meyer die problematisierten migrantischen Pflegekräfte nur dann einstellen, wenn sie »supertoll« arbeiten: »Also die Ausländer müssten dann schon wirklich durch ganz viel Qualität hervorstechen«. Das Selbstbild der ›Etablierten‹ konstituiert sich so durch deren beispielhafteste oder gar »nomischste« Teilgruppe« (in Anlehnung an die Etablierten-Außenseiter-Figuration nach Elias/Scotson 2017: 13) und hier in besonderem Maße durch die einst durchlebten Aufreibungen. Es fungiert als Messlatte für alle ›Außenseiter*innen‹, womit sich für den ostdeutschen Kontext eine weitere Aufschichtung oder Dimension für rassistisches Ausschlussbegehren abzeichnet.³⁸

»Die Generation Babyboomer, die so 60 geboren sind, die Pflegekräfte, die jetzt so kurz vor der Rente stehen. Ich denke, [...] dass dort der Stöpsel vor der Flasche sitzt, um Integration besser möglich zu machen in den Teams«, leitet schließlich Anja Meyer ab. Auch sie ahnt, dass ein Unge-rechtigkeitserleben an der DDR sozialisierten Bevölkerungsgruppe nagt, das auch und

38 Hinzu kommt, so betont Kowalczyk, dass mit ähnlichen Kriterien im Kontext der Eliten- bzw. Führungskräfteerkrutierung auch die Menschen Ostdeutschlands mindestens nach der Wende am westlichen Hegemonialen gemessen wurden: »Sie sollen nicht nur gleich gut, sie müssen besser sein« (Kowalczyk 2021: 46). Insofern zeichnen sich hier weitere mit der erlebten Wendeerfahrung in Verbindung stehende Dynamiken ab, die eine auf Ausschluss gerichtete Situation bestärken.

gerade mit den Aufreibungen im Kontext der Wiedervereinigung in Verbindung stehen kann: »[Be]merke [ich] die Aggressivität der Menschen. Und das sind nicht die jungen Menschen, [...] das hat ja gar nichts unmittelbar mit Migration zu tun, sondern einfach mit einer gewissen Unzufriedenheit seit 1990 [...], »wir haben so ein bisschen eine jammerige Pflegegesellschaft, wir haben Jammerteams, die ausgebrannt sind«. Vor dem Hintergrund der thematisierten Nachwendeaufreibungen können sich also in ihren Aussagen – neben den gesellschaftsüberspannenden Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in der Altenpflege – auch die Folgen der spartanischen Arbeitsbedingungen im wiedervereinigten Deutschland und die in der DDR ansozialisierten apolitischen ›Opferschemata‹ widerspiegeln,³⁹ die bisher das ›Reüssieren‹ einer migrantischen ›Authentizität‹ und ›Lebensfreude‹ im Pflegekontext behindern.

Die Frage, warum migrantische Pflegekräfte möglicherweise tatsächlich mehr Arbeitsaufgaben übernehmen, bleibt jedoch aus der weißen, deutschen Perspektive besser ungestellt, erweisen sich doch das Arbeiten des Rassismus, deren Romantisierung und deren – ausgleichende Gerechtigkeit suchende – Knechtung für die Aufrechterhaltung der gewohnten Profitabilität als dienlich.

So können also auch im hier elaborierten Konnex zwischen Ökonomisierung und Rassifizierung historisch gewachsene Kontinuitäten, die weit vor dem »langen Sommer der Migration« (Kasperek/Speer 2015) in den Habitus (Bourdieu 2012) und den Erfahrungswelten der DDR-sozialisierten Sprecher*innen angelegt waren, die Vergangenheit mit der Gegenwart verklammern. Dabei führen ausgemachte Ähnlichkeiten in den (über-)ausbeuterischen Lebenswirklichkeiten nicht zu alliierenden Schulter-schlüssen mit den ›unheimlich heimlichen Geflüchteten‹ oder zum solidarischen Zusammenschluss in der Arbeiter*innenklasse. Im Gegenteil: Die DDR-Sozialisierten rücken über die Nachwenderfahrungen der Kränkung, des Ungerechtigkeitserlebens und der (Über-)Ausbeutung umso enger zusammen, was einen un/bewussten Boykott auslösen kann:

Das kann sein, ja, dass sie [die weißen, deutschen Pflegekräfte] einfach sagen, wieso kann die [Hiba] das? Das ist so, diese eigene Unzufriedenheit im Osten mal konfrontiert sehen mit der Zufriedenheit der [Hiba], das kann schon sein. Dass sie dann sagen oder denken, wieso kann die das und wieso geht es mir nicht so gut? Wie kann die überhaupt so fröhlich sein, der dürfte es doch eigentlich gar nicht so gut gehen[.]

bemerkt Manuela Vierstück. In dieser komplexen Gemengelage kann es dann umso leichter fallen, egalitäre, erleichternde Arbeitsbedingungen zurückzuweisen. Wie Wallerstein es formuliert, kann man »nämlich immer dann, wenn es um konkrete Schritte zur Beseitigung der institutionalisierten Strukturen von Rassismus [...] geht, im Namen des Universalismus selbst anklagend auf den so genannten umgekehrten Rassismus verweisen« (Wallerstein 2017b: 48). Und eine solche Neigung liegt in einem Kontext, der von komplexen Ungerechtigkeits- und Unzufriedenheitserfahrungen durchzogen ist, nahe; gerade dann, wenn (migrantische) ›Andere‹ Zugang zu vermeintlich knappen Ressourcen erhalten sollen, obschon sie die eigens durch- und erlebten Aufwendungen

39 Siehe Kapitel 4.4.

und Ausbeutungen, die »Mühle der Proletarisierung« (Balibar 2017a: 258), vermeintlich nicht durchlaufen haben. Entsetzliche Fragen mögen im Stillen aufkommen: Warum bekommen *die* vier Wochen Einarbeitung, während ich selbst nach drei Tagen »funktionieren« musste? Warum bekommt die Pflegerin mit syrischer Herkunft eine Pflegetour mit zu pflegenden Frauen, wo ich selbst doch auch nicht gern Männer pflege? Warum bekommen *die* dann von Anfang an so viele Zugeständnisse, wenn ich doch immer mehr geleistet habe ohne entsprechende Vergütung? Warum fahren *die* einen Mercedes und ich nicht? »Die Ignorierung der Neuen« oder deren Ablehnung »kann als Antwort auf das Einfordern der eigenen Anerkennung gelesen werden. So sollen die Pflegenden etwas geben, was sie selbst nicht erhalten, dessen sie aber genauso bedürfen«, sie sollen »das kostbare Gut ›Zeit‹ investieren, obwohl sie selbst getrieben sind« (Gold et al. 2019: 139). »Ich meine, sie [die Auszubildende Hiba ohne Führersein] hat schon ein paar Vorteile. [...] [D]ass sie halt nicht so viel arbeitet, [da]durch, dass sie alles zu Fuß zurücklegen muss, hat sie keinen Acht-Stunden-Tag gehabt, also sie hat auch viele Minusstunden gehabt, die ich ihr letztendlich geschenkt habe [...]. Vielleicht hat das die anderen [Kolleg*innen] gestört?«, fragt sich Manuela Vierstück retrospektiv. Eine solche Unterstützung, die als Bevorteilung empfunden werden kann, vermag einen politischen Protest (Wallerstein 2017b: 44) der etablierten – weißen, deutschen – Arbeiter*innenschaft auszulösen, dessen Beruhigung eine Überausbeutung implizieren kann. Der »ideologische Klassenkampf« zeigt sich dann »gerade dort am wirkungsvollsten, wo er die internen Widersprüche der Klassenerfahrung mit dem Rassismus artikuliert und so die beherrschten Klassen für das Kapital nutzbar macht« (Hall 2019e: 134). In diesem Sinne braucht der Kapitalismus den Rassismus, »um sein Überleben gegen die Gefahr einer klassenbewussten Gegenbewegung zu sichern« (Marz 2020: 93). Und so kann die migrantische Pflegekraft, die dann – abseits der üblichen Routine und ›Jammerei‹ – eine als zufriedenstellend empfundene Arbeit mit und bei den zu Pflegenden leistet und noch Muße besitzt, Innovationen in den Pflegealltag einzuführen, Ablehnung erfahren:

Und das Problem ist, die Pflegebedürftigen dürfen uns nicht loben, dann sind die anderen neidisch, »Oh, der Afrikaner hat es gut gemacht.« Verstehst du das? [...] Wir arbeiten zusammen. Und wenn der Chef sagt: »Oh [Abilio], du hast das gut gemacht«, und die anderen [weißen, deutschen] Pfleger bekommen das mit, die sind danach neidisch [...]. »Oh, der Pfleger [Abilio] hat es so gut gemacht, der hat mich massiert. Wann kommt er wieder?« Oder meine Tour, meine Patienten, ich hab da so was entwickelt, die im Rollstuhl, die können nicht duschen gehen, die brauchen deine Hilfe und in der Weiterbildung habe ich so viel gelernt und da habe ich gedacht: Ich probiere mal mit meinem Patienten, der wurde noch nie geduscht, aber jetzt funktioniert es. Ich bin sowieso geliebt jetzt dort über alles, man merkt das [...]. Aber ich habe gesagt, alle meine Patienten, die dürfen mich nicht loben. Das habe ich auch heute noch gesagt. [...] [Denn] die [anderen Pflegekräfte] akzeptieren das nicht, da wird das rassistische Mobbing geboren. Wieso lieben sie den [Abilio] über alles? Wir sind Deutsch [...], wieso Afrikaner? Das ist dieser Neid und das verhindere ich. Abilio Effiboley

Um sein individuelles Engagement fortsetzen zu können und gleichzeitig dem aufkeimenden rassifizierten »Klassenhass« (Balibar 2017a: 249) und/oder der »aussterbenden Rasse« ein Schnippchen zu schlagen, akzeptiert Abilio Effiboley lieber das stille Lob und die unauffälligen Gesten der Dankbarkeit. Bereits Balibar formulierte, dass die

Entwicklung eines »Rassismus in der Arbeiterklasse« (Balibar 2017a: 247)⁴⁰, der in der sozialistischen Vergangenheit als etwas Widernatürliches erschien, die Tendenz hat, »eine[n] geschlossenen ›Block‹ zu formieren« (ebd.: 257). Ein derartiger Rassismus kann also hier die Funktion übernehmen, die nach der Wiedervereinigung auf zähem Wege errungene Position und das kaum selbst erlebte Privileg zu verteidigen. Die Reihen DDR-sozialisierter Deklassierter oder »Arbeitsspartaner« (Behr 2017) schließen sich so umso enger, sie kollektivieren Misstrauen und Ausschlussbegehren, was zu Abilio Effiboleys strategischer »Tarnung« beitragen kann – hier: der Aufforderung an die zu Pflegenden, ein an ihn gerichtetes Lob über seine Arbeit nicht offen auszusprechen, um so dem »rassistische[n] Mobbing« auszuweichen.

Eine Unzufriedenheit mit den (einst erlebten) marktradikalen Strukturen, während gleichzeitig die eigene (Über-)Ausbeutung hingenommen wurde, und eine nun eintretende Hierarchisierung in der Arbeiter*innenschaft (so in Form von Lob oder Privilegien für migrantische Kolleg*innen) können sodann eine verstärkte »Selbst-Rassisierung« der Arbeiterklasse« (Balibar 2017a: 257) gegen die (turbo-)kapitalistischen Praktiken im Kontext »Ostdeutschland« in Gang setzen, die sich nun am verschobenen Objekt ausagiert: an den nichtweißen und migrantischen Arbeiter*innen. Dieser Prozess kann eine Ambivalenz erzeugen und sich einerseits in dem Wunsch ausdrücken, der ausbeuterischen Situation zu entkommen. Andererseits kann das Bedürfnis entstehen, die empfundene Verachtung zurückzuweisen (ebd.: 257–258) – »aussterbende Rasse«, wie Doris Jung auch mit einem gewissen (Opfer-)Stolz bemühte. Das Unwünschte wird – angesichts einer hier wiederkehrenden Opferidentifikation – sogleich wünschenswert (vgl. Giglioli 2015: 10); eine Zwiespältigkeit, die heute im Verhältnis zum »Fremden« aufscheint:

[I]n dem Maße, wie sie ihre Ängste und Ressentiments, ihre Verzweiflung und ihren Trotz auf die Fremden projizieren, bekämpfen sie nicht nur die Konkurrenz, wie es heißt, sondern versuchen sie, sich von ihrem eigenen »Ausgebeutetsein« zu distanzieren. Sie hassen sich selbst als Proletarier oder als Menschen, die in die Mühle der Proletarisierung zu geraten drohen. (Balibar 2017a: 258, Hervh. im Orig.)

Für den vorliegenden Kontext könnte es auch heißen: »die in die Mühle der Proletarisierung geraten sind und/oder selbst Überausbeutung erfahren haben«. Und so ist der Rassismus, ich hatte bereits in Kapitel 5.4 darauf hingewiesen, eben auch eine Darstellungsform, »in der Klasse ›gelebt‹ wird« (Hall 2019e: 134). In diesem Sinne geht dann der Rassismus aus den konkreten Problemen verschiedener Klassen und Gruppen in einer Gesellschaft hervor; er stellt einen ideologischen Versuch dar, »to construct those conditions, contradictions and problems in such a way that they can be dealt with and deflected at the same moment« (Hall 1978: 35; vgl. dazu auch Miles/Brown 1989: 106–107).

So ist es – entgegen einer klassisch marxistischen Lesart – »historisch zutreffender, die Beziehungen zwischen Klasse und ›Rasse« im Politischen und Kulturellen als

40 Hierbei interessiert sich Balibar für die Entwicklung von Rassismus als Folge unterschiedlicher materieller Situationen: »[E]s gibt praktisch keine Klasse, die von dem Verdacht ausgenommen wird« (Balibar 2017a: 247).

ungleich und kombiniert statt als eine einfache Entsprechung aufzufassen« (Hall 2019e: 132), wobei der Rassismus über eine *relative* Autonomie (Solomos 1987: 61–62) verfügt. Wie in Kapitel 5 konturiert, ist ›Rasse‹ eine determinierende Kraft, die sich ökonomisierte Strukturen situativ als Werkzeug für die maximale Mehrwertrealisierung zu eigen machen kann. »Klassen-Rassismus« und »ethnische[r] Rassismus« determinieren dabei einander wechselseitig und sind nicht als voneinander unabhängig zu betrachten (Balibar 2017a: 258): »Jede produziert ihre Auswirkungen gewissermaßen auf dem Feld und unter dem Zwang der anderen« (ebd.). Die Idee eines gemeinsamen Klassenkampfes gegen das Kapital – »zur Einheit und zum Kampf«, wie Hall (2019e: 104) den berühmten marxistischen Appell bemüht – begreift also »nicht in angemessener Weise die strukturell verschiedenen Beziehungen [...], in denen ›weiße‹ und ›schwarze‹ Arbeit zum Kapital stehen« (ebd.). Der Klassenkampf spaltet sich intern auf (ebd.: 132) und der Rassismus hierarchisiert sodann die Ausgebeuteten im Kapitalismus (vgl. Balibar 2017a).⁴¹

Und so ist die Entwertung rassifizierter Arbeitskraft im vorliegenden Kontext einerseits noch immer in alter kolonialrassistischer Manier mit einer Differenzierung »zwischen Ausbeutung und Überausbeutung« (Balibar 2017c: 269) sowie andererseits mit Ausschließungspraktiken verbunden. Vor diesem Hintergrund kann ein Verstehen des Wirkens rassistischer Praktiken kaum von der kontextualen Einbettung in ökonomische und politische Verhältnisse und damit nicht von dem historischen Gewordensein dieser Ausschlussbegehren losgelöst werden (vgl. Hall 2019e; Quijano 2016). Die faktischen und/oder empfundenen Nachwendungerechtigkeiten, hier in Form eines gelebten »Arbeitsspartanertum[s]« (Behr 2017: 33), verweben sich mit der in der (ambulanten) Altenpflege routiniert praktizierten neoliberalen Disziplinargesellschaft und dem Wirken rassistischer, (post-)kolonialer Wissensbestände, die sodann in einer ausschchlussverstärkenden Kompliz*innenschaft kulminieren können.

Jene Verflechtungen – und nun schließe ich den Bogen zum Beginn dieses Teilkapitels – können in dem mir prominent begegneten Argument des Anzweifeln von Sprachkompetenz zusammentreffen. Die imaginäre Klammer, die zu Beginn dieses Kapitels hinter dem Sprachargument in Form einer verschobenen Lesart geöffnet wurde, um ein potenziell Beschwiegenes nachzuzeichnen bzw. sozioökonomische Zwänge zu demaskieren, soll nun wieder geschlossen werden. Hierbei möchte ich schließlich und letztlich die Frage aufwerfen, ob sich das Sprachargument nicht auch als ein Platzhalter und Ultima Ratio verstehen lässt, um Unbehagen und Ablehnung möglichst systemunkritisch und vermeintlich politisch korrekt zu äußern.

Dazu werden erneut die Ausführungen der Pflegedienstleiterin Manuela Vierstück über den Ausgang zweier Bewerbungen von Pflegekräften, die sie als männlich und »arabisch-muslimisch« liest, herangezogen:

[Z]wei haben sich [...] vorgestellt, die wollten mal gucken. [...] [A]ber das war von vornherein klar, dass wir sie nicht nehmen. Ich meine, ich, wie gesagt, ich bin offen, vielleicht wäre ja auch ein Wunder geschehen und es wäre ein ganz toller Kerl gewesen und vom Typ her auch

41 Zu ›Racialisation of Labor‹, rassistisch strukturierter Segmentierung und Unterschichtung westlicher, kapitalistischer Arbeitsmärkte siehe z.B. Roediger (2007) sowie Du Bois' ›Color Line‹ (Du Bois 1999, 2007).

passend, aber generell war das jetzt nicht geplant, dass wir noch einen ausländischen Mann nehmen [...]. Es ist ja auch ein Aufwand, so jemanden auszubilden, letztendlich, ne? Kostet ja auch Zeit und Arbeitskraft von der Praxisanleiterin. Manuela Vierstück

Manuela Vierstücks negativ konnotiertes Bild vom ›arabisch-muslimischen‹ Mann tritt hier erneut deutlich hervor.⁴² ›Tolle Kerle‹ und eine ›solche‹ Herkunft und/oder Religion scheinen sich auszuschließen. Mit Rekurs auf die utilitaristische Ethik und einem erwarteten erhöhten Einarbeitungszeitfaktor verkompliziert sich die Lage. Als sie sich im Gespräch wenig später explizit für den Quereinstieg weißer, deutscher männlicher Pflegekräfte ausspricht – »und die [weißen, deutschen] Männer sind gut, die machen ihre Sache gut« – frage ich noch einmal nach, ob die zwei jungen Männer, die sie als arabisch-muslimisch gelesen hatte, nicht auch eine solch ›geeignete‹ Persönlichkeit für den Pflegeberuf hätten mitbringen können:

Ähm, die konnten auch gar kein Deutsch, also man konnte sich auch gar nie mit denen unterhalten. Die kamen kurz und haben halt nachgefragt und da ging auch gar kein Gespräch, definitiv nicht. Also auch so nicht, die konnten noch zu wenig Deutsch [...]. Manuela Vierstück

Vor dem Hintergrund meiner angedeuteten rassistischen Diskriminierung im Rahmen des Gespräches wirken erneut die Deutschkenntnisse als probates Argument, um den Ausschluss zu plausibilisieren und sich von dem Rassismus-Vorwurf zu befreien oder eine Pflegesystemkritik zu de-thematisieren – »[D]ie konnten auch gar kein Deutsch«. Nicht vergessen werden darf, dass ein bestimmtes Maß an Deutschkenntnissen auch von den migrantischen Sprecher*innen selbst als unabdingbar für die Arbeit in der Altenpflege und die eigene Handlungsfähigkeit erachtet wird. Dennoch entsteht hier ein Eindruck, als würde das Sprachargument in die Rolle eines ›Scheinarguments‹ gedrängt und wiederkehrend zuverlässig als beschönigende ›Killerphrase‹ herangezogen, um weitere Konfrontation abzuwehren und sich nicht selbst als in den verrufenen rassistischen und/oder beschwiegenen ökonomischen Diskurs verstrickt zu erkennen zu geben. Denn was gibt es auf Hörer*innenseite noch zu erwidern, wenn jemand »gar nie«, »definitiv nicht« die deutsche Sprache spricht?

Darüber hinaus möchte ich eine weitere Argumentationskette betrachten, die in letzter Instanz ebenso auf die ›Sprachkompetenz‹ rekurriert, damit den Ausschluss manifestiert und jeglicher Gegenrede den Boden entzieht:

Er [migrantische Pflegekraft] wird sicherlich lernen, wenn er das möchte, aber die Zeit, es dauert einfach zu lange, die Einarbeitungszeit wird extrem lang sein, was einfach nie zu kompensieren ist, was keiner bezahlt, was keiner irgendwann bereit ist, zu tun. Also sicherlich gibt's

42 In Kapitel 5 habe ich eine (Re-)Produktion kolonialrassistisch zu bewertender Topoi in der von ihr verwendeten Sprache bereits interpretiert (›muslimische Männer‹ als vermeintlich sexuell übergriffig und frauenverachtend). Im Gespräch selbst resümierte sie zudem Folgendes: »Ähm, ja, also ich bin da, was muslimische Männer betrifft, absolut unerfahren und bin auch voller Vorbehalte, muss ich sagen. Weil das ja eine Kultur ist, die Männer, oder Männer und Frauen, anders sieht als wir [...]. Deswegen wäre vielleicht ein männlicher Migrant aus Syrien nicht so gut für die Pflege«.

da auch ganz Unterschiedliche, [...] die da auch sehr engagiert sind und machen, also dass kann man nie pauschal sagen, [...] aber die Sprachbarriere ist nach wie vor [...]. Silvia Meyer

Auch in den Aussagen Silvia Meyers wird ›Sprache‹ als gesellschaftlich akzeptierter und letzter Rettungsanker inszeniert,⁴³ womit erneut ein Weg bereitet ist, die eigene Ablehnung dieser Zusammenarbeit, sei es aus rassistisch und/oder ökonomisch strukturierten Bedenken heraus, zu de-thematisieren. So gelesen, entpuppt sich das Sprachargument als eine ›gläserne Decke‹ für berufliche Zusammenarbeit und gibt freundlich, aber zweckgerichtet zu verstehen: »[S]olange es noch andere Wege gibt, geht man die anderen Wege, da wird man die [problematisierten, als migrantisch gelesenen Anderen] nie einstellen« (Silvia Meyer). Das so perspektivierte Sprachargument erweist sich auch deshalb als besonders produktiv, weil es als gesellschaftlich akzeptierte fluide Distinktionslinie bereits zur Verfügung steht und so weitere Kommunikation oder Rückfragen unterbinden kann. Dirim et al. verstehen eine gesamtgesellschaftlich wirkende exaltierte Betonung der deutschen Sprachkompetenz explizit als eine *rassistische* Unterscheidungspraxis (Dirim et al. 2016: 86–87). Sie thematisieren »(Neo-)Linguizismus« (Dirim 2010) als eine spezielle Form von Rassismus, in der »das Konstrukt des ›Muttersprachlichen‹ als Norm gesetzt« (Dirim et al. 2016: 86) wird und »Ausgrenzung und Diskriminierung mit dem Verweis auf Sprache« (Dirim 2010: 95) praktiziert werden. So vermag das hier wiederkehrend artikuliert Sprachargument, dem Rassismus ein »Sprachversteck« (Leiprecht 2001: 28) anzubieten – in ähnlicher Funktionsweise wie der Signifikant ›Kultur‹. Wenn Friese also in Bezug auf den Kultur-Signifikanten und so Halls diskursives Konstrukt des »Floating Signifier« (Hall 1997) pointiert, dass im alltäglichen Diskurs zumeist »Kultur gerufen und Rasse gemeint« (Friese 2017: 17) wird, dann ließe sich für den hier relevanten Kontext wie folgt anschließen: »Es wird Sprache gerufen, es werden Rasse, Klasse und Mehrwerteinbuße gemeint«.

Konkret fassbare Erwartungen an sprachliche Kompetenzen können sich sodann konsequenterweise auch einer transparenten Konturierung und damit Erfüllbarkeit entziehen:

Also, wenn jetzt ein Migrant käme und der jetzt perfekt Deutsch könnte und mit dem könnte ich wunderbar darüber reden und ich hätte jetzt das Gefühl, der hat so eine, der kommt den weiblichen Patienten auch nicht zu nah oder hat Verständnis für Frauen oder was weiß ich was, dann wäre das wieder was anderes. Manuela Vierstück

Können die Deutsch sprechen? Können die sich verständigen? Also es muss jetzt nicht fließend sein, aber die müssen sich verständigen können [...]. Sabine Hoffmann

Und diese Gegebenheiten, dass die zum Beispiel das Deutsch 2 gemacht haben, gibt es ja diese verschiedenen Stufen 1 und 2. Die 2 ist wohl so, dass die schon relativ gut, fließend Deutsch sprechen können und wenn die das haben, ist das auch nicht das Problem und wir sind auch bereit, solche Leute einzustellen. Ralf Hund

43 Vgl. kritisch dazu auch Kontos/Ruokonen-Engler/Guhlich (2019); Gold et al. (2019); Stagge (2020).

Mein Versuch, die offenkundig geforderten Sprachkompetenzen zu konturieren und das Argument mit einer normativen Bedeutung zu füllen, verbleibt unvollendet. Was schließt ein ›perfektes Deutsch‹, das »nicht fließend« zu sein braucht, oder ein ›wunderbares Reden‹ ein? Was zeichnet ›Sprachkenntnisse‹ aus, die auch noch zu verstehen geben sollen, von sexualisierten Gewalthandlungen abzusehen? Was umfasst die Erwartungshaltungen »relativ gut« bzw. »Verständigung« muss möglich sein? An wen richten sich die Anforderungen? An migrantische im Herkunftsland ausgebildete Pflegekräfte, an zunächst unqualifizierte Quereinsteiger*innen, an Ausbildungsinteressierte, an in Deutschland ausgebildete Pflegekräfte? Und was bedeutet Deutsch »1« oder »2«? Gibt es einen Bezug zum Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen und was wäre dann mit den Buchstaben A, B und C, die in dieser Kategorisierung von Sprachkenntnissen den Zahlen vorausgehen (z.B. A1 oder A2)? Wann ist Verständigung erreicht und wer legt das fest? Ist Verständigung nur verbal möglich? Und wieso wird eine ausreichende Sprachkenntnis von den weißen, deutschen Sprecher*innen grundsätzlich nicht in Erwägung gezogen?

Das Sprachargument präsentiert sich – trotz seiner nicht zu leugnenden Bedeutsamkeit in der Arbeit mit und am Menschen – schlüpfrig, fließend, ausweichend, arbiträr. Ein Bedeutungsgehalt kann hier relativ flexibel zugewiesen werden. Obgleich die kaum vorhandenen Erfahrungswerte mit einer herkunftsdiversen Zusammenarbeit und so möglicherweise eine bisher ausgebliebene Auseinandersetzung mit transparenten Erwartungen als Begründungen fungieren können, erinnert die Beliebigkeit der hier geforderten Sprachkompetenz auch an Ernesto Laclaus ›leeren Signifikaten‹, der je nach Interesse mit einem Signifikat gefüllt werden kann, der einen Überschuss an Bedeutung oder eben dessen Mangel – eine »abwesende Fülle« (Laclau 2013: 73) – zurücklässt. Über eine rassismuskritische, verschobene Lesart dieses ›Sprach‹-Phänomens rückt so eine subtile, strategische oder zumindest zweckmäßige Offenhaltung dessen, was die ›Etablierten‹ als ausreichend anerkennen, ins Blickfeld der Betrachtungen. Indem das Sprachargument vage und uneindeutig bleibt, wird es seiner Bedeutung, seinem differenziellen Signifikat entzogen und zum ›leeren Signifikanten‹, zu einer »abwesenden Totalität« (ebd.), die verschiedene Bedeutungen absorbiert und die sich – indem einem partikularistischen Interesse ein universalistischer Anstrich verliehen wird – als hegemoniale Konstellation darzustellen versucht (ebd.: 74). Diese kann dann die Strategie verfolgen, Ausschluss zu legitimieren und um dessen Akzeptanz situativ modifiziert neu zu werben. Die präsentierte Hülse der ›Sprachkompetenz‹ kann demnach die Funktion erfüllen, die Lücke zwischen Signifikanten und Signifikat so zu schließen, dass die ›Kompetenz‹ in einer gegebenen Realität unerfüllt bleibt, wodurch sich asymmetrische Machtverhältnisse konsolidieren. Die migrantische oder als migrantisch gelesene Pflegekraft, die im Pflegealltag Handlungsfähigkeit anstrebt und praktisch von einer Auseinandersetzung mit der Sprachfähigkeit betroffen ist, verfügt hingegen – zumindest aus der Perspektive der weißen, deutschen Sprecher*innen – kaum über Deutungshoheit, diesen Signifikanten mit einem differenziellen Signifikat zu füllen.⁴⁴

44 Ähnliche Bedeutungsentleerungen zeigen sich auch hinsichtlich des oben bereits benannten Signifikanten ›Pflegeverständnis‹ (FN 25, Kapitel 6). Die Spannweite dessen, was ›gute‹ Pflege in der Praxis auszeichnen kann, hat sich während meiner Feldarbeit ebenfalls als arbiträr erwiesen:

Das wiederkehrende Argument der ›Sprachkompetenz‹ wird also als eine Einheit präsentiert, die keine ist. Als hegemoniale Praxis weiß es, Ungewissheit im Deutungskampf für eigene Interessen zu instrumentalisieren und sich so Optionen im Einstellungsprozess offenzuhalten.⁴⁵

Wenn sich der Signifikant ›Sprachkompetenz‹ nun als derart arbiträr präsentiert bzw. repräsentiert wird, wirft dies die Frage auf, bis zu welchem Maß er gedehnt werden und vage bleiben kann. Folgt Sächsisch perfektem Deutsch? Eine groteske, aber nicht realitätsferne Frage:

»Bitte, ich bin der einzige Afrikaner hier und wenn wir einen neuen Kunden haben, bitte mitteilen, [...] [d]er kann vier Sprachen, der spricht auch Sächsisch, aber der ist ganz lieb«, immer mitteilen, [...] weeste (spricht bewusst sächsisch)? [...] Ich hab so gespielt dort [nachdem die zu Pflegenden die Polizei rufen wollte, als sie mich erblickte], mich Sächsisch mit ihr unterhalten, damit sie weiß, dass ich schon lange hier bin. »Ach Sie können auch Sächsisch?«

[U]nd ich rede mehr Sächsisch, also Sächsisch ist sowieso das erste, das ist meine Marke, wenn die [zu Pflegenden] das hören, dann denken die schon, »Ach der ist ja hier geboren«, der neu gekommene Neger [Geflüchtete post 2015], der kann noch kein Deutsch oder Sächsisch.

Abilio Effiboley

Das ›Spiel‹ mit der Sprache zeigt sich hier ambivalent. Indem im- oder explizit die Anforderung der Aneignung des Sächsischen an Abilio Effiboley herangetragen wird, dramatisieren sich zum einen die ›Spielregeln‹ »ohne große Vorwarnung« (Bauman 1992: 120), wie Bauman einen »Dolch des Rassismus« (ebd.) beschreibt. Zum anderen bemächtigt sich Abilio Effiboley in diesem ›Spiel‹ gleichsam seiner selbst. In einem rassistisch strukturierten Raum schafft er sich über die gezielte Arbeit an Vertrautheitsgefühlen ein Akzeptanzmoment. Diese als Mimikry (Bhabha 2011: 125–136) zu lesende Praxis bringt das Machtverhältnis situativ zum Kippen und verspricht einerseits »Selbstemanzipation« (Bauman 1992: 120), andererseits kann sie auch als Kampf um Anerkennung und Einschluss – als »Spiel der Beherrschung« (ebd.) – gelesen werden. Obschon er sich also mit »Sächsisch« als seiner »Marke« Handlungsspielraum kreiert, ist er doch auch – eingesponnen in den pervertierten Diskurs, der Sprache als machtvolleres Distinktionsmittel inszeniert – der Notwendigkeit ausgesetzt, sich zu verkaufen, *genug zu sein*, sich einen

Wortkargheit oder emphatisches Zuhören und Zuwendung? Beeilen oder verweilen? Übellaunigkeit oder Elan und ein Lächeln im Gesicht? Strukturiertes oder unorganisiertes Arbeiten? Während ein – wie auch immer geartetes – akzeptables Pflegeverständnis bei als migrantisch gelesenen Pflegekräften auf den Prüfstand gehoben werden kann, wird bei den Pflegekräften der weißen, deutschen Mehrheitsgesellschaft selbstbewusst eine Varianz an Pflegeverständnissen zugelassen: »Das ist ja auch unterschiedlich, jeder, auch von uns [weißen, deutschen Mitarbeiter*innen], versteht unter Pflege etwas anderes. [...] [Es ist] sehr, sehr unterschiedlich, was man unter guter Pflege versteht«, berichtet Silvia Meyer.

- 45 Die Organisationssoziologen Michel Crozier und Erhard Friedberg betonen, dass die Macht im organisationalen Kontext in der Fähigkeit der Einzelnen besteht, die Ressourcen – wie bestimmte Formen von Wissen – für die eigenen Interessen zu mobilisieren. Gerade in »organisatorischen Ungewissheitszonen« versuchen einzelne Akteur*innen, jene unter ihre Kontrolle zu bringen, um sie für die Durchsetzung ihrer eigenen Strategien zu instrumentalisieren (Crozier/Friedberg 1979: 46–59).

›Marktvorteil‹ gegenüber den post 2015 problematisierten Migrant*innen zu erarbeiten und so den ihm zugewiesenen ›Aspiranten-Status‹ auf gesellschaftlichen Einschluss zu maskieren. Dass Abilio Effiboley trotz eines ›fehlerfreien‹ Beherrschens der deutschen Sprache oder des sächsischen Dialekts dennoch rassistische Diskriminierung im Pflegealltag erfährt (siehe Kapitel 5.4), irritiert einmal mehr die von den weißen, deutschen Sprecher*innen der Kompetenz ›der legitimen Sprache‹ (Bourdieu 1990: 18) zugewiesene Bedeutung. Im Vergleich zu Äußerlichkeiten (so zum Beispiel Hijab, Hautfarbe) und dem dazugehörigen rassistischen Diskurs kann die – ›fehlerfreie‹ – Sprache sekundär verbleiben (Brinkmann 2015: 31): »Weiß ich nicht, ob das überhaupt wird [die Zusammenarbeit]. Ich sag mal, die Hautfarbe wird wohl eine sehr große Rolle spielen. Ich denk mal, die Sprache noch nie so, aber die Hautfarbe«, bilanziert letztendlich auch Silvia Meyer.⁴⁶

Und so ist die Sprache nicht nur ein Bezugspunkt, mit »dem soziale Unterscheidungen erfolgen« (Dirim/Mecheril 2010: 100), sondern auch einer, der darüber mitverfügt, ob und in welchem Maße man sich – im Spivak'schen Verständnis von ›Sprechen‹ (Spivak 2008: 123, 127) – Gehör verschaffen kann. »Die Sprachkompetenz, die ausreicht, um Sätze zu bilden«, kann also einmal mehr »völlig unzureichend sein, um Sätze zu bilden, auf die gehört wird, [...] die soziale Akzeptabilität [ist] nicht auf die Grammatikalität beschränkt. Sprecher ohne legitime Sprachkompetenz sind in Wirklichkeit von sozialen Welten [...] ausgeschlossen« (Bourdieu 1990: 32, Hervh. im Orig.).

Nun hatte ich bereits angemerkt, dass – meiner Felderfahrung nach – die zur Disposition stehende ›Sprachkompetenz‹ bei den häuslich Gepflegten einen geringeren Stellenwert einnimmt und vor einem vertrauensvollen zwischenmenschlichen Miteinander zurücktreten muss. Die exponierte Betonung eines ›Patient*inneneinverständnisses‹ in Bezug auf eine Zusammenarbeit mit als migrantisch gelesenen Pflegekräften lädt also nochmals zu genauer Betrachtung ein; ist doch gerade das – so ist nunmehr in Ansätzen deutlich geworden –, was aus der Perspektive vieler zu Pflegenden tatsächlich zum Einverständnis oder zu einer Befriedung führen könnte, eine Erfüllung ihrer Erwartungen nach stabilen, sozialen, liebevollen Beziehungen, mit den Standards einer ökonomisierten und beschleunigten professionellen Pflege kaum hinreichend vereinbar. Daran anknüpfend werde ich nun abschließend der ›Türschwelle‹ und damit dem – übereilten – Übergang der Pflegenden vom öffentlichen in den privaten Raum der zu Pflegenden eine besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden lassen. In diesem Sinne leisten die nachfolgenden Seiten letztmalig eine Annäherung an das »aber«; sie widmen sich einer genauen, ethnografischen Analyse des auf den Prüfstand gehobenen ›Patient*inneneinverständnisses‹ und bieten auch für dieses Argument eine alternative, verschobene Lesart an.

46 Abilio Effiboley überflutet auch mich vor, während und nach unserem Gespräch mit einer Fülle an bewusst ›sächsisch‹ betonten Wörtern oder regionalen Dialekten: »nu genau«, »weeste?«, »verstehste?«, »Bemme«, »Stulle«, »Knifte«, die ich, trotz meiner Herkunft aus Sachsen und Deutschland, nicht alle kenne und nicht kennen muss. An mir – als relativ privilegiertes Mitglied der Gesellschaft – wird diese Messlatte nie im annähernd gleichen Maße angelegt werden; im Gegenteil, gesamtgesellschaftlich betrachtet trainieren sich weiße ›Sächs*innen‹ den Dialekt tendenziell ab, um Abwertung zu entgehen, was einmal mehr die Perspektivierung des Arguments ›Sprachkompetenz‹ als hegemoniale, bedeutungsentleerte Praxis stützt.