

›Keine Sorge, wir sind Profis‹

Care und Professionalisierung in Reinigungsarbeiten während der Pandemie

Ali Simon, Paula-Irene Villa

Auch wenn er in unseren Interviews nicht exakt wörtlich vorkommt, bringt der Satz ›Keine Sorge, wir sind Profis‹ exemplarisch eine Haltung auf den Punkt, die das Gros der Beschäftigten und Arbeitgeber*innen der Reinigungsbranche während der Covid-19-Pandemie – zumindest im Nachhinein – teilt. Vor allem Reinigungsunternehmen flaggen derart ein berufliches Selbstverständnis aus, das Kompetenz, professionelles Handeln und damit Souveränität in unsicheren Krisenzeiten suggeriert sowie gleichzeitig eine Abgrenzung von (emotionalisierter) verwickelter Sorgearbeit impliziert.

In unserem Beitrag gehen wir diesem Selbstverständnis auf den Grund und leuchten dabei aus, wie Care, Reinigung und Pandemie aus Sicht von Akteur*innen zusammenhängen, die systemrelevant waren (und sind) und doch unsichtbar blieben (und bleiben). Basierend auf einer empirischen Studie, die 31 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Akteur*innen aus dem Feld der professionellen Reinigung umfasst,¹ rekonstruieren wir, wie sich im Kontext der Corona-Pandemie neue Formen von Professionalisierung und Care herausbildeten und wie diese konkret in einem Berufsfeld verhandelt wurden, das historisch sowie aktuell unsichtbar, niedrig qualifiziert und gesellschaftlich geringgeschätzt ist (Equality and Human Rights Commission, 2014; Simon & Villa Braslavsky, 2023; von Bose, 2020) – zugleich aber absolut essenziell für die ›kritische Infrastruktur‹ einer Gesellschaft ist, im Allgemeinen und im Besonderen der Pandemie.

1 Elf Reinigungskräfte, sechs Arbeitgeber*innen aus Privathaushalten, sechs Leitungspersonen im Bereich Reinigung in öffentlichen Einrichtungen, zehn Führungskräfte und leitende Angestellte von Reinigungsunternehmen sowie die Expertin einer Gewerkschaft.

1. Von Anerkennung bis Fürsorge

Care und Professionalisierung aus theoretischer Perspektive

Den analytischen Bezugsrahmen unserer Überlegungen bilden theoretische Ansätze zu Professionalisierung und Care-Arbeit. Während Erstere es ermöglichen, die Dynamik von Anerkennung, Autonomie und Kontrolle im beruflichen Kontext ›Reinigung‹ während der Covid-19-Pandemie besser zu verstehen, werden Care-Theorien herangezogen, um Fragen von Sorge, Fürsorglichkeit und deren gesellschaftlich paradoxe Arbeitsformen zu beleuchten: Care wird besonders romantisiert und zugleich strukturell marginalisiert (Thelen, 2014).

1.1 Professionalisierung

Professionalisierung ist ein dynamischer Prozess der sozialen Verfestigung von Berufsverständnissen und -praxen, durch die eine Tätigkeit zu einem anerkannten und standardisierten Beruf oder einer Profession wird (z.B. Abbott, 1988; Evetts, 2011; Hartmann, 1968; Pfadenhauer, 2003; Wilensky, 1964). Professionalisierungsprozesse sind durch eine komplexe Konstellation soziopolitischer, kultureller und historischer Faktoren geprägt und unterscheiden sich sowohl innerhalb als auch zwischen verschiedenen Berufsgruppen (Fournier, 1999). So verfestigten sich beispielsweise bestimmte Handwerkstätigkeiten schon in der Vormoderne als Beruf; sodann wurden Jura und Medizin vergleichsweise früh offiziell als Professionen – Anwalt*in, Richter*in, Ärzt*in – anerkannt, während Tätigkeiten bzw. Bereiche wie Ingenieurwesen oder Sozialarbeit erreichten den Professionsstatus aufgrund sich wandelnder gesellschaftlicher Anforderungen und technologischer Fortschritte erst viel später (Saks, 2021). Jene hoch angesehenen und einflussreichen Professionen wie beispielsweise die Medizin wurden in historischen Prozessen geprägt, in denen Männer die Hauptakteure waren (Davies, 1996) und Frauen (zumindest temporär) die Berechtigung zu deren Ausübung formell abgesprochen wurde (Adams, 2010). Diese historischen Barrieren bestehen weiterhin, und Frauen sind in männerdominierten Bereichen wie Recht, Medizin und Ingenieurwesen nach wie vor mit großen Herausforderungen konfrontiert (Ward, 2008). Auf der historischen Entwicklung jener klassischen Professionen wie der Medizin basiert auch Wilenskys (1964) Professionalisierungslogik, deren typische Abfolge unter anderem eine technische Grundlage und den Aufbau von Ausbildungseinrichtungen mit festgelegten Standards beinhaltet.

Neben dem Erwerb von standardisierten Fähigkeiten – verbrieft über staatlich regulierte Ausbildungen und Zeugnisse – sowie der Entwicklung eines fachspezifischen Wissensbestands beinhaltet ›Professionalisierung‹ einen umfassenden Prozess der bürokratischen Kontrolle (Abbott, 1988). Diese kann beispielsweise über den Zugang, die Standards und die Ausübung des Berufs erfolgen. Professionalisierung hat außerdem eine praxeologische Dimension, insbesondere in Bezug auf die soziale Orientierung der Tätigkeit. Der Prozess der Professionalisierung folgt ferner historisch-empirisch keinem einheitlichen Muster. Vielmehr können dabei unterschiedliche Elemente wie Marktkontrolle, rechtliche Zuständigkeit oder berufliches Selbstverständnis mehr oder weniger relevant werden (Larson, 1979).

Warum dies für unsere Frage wichtig ist: Wie sich zeigen wird, ist die Reinigungsbranche kaum bis gar nicht professionalisiert. Dies bedeutet eine relative Deregulierung und ambivalente Prekarität der Arbeit bzw. Tätigkeiten, die vielfach auch gar nicht als berufliche Arbeit wahrgenommen und schon gar nicht entsprechend entlohnt oder vertraglich abgestützt werden (vgl. Kapitel 3.2. Abgrenzung gegen Trivialisierung).

1.2 Care

Wenn in diesem Beitrag über Care oder synonym auch (Für-)Sorge gesprochen wird, verstehen wir diese als fortwährende und lebenswichtige soziale Praxis und grundlegende Dimension allen Lebens (Madörin, 2006; Villa, 2020). Care umfasst bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten, meint berufliche oder professionelle ebenso wie flüchtige oder rein private Formen von Sorge, ist manchmal anonym und standardisiert ebenso wie hoch individuell und intim. Care-Praxen verbinden die Mikro- und Makrodimensionen des Lebens, und sie verorten persönliche Praktiken im Geflecht sozialer Normen und Strukturen (Yeates, 2005). Gleichzeitig vollzieht sich Care stets im Kontext diverser Machtasymmetrien und Abhängigkeitsverhältnisse, die sich auf den Inhalt, die Verteilung und die Grenzen von Care auswirken (z.B. Williams, 2010). Wir orientieren uns außerdem an der sehr weit gefassten Definition von Care als

species activity that includes everything that we do to maintain, continue, and repair our ›world‹ so that we can live in it as well as possible. That world includes our bodies, our selves, and our environment, all of which we seek to interweave in a complex, life-sustaining web (Fischer & Tronto, 1990, S. 40).

Für Fisher und Tronto (1990) ist die Praxis des ›Caring‹ ferner ein Prozess mit vier miteinander verflochtenen Phasen: caring about (die Wahrnehmung von Care-Bedürfnissen), taking care of (die Übernahme von Verantwortung und das Bereiterklären, tätig zu werden), caregiving (die praktische Ausführung von Sorgehandlungen) und care-receiving (die Rückmeldung bzw. Antwort der umsorgten Person) (Fisher & Tronto, 1990, S. 40).

Obwohl Care-Arbeit demnach mit großer individueller wie gesellschaftlicher Verantwortung verbunden ist, wird sie »in der heutigen Gesellschaft primär von Frauen geleistet, abgewertet, nicht ausreichend unterstützt« (Winker, 2015, S. 15). Überhaupt ist Care in modernen Gesellschaften und bis heute das zentrale, naturalisierte Element hegemonialer Weiblichkeit, d.h. Sorgen wird von Natur aus als Frauensache verstanden, etwa in Normen von Hausfrau und Mutterschaft (Abel & Nelson, 1990; Ehrenreich & Hochschild, 2002; Lutz, 2010; Thiessen, 2019). Dies wiederum bildet die nach wie vor prägende kulturelle Textur von Bildung, Einkommen, Status, Sozialpolitik usw., auch in Deutschland (Bock & Duden, 1977; Thiessen & Villa, 2009; Toppe, 1993; Vinken, 2001). Gerade die Naturalisierung von Care als naturhafte Weiblichkeit ermöglicht ihre gleichzeitige normative Idealisierung – etwa in Gestalt der tugendhaften Mutter (Vinken, 2001) oder der aus Liebe agierenden Hausfrau – und ihre ökonomische Marginalisierung, z.B. durch die Nichtentlohnung von Care im Privaten oder die geringe Professionalisierung von Sorgeberufen, da diese als ›Verlängerung der Hausfrau‹ konturiert sind. Die Notwendigkeit und Naturalisierung von Care als Element ›richtiger‹ Weiblichkeit führen dazu, dass ganz überwiegend Frauen Care leisten, ob privat und/oder in Berufen, und dies wiederum ein strukturelles Ungleichheitselement darstellt (Gender Care Gap, Gleichstellungsbericht usw.). Diese vergeschlechtlichte Arbeitsteilung führt also nicht nur zu ökonomischen Ungleichheiten, sondern auch dazu, dass bestimmte Vorstellungen darüber entstehen, wer für Care zuständig ist und wer nicht. Dadurch formt sie langfristig gesellschaftliche Erwartungen und hat Einfluss darauf, wie Care-Arbeit in der Gesellschaft wahrgenommen, vergütet und strukturell geregelt wird.

2. Reinigung professionalisieren? Entwicklungen bis zur Pandemie

Die gesellschaftliche Organisation der Reinigung als kommerzielle Dienstleistung lässt sich auf die Anerkennung der Gebäudereinigung als Handwerk

im Jahr 1934 zurückführen (Schürmann, 2013). Dies führte zur Etablierung arbeitsbezogener Strukturen innerhalb des Berufsfeldes sowie der demonstrativen Präsentation von Fachwissen nach außen (auch abgrenzendes »boundary work« gegenüber anderen Bereichen bzw. der nicht professionell arbeitenden Konkurrenz (vgl. Fournier, 2000; Gieryn, 1983; van Bochove et al., 2016)). In der historischen Professionalisierungsdynamik spielten verschiedene Entwicklungen eine Rolle, auch die Ausbildungsstruktur wurde mehrfach angepasst. Heutzutage gibt es etwa die dreijährige duale Ausbildung zur* zum Gebäudereiniger*in (seit 1999) oder die Fortbildung als Meister*in (seit 1974) (Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH, 2025). Diese Etablierung von Expertise richtete sich nicht nur an Dienstleistungsmärkte und damit potenzielle Kund*innen, sondern auch darauf, durch professionelles Wissen und eine ausgeprägte Gemeinwohlorientierung soziale Glaubwürdigkeit in der Gesamtgesellschaft zu erlangen (Schürmann, 2013). Gerade im Bereich der Reinigung ist jene Glaubwürdigkeit als Profession von entscheidender Bedeutung, da dieses Berufsfeld als »dirty work« (z.B. van Vlijmen, 2019) nach wie vor von geringer Wertschätzung (sowohl auf sozialer als auch auf struktureller Ebene), mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung und sozialer Unsichtbarkeit begleitet ist (von Bose et al., 2025).

Im Hinblick auf fehlende Wertschätzung fokussierte sich die Professionalisierungsstrategie der Reinigungsindustrie laut Clement und Yalçın (2021) auf die »Konstruktion der Reinigungsarbeit als Träger von Hygiene, Ästhetik und Werterhalt. Die Botschaft war dabei, dass Reinigungsarbeit produktive Tätigkeit anderer erst ermögliche« (S. 91). Schürmann (2013) beschreibt den Versuch der Branche, ein besseres Berufsimagen zu etablieren, als doppelte Abgrenzung: einerseits vom »unreinen« bzw. »schmutzigen« Beruf und andererseits von der Auffassung, Gebäudereinigung sei Frauenarbeit. Gerade Letzteres stellt nach wie vor ein signifikantes Problem im Bereich Reinigung dar, der seit jeher weiblich geprägt und durch prekäre, oft informelle Teilzeitarbeit gekennzeichnet ist (Eigenstetter et al., 2016; Gather et al., 2005). Reinigung als Tätigkeit und als Branche ist, wie jede Arbeit und jede Branche, in spezifischer Weise intersektional geprägt (zum Begriff vgl. Winker & Degele, 2009): Die Strukturen und die kulturelle Textur der Reinigung werden nicht nur durch das Geschlecht, sondern auch durch Faktoren wie Alter und Migration geprägt. Gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) haben sechs von zehn Personen, die in Reinigungsberufen tätig sind, eine Migrationsgeschichte (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024). Diese Aspekte tragen signifikant zu dessen Charakter als gering qualifizierte bzw. »ungelehrte Arbeit«

und »Niedriglohndienstleistung« mit typischen Qualitätsvorurteilen« (Latzke, 2018, S. 307) bei.

Vor diesem Hintergrund ist wichtig, dass Reinigungstätigkeiten nach wie vor »durch einen hohen Anteil informeller Arbeit gekennzeichnet« sind (Gerold et al., 2022, S. 1), d.h. sich wesentlich außerhalb institutionalisierter und tariflich geregelter Strukturen vollziehen. Dies verdeutlicht eine zentrale Spannung im Feld ›Reinigung‹: Einerseits ist die Gebäudereinigung in Deutschland mit einer Anzahl von knapp 700.000 Beschäftigten das Handwerk mit der höchsten Personalintensität und somit ein hochgradig institutionalisierter Bereich (Clement & Yalçın, 2021). Auf der anderen Seite umfasst der gesamte Bereich aller Reinigungsberufe mehr als 1,9 Millionen Personen »von denen 75 Prozent Frauen und mehr als 30 Prozent Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind« (Clement & Yalçın, 2021, S. 82). Dies verdeutlicht, dass ein signifikanter Anteil von Reinigungsarbeiten in informellen Strukturen, also außerhalb abgesicherter Rahmenbedingungen verbleibt. Diese Spannung rund um formelle Institutionalisierung und informelle Praxis prägt die Debatten um Professionalisierung maßgeblich und verdeutlicht, wie relevant die intersektionale Betrachtung ist – es arbeiten in der Reinigung wesentlich Menschen, die in der Intersektion von Geschlecht, Migration, Alter in spezifischer Weise sozial situiert sind (Abbasian & Hellgren, 2012; Soni-Sinha & Yates, 2013).

Mit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie haben sich Professionalisierungsbestrebungen innerhalb der Reinigungsbranche deutlich verstärkt. Der frühe offizielle Status der ›Systemrelevanz‹ (Friemer & Warsewa, 2022; Haim et al., 2021) fungierte für zahlreiche Akteur*innen der Branche als Katalysator, um die Tätigkeit der Reinigung nicht nur als essenziell zum Erhalt der kritischen Infrastruktur, sondern auch als fachlich anspruchsvoll und voraussetzungsreich zu präsentieren. Wie sich jene Professionalisierungsbestrebungen konkret in der Praxis niederschlugen und welche Spannungsfelder sich im Verhältnis von Professionalisierung und Care beobachten ließen, wird im folgenden Kapitel beleuchtet.

3. Zwischen Professionalisierung, Trivialisierung und Care Empirische Ergebnisse

In unserer empirischen Studie zu Reinigung als Care (während der Covid-Phase) haben wir hinsichtlich der Verflechtung von Profession und Care

drei zentrale Aspekte herauspräpariert, die nachfolgend dargestellt werden: Professionalisierungsstrategien und -narrative, mit denen Reinigungsunternehmen und Angestellte versuchten, ihre Arbeit aufzuwerten und als fachlich anspruchsvoll zu kennzeichnen. Zweitens, wie diese Professionalisierungsbemühungen gleichzeitig von der weit verbreiteten Trivialisierung von Reinigungsarbeit herausgefordert werden. Drittens schließlich werden die konkreten Care-Praxen während der Pandemie rekonstruiert und darauf fokussiert, inwiefern diese in der Reinigung zentral sind.

3.1 Professionalisierungsstrategien und Qualifizierungsnarrative

Die Relevanz von Hygiene und Sauberkeit hat sich während der Corona-Krise signifikant erhöht (Simon & Villa Braslavsky, 2023). Infolgedessen entwickelten sich Fachwissen und Expertise im Bereich Hygiene und vor allem Desinfektion zu einem entscheidenden Faktor, was eine Vielzahl von Bestrebungen auslöste, Reinigung als professionelle Tätigkeit aufzuwerten. Die nachfolgenden Beschreibungen demonstrieren die Vielfalt der Professionalisierungsversuche, die in unseren Interviews sichtbar wurden.

3.1.1 Spezifische Ausbildungen und Schulungen

Ein zentrales Element der Professionalisierungsbestrebungen während der Pandemie bestand in der Hervorhebung spezifischer Ausbildungen und Schulungen, die unseren Interviewpartner*innen als sichtbare Qualitätsmerkmale dienten und den Anspruch auf fachliche Expertise untermauerten. Eine spezifische Weiterbildung, die während der Interviews wiederholt als besonderes Qualitätsmerkmal hervorgehoben wurde, ist die zur/zum staatlich geprüften Desinfektor*in. In dieser mehrwöchigen Ausbildung werden umfassende theoretische und praktische Kenntnisse in den Bereichen Hygiene(management), Infektionslehre und -schutz sowie Desinfektionsverfahren und Sterilisation vermittelt (Scheidt-Illig, 2005). Nach erfolgreichem Abschluss sind Desinfektor*innen dazu berechtigt, behördlich angeordnete Desinfektionen fachkundig durchzuführen und entsprechende Beratungen anzubieten. Mögliche Einsatzbereiche sind z.B. Krankenhäuser, Laboreinrichtungen, Pflegeheime und Gebäudereinigungsunternehmen.

Besonders Reinigungsunternehmen stellten sich mit dieser spezifischen Zertifizierung positiv dar, da sie die Möglichkeit bot, sich von Wettbewerbern abzugrenzen und ihre Marktposition zu festigen. »Wir haben ganz viele Desinfektoren, wir haben jetzt auch noch mal welche dazu ausgebildet. Ich glaube, wir haben

mittlerweile acht staatlich geprüfte Desinfektoren«, berichtete beispielsweise die Führungskraft eines Reinigungsunternehmens (8. Interview, Pos. 60). Auch der leitende Angestellte eines anderen Reinigungsunternehmens beschrieb mit Stolz:

Also wir haben so eine Truppe aus staatlich geprüften Desinfektoren. Ich glaube, wie viele sind das? Ungefähr 30? [...] Und die sind extra ausgebildet. Also, die haben richtig eine staatliche Prüfung. Die machen bei uns die Abschlussdesinfektion. Und mit dieser Truppe konnten wir die ersten Maßnahmen ergreifen und haben dann unsere Mitarbeiter immer fitter gemacht im Umgang mit Covid (20. Interview, Pos. 24–26).

Auch auf individueller Ebene eröffnete die Weiterbildung als Desinfektor*in weitreichende berufliche Perspektiven (sowie ein höheres Einkommen), wie etwa die hauswirtschaftliche Leitung einer Institution des Gesundheitssystems darlegte:

Ich meine, ich kann ja jetzt wieder voll einsteigen, als irgendwo in einer großen Firma oder was, als Projekt-Leiter. Ich verdiene da locker über 3.500 [Euro brutto], weil ich bin staatlich geprüfte Desinfektorin (13. Interview, Pos. 120).

Die Desinfektor*innen-Qualifikation fungierte also als Instrument der Statusaufwertung in einem Feld, das, wie oben dargelegt, häufig als »unskilled« klassifiziert wird. Ausbildungen wie die zum/zur Desinfektor*in wurden sowohl für Unternehmen als auch für einzelne Beschäftigte zu einem sichtbaren Symbol für kapitalisierbare Expertise und Professionalität. In einer Krisensituation, in der Vertrauen von besonderer Relevanz war, signalisierte sie Kund*innen sowie der Öffentlichkeit Qualität und Sicherheit.

Eine weitere Professionalisierungsmaßnahme im Bereich Qualifizierung und sichtbare Expertise nach außen waren interne Schulungen vieler Reinigungsunternehmen für ihre Mitarbeitenden. Einige waren diesbezüglich eher pragmatisch motiviert, wie etwa der Geschäftsführer eines Reinigungsunternehmens erläuterte: »*Diese ganzen Standardthemen haben wir geschult, mit Abstand halten, Hände waschen, Händedesinfektionen, Masken tragen und wie man sich verhalten soll*« (8. Interview, Pos. 34). Ein weiteres Unternehmen schulte spezifisch diejenigen Mitarbeiter*innen, die vormals noch nicht in sehr hygienisch-si-

cherheitsorientierten Objekten wie Kliniken oder Krankenhäusern tätig waren, denn

für jemanden, der normalerweise nur durch ein Büro geht oder durch eine Schule, ist es natürlich eine extreme Umstellung gewesen. Was ist Desinfektion? Das ist auch für viele Führungskräfte kein Alltagsgeschäft gewesen. Da haben wir auch sehr viel in Schulung investiert, um auch das Thema Desinfektion für die Kollegen richtig zu unterweisen (21. Interview, Pos. 12).

Die Führungskraft eines anderen Reinigungsunternehmens besuchte eine spezifische Schulung der lokalen Gebäudereiniger-Innung:² »*Da gab es ein Tagesseminar, wo dann wirklich erklärt worden ist, okay, wie man das dosieren muss, wie lange muss es auf dem Tisch bleiben*« (16. Interview, Pos. 86). Andere Unternehmen betrieben in diesem Bereich einen höheren Aufwand und luden externe Expert*innen ein, um sich adäquat im Umgang mit und dem Schutz vor dem Covid-19-Virus schulen zu lassen.

Diese internen Schulungen griffen in mehrfacher Hinsicht in die Aushandlungen von Professionalität und Professionalisierung ein. Neben der sichtbaren Außendarstellung von Expert*innentum als Marketinginstrument – wie es bereits bei der Zertifizierung zur/zum Desinfektor*in der Fall war – führten interne Schulungen, auch wenn diese teilweise nur wenige Stunden umfassten, zu einem Mindestmaß an standardisiertem Wissen in Bezug auf den Virus. Angestellte konnten sich in ihrem Arbeitsalltag auf diese Schulungen berufen und damit ihre Tätigkeit als qualifiziert und verantwortungsvoll präsentieren. Dies zeigt, dass der Professionalisierungsprozess während der Pandemie nicht ausschließlich durch formale Ausbildungen, sondern auch durch betriebliche Praktiken und Wissensvermittlung gefördert wurde.

3.1.2 Reinigen vor Ort – Materialkenntnisse und ›richtiges‹ Desinfizieren

Im Zuge der Pandemie waren jedoch nicht ausschließlich offizielle Zertifizierungen und interne Schulungen relevant. In zahlreichen Interviews wurde zudem vielfach eine Tendenz zur Profilierung durch spezifische Materialkenntnisse und ›richtiges‹ Desinfizieren geschildert. In der Selbstdarstellung von

2 Die Entstehung der Innungen erfolgte zeitgleich mit der staatlichen Anerkennung des Gebäudereiniger-Handwerks als Vollhandwerk. Seither konstituieren sie zentrale Institutionen für die berufliche Organisation und Interessensvertretung (Clement & Yalçın 2021).

Reinigungskräften erlangten diese einen signifikanten Stellenwert, der es ihnen ermöglichte, ihr Wissen praktisch vor Ort zu demonstrieren und damit »die eigene Professionalität zu unterstreichen« (Latzke, 2018, S. 175).

Eine Reinigungskraft schilderte in Bezug auf Reinigung in Bürogebäuden beispielsweise: *»Da musste man dann auch schauen, weil, wenn ich mit einem scharfen Desinfektionsmittel über die Tastatur gehe, dann sind die Buchstaben weg.«* (3. Interview, Pos. 48) Hier wird Fachwissen als proaktive Schutzmaßnahme geschildert, die der Prävention von Schäden dient. Es genügte nicht, »einfach nur« Desinfektionsmittel einzusetzen. Ohne differenziertes Wissen über Materialien bestand die Gefahr, diese durch falsche Mittel zu beschädigen. In diesem Kontext zeigt sich, dass Reinigung hier nicht nur als wissensbasierte – und damit nicht ganz triviale oder voraussetzungslose – Tätigkeit verstanden wird, sondern zudem während der Corona-Pandemie eine sorgfältige, wiederum von Erfahrung und Expertise abhängige Abwägung zwischen hygienischer Wirksamkeit und Materialverträglichkeit erforderte. So wird auch Expertise sichtbar, die ansonsten verborgen bleibt bzw. gesellschaftlich unsichtbar gehalten wird. Für die Reinigungskraft fungiert diese Expertise so auch als Argument für die eigene Positionierung als Fachkraft und damit als Abgrenzung zu Nichtqualifizierten: *»Also schreib ich auch immer, dass ich Materialkenntnis habe, weil es bringt ja nichts, wenn der Fleck weg ist und der Stoff auch«* (3. Interview, Pos. 50).

Auch Desinfektion bzw. deren »richtige«, d.h. sachgemäße Anwendung wurde während der Pandemie neu verhandelt. Der Geschäftsführer eines Reinigungsunternehmens beschreibt seine Erfahrungen diesbezüglich:

Es gibt auch eine gewisse Zeit, die dieses Mittel dann benötigt, um wirklich die Desinfektion durchführen zu können. Also nur mit einmal am Tisch wischen ist es nicht... es braucht dann seine 3–4 Minuten, bis es dann wirkt. Und ich glaube, die meisten haben es auch falsch gemacht. Also richtig desinfiziert wurde, glaube ich, also das ist meine Meinung, zu 80 % nicht. Weil die halt, anstatt zu reinigen, dann mit einem Desinfektionsspray draufgesprüht, gewischt haben und sagen »Ja, das ist sauber« (16. Interview, Pos. 86).

Auch hier zeigt sich Wissen als professionelle Expertise und damit als Abgrenzungskriterium: Desinfektion wird als unsichtbare, aber umso wirksamere Expertise beschrieben, die nur wenige (eben Experten) haben. Wie auch Materialkunde fungiert Fachwissen über Verfahren und Wirkweisen hier als zentrales Merkmal von Professionalität (vgl. Abbott, 1988; Larson, 1979).

Die dargestellten Strategien zur Aufwertung von Reinigung verdeutlichen, dass das Feld während der Pandemie maßgeblich vom Diskurs um Professionalisierung geprägt war bzw. dies im Nachgang besonders betont wird. Erzählt wird zudem, dass die noch immer starke gesamtgesellschaftliche Trivialisierung von Reinigungstätigkeiten eine Hürde für die Professionalisierung war bzw. ist. Im folgenden Kapitel wird der Frage nachgegangen, wie unsere Interviewpartner*innen dieser Hürde begegnen.

3.2 Abgrenzung gegen Trivialisierung

Während der Pandemie waren viele Akteur*innen der Branche trotz Systemrelevanz und Professionalisierungsanspruch in ihrem alltäglichen Handeln mit der Trivialisierung ihrer Arbeit konfrontiert. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Reinigungstätigkeiten in der Gesellschaft eng mit Alltagspraktiken verbunden sind und somit viele Außenstehende glaubten, es »besser zu wissen« oder »selbst zu können« (von Bose, 2019). Reinigung gilt als »mundane«, gewöhnliche Alltagstätigkeit, die alle irgendwie (für sich am besten) können (Karafyllis, 2013). Die Leiterin des Bereiches Hauswirtschaft eines Krankenhauses beschrieb ihre Erfahrungen entsprechend:

Es ist meistens so in einem Beruf wie hier mit der Reinigung, jeder putzt halt sein Klo zu Hause [lacht]. Deswegen denkt man, man weiß, wie es halt hier funktioniert. [...] Jeder hat dann gemeint, er kann einem noch auf die Finger gucken und niemand hat halt, also Beispiel, Patientenfußboden im Patientenzimmer muss ich nicht desinfizieren. Weil, ja, es geht davon keine Gefahr aus. (5. Interview, Pos. 30)

Diese Beschreibung zeigt eine klare Abwertung von Reinigung als professionelle Tätigkeit durch allgemeine Alltagskompetenz. Die Erfahrung vieler Reinigungskräfte, dass andere ihnen »auf die Finger guckten« oder ihre Praxis infrage stellten, führt dazu, dass Fachwissen unsichtbar bleibt bzw. nicht ernst genommen wird.

Viele der von uns Befragten berichteten von ähnlichen Erfahrungen der Trivialisierung ihrer Arbeit. Sie versuchten, sich durch das wiederholte Herausstellen verschiedenster Kompetenzen abzugrenzen, denn »*was eigentlich dahintersteckt, das wissen ja viele gar nicht. Dass da doch ein bisschen was mit Chemie und ein bisschen was mit Rechnen [zu tun ist]*« (28. Interview, Ausbilderin im Bereich Hauswirtschaft, Pos. 104). Die Geschäftsführerin eines Unternehmens

für hauswirtschaftliche Dienstleistungen betonte diesbezüglich, wie essenziell gute Organisation bei der Arbeit ist: »Es [ist] nämlich gar nicht so einfach eine Wohnung zu reinigen. Das heißt, jeder kann das, aber das ist nicht so. Man muss gut organisiert sein, um in der gegebenen Zeit auch alles zu machen. Und nicht die Hälfte vergisst [lacht]« (18. Interview, Pos. 48). Andere betonten ihre langjährige Erfahrung, um sich von der Vorstellung zu distanzieren, Reinigung sei bloß triviale Jedermann-/frau-Tätigkeit. Eine Reinigungskraft, die schon über 20 Jahre in der Reinigung tätig ist, formuliert entsprechend entschieden, dass sie sich von »niemandem sagen lasse, wie man am besten was putzen tut« (24. Interview, Pos. 118).

Diese Abgrenzung zu trivialer Alltagsarbeit zeigt sich ebenfalls in der verwendeten Terminologie in Bezug auf Handeln und Berufsbezeichnung. Die meisten distanzierten sich vom Wort ›putzen‹, wie die Geschäftsführerin eines Reinigungsunternehmens deutlich machte: »Nein, wir sind keine Putzfirma, wir sind Gebäudereinigung« (8. Interview, Pos. 42). Diese Entwicklung vollzog sich jedoch nicht nur in der Kommunikation nach außen, sondern auch innerhalb der Betriebe. In einem Unternehmen für hauswirtschaftliche Dienstleistungen beispielsweise war die Benennung der Berufe von signifikanter Relevanz. Eine Geschäftsführerin führt aus:

Und wir haben nämlich irgendwann auch gesagt, bei uns sind das nicht Reinigungskräfte, sondern wir sollten eigentlich sagen, es sind Haushaltsmanager. Und da fängt es nämlich schon an, da gibt es ja den Hausmeister, der ist ja auch nicht mehr Hausmeister, der ist Facility Manager. Und so blöd ich das eigentlich finde, ist es also trotz allem richtig und gut, weil die Benennung einer Funktion sagt etwas über deren Wertschätzung aus [...] Wir sagen auch zum Beispiel in unserer Einsatzplanung, wenn sie sagt, Frau so und so, meine Kollegin kommt dann und dann [...] Das heißt, es ist unsere Kollegin. So, fertig. Egal, ob sie jetzt operativ arbeitet oder nicht (18. Interview, Pos. 147–150).

Hier wird Sprache als Mittel der Aufwertung eingesetzt, da offensichtlich davon ausgegangen wird, dass die Bezeichnung der Tätigkeit einen erheblichen Einfluss auf deren gesellschaftliche Ein- und Wertschätzung hat: ›Haushaltsmanager‹ impliziert im Gegensatz zur weniger statusträchtigen Bezeichnung ›Reinigungskraft‹ eine größere Verantwortung; suggeriert wird eine ›manageriale‹ Haltung und Expertise, die Zugehörigkeit zur ›oberen Etage‹. Auch der Vergleich mit gesellschaftlich bereits akzeptierten Aufwertungen in anderen

Berufsgruppen (›Hausmeister – Facility Manager‹) wird strategisch genutzt, um sich von Abwertung und Abfälligkeit abzugrenzen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Konstruktion von Kollegialität als Gegenentwurf zur Trivialisierung. Die Verwendung der Bezeichnung ›Kolleginnen‹ innerhalb des Unternehmens impliziert eine Gleichwertigkeit der Statuszuweisung und eine Einordnung als Teammitglied. Gleichzeitig wird ersichtlich, dass diese Aufwertungsstrategie eine ambivalente Natur aufweist (›so unlogisch ich das eigentlich finde, so richtig und gut ist es dennoch‹).

Die symbolische Aufwertung über sprachliche Zuschreibungen sowie die Darstellung von Reinigungsarbeit als professionelles Handeln im Gegensatz zu ›trivialer Haushaltstätigkeit‹ führen zur Abgrenzung von dem, was gemeinhin mit ›weiblicher Sorgearbeit‹ und damit Care assoziiert wird. Dieser Wandel impliziert eine Verschiebung der Wahrnehmung, die sich von Sorge und Beziehung hin zu technischer (etwa materialbezogener oder Ausführungs-)Expertise und Professionalität bewegt. Gleichzeitig bleibt Care jedoch ein integraler Bestandteil von Reinigungspraxis. Davon handelt der nachfolgende Abschnitt.

3.3 Care-Praxen

Wie im vorangegangenen Kapitel dargelegt, lässt sich im Zuge der Professionalisierungsbestrebungen des Reinigungssektors während der Pandemie trotz verbaler und fachlicher Abgrenzungsversuche mitnichten eine Abkehr von Care verzeichnen. Die Analyse der Interviews zeigt vielmehr, dass Care im Kontext von Reinigungsarbeit in ganz unterschiedlichen sozialen Beziehungsgeflechten verortet wird. ›Caring‹ – als Qualität von Praxen oder (zumindest auch) sorgende Tätigkeiten – entfaltet sich den Erfahrungsberichten zufolge sowohl innerhalb von Haushalten als auch in organisationalen Strukturen und in der Beziehung zu Kund*innen. Dabei lassen sich drei zentrale Felder unterscheiden: Care-Praxen in Privathaushalten, zweitens Formen von Care in der Interaktion zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeitenden sowie drittens Care in der Beziehung zwischen Unternehmen und Kund*innen.

3.3.1 Care zwischen Reinigungskräften und Arbeitgeber*innen

Besonders Reinigungskräfte in Privathaushalten – folgt man ihren Erzählungen – handelten während der Hochphase der Pandemie äußerst ›care-ful‹ und übernahmen neben ihrer eigentlichen Arbeit auch oftmals die Rolle als schützende Wissensvermittler*in, häufig in Verbindung mit Sorgearbeit und emo-

tionaler Unterstützung. Eine Reinigungskraft erinnerte sich, dass gerade ältere Arbeitgeber*innen

mit so Desinfektionsmitteln und solchen Sachen nicht so viel anfangen [konnten], sage ich jetzt mal. Also die haben wie weiterhin mit Kernseife sich die Hände gewaschen und solche Sachen. Ja, wo ich gesagt habe, Kernseife ist nicht unbedingt das Richtige (10. Interview, Pos. 22).

Eine weitere Reinigungskraft berichtete von vergleichbaren Erfahrungen: *»Ich habe zum Beispiel auch gesagt, dass ein Flächendesinfektionsmittel was anderes ist als das, was man für die Hände benutzt.«* (3. Interview, Pos. 32) Ein wesentlicher Aspekt ihrer Tätigkeit bestand in der Vermittlung von Wissen über das Virus, Hygienemaßnahmen und Pandemie-Regeln. Darüber hinaus widmeten sie sich der Aufgabe, Unsicherheiten und Ängste ihrer Arbeitgeber*innen zu adressieren.

Sorge um andere wurde für viele handlungsleitendes Motiv. Eine Reinigungskraft schildert:

Also ich habe mich regelmäßig online weitergebildet. Ja, genau, weil ich es halt auch nicht verantworten wollte, weil ich halt mehrere Ältere hatte, wollte ich das nicht verantworten, dass die sich bloß nicht anstecken (10. Interview, Pos. 50).

Hier wird die Verantwortung gegenüber älteren Menschen betont und aufgezeigt, dass Reinigung nicht nur eine technische Praxis, sondern ein weit darüber hinausgehender und geradezu existenzieller Aspekt ihrer fürsorglichen Haltung war. Infektionsschutz wurde zu einem Akt des ›sich Sorgen und Kümmerns‹ um vulnerable Individuen und Gruppen. Der Wissenserwerb durch regelmäßige Online-Weiterbildungen zielte darauf ab, Risiken zu minimieren, und war somit nicht nur professionell und technisch-kognitiv motiviert, sondern auch auf relationale Beziehungsformen gerichtet. Die Formulierung ›wollte ich nicht verantworten‹ impliziert eine moralische Verpflichtung der Reinigungskraft. Reinigung war in diesem Fall nicht nur Lohnarbeit, nicht nur Expertise und Professionalität, sondern zudem mit einem klaren Verantwortungsgefühl dem Wohlergehen einer anderen Person gegenüber verbunden. Letzteres kennzeichnet Care-Arbeit strukturell, als ›taking care of‹ (Fisher & Tronto, 1990, S. 40), als Verantwortungsverpflichtung gegenüber anderen Personen bzw. Lebewesen.

Verantwortungsübernahme wurde auch in organisationalen bzw. unternehmerischen Kontexten der Reinigung ausgehandelt. Gerade in der Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden zeigten sich Care-Strukturen, die wir im folgenden Kapitel näher betrachten.

3.3.2 Care zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden

Haben (und wenn ja, wie?) etwa Führungskräfte während der Pandemie Care gegenüber ihren Beschäftigten geleistet? In unserem Material wird deutlich: Viele hatten Sorge um ihre Beschäftigten und stellten die Frage nach deren Schutz vor dem Virus ins Zentrum ihrer Überlegungen und Handlungspraxen. So auch der Geschäftsführer eines Reinigungsunternehmens, der seine Bedenken wie folgt ausdrückt:

Wir jetzt in der Geschäftsleitung hatten natürlich immer auch große Bedenken und Sorgen um unsere Mitarbeiter. Das ist immer so unser größtes Quantum. Wie schützen wir unsere Kollegen und wem können wir das oder wie gehen wir damit um? Wir wollten es keinem aufdrücken. Es soll immer eine freiwillige Geschichte sein. Natürlich auch, wie behalten wir den Betrieb? Existenzsicherung, dass unsere Mitarbeiter auch nach der Pandemie noch einen sicheren Arbeitsplatz haben (21. Interview, Pos. 8).

Care zeigt sich hier als ein ernsthaftes Bemühen, das gesundheitliche Risiko für Beschäftigte zu minimieren und ihnen gleichzeitig Handlungsfreiheit und Freiwilligkeit zuzugestehen. Ein weiterer zentraler Sorgeaspekt, der untrennbar mit den ökonomischen Logiken des Unternehmens verstrickt ist, ist die Existenzsicherung. Der Geschäftsführer hat die Verantwortung dafür, dass seine Mitarbeitenden »auch nach der Pandemie noch einen sicheren Arbeitsplatz haben«. Care wird hier mehrdimensional gedacht: als Schutz vor gesundheitlichen Risiken, als Wahrung von Selbstbestimmung und als Sicherung der wirtschaftlichen Existenz. Gerade Letzteres wurde in einem weiteren Interview als strategische und moralische Basis unternehmerischen Handelns deutlich. Die Geschäftsführerin eines Unternehmens für hauswirtschaftliche Dienstleistungen:

Das Wichtigste an meiner Arbeit ist, dass es meinen Mitarbeitern gut geht. Ohne meine Mitarbeiter, [...] die draußen rumwuseln, die uns hier das Geld verdienen, sonst könnte ich hier meine Firmenschilder abmontieren und

mein Büro schließen. [...] Und das ist mir das Allerwichtigste (12. Interview, Pos. 48).

Diese Beschreibung veranschaulicht, dass Care zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden während der Pandemie durchaus ambivalent war: Einerseits wird das Wohlergehen der Beschäftigten als höchster Wert formuliert, andererseits wird Care eng an die Leistungsfähigkeit und den Fortbestand des Unternehmens gekoppelt. Sorge bewegt sich hier im Spannungsfeld zwischen moralischer Verantwortung und ökonomischer Rationalität.

Im Material rückte bisweilen die Frage nach Respekt und Anerkennung ins Zentrum. Der Geschäftsführer eines weiteren Reinigungsunternehmens etwa setzte sich aktiv für die Sicherung von Respekt und Würde am Arbeitsplatz ein:

Mein Personal, das ist mir wichtiger. Da muss es nicht einmal um irgendwelche gesundheitlichen Geschichten gehen. Wenn wir Kunden haben, die einfach ungut zu unserem Personal waren, aus welchem Grund auch immer, wo wir gesagt haben: »Ne, also es tut uns leid, ich sage es mal ganz, ganz offen und ganz krass: Wir tun Ihnen die Toilette putzen, aber dafür erwarten wir einfach auch, dass wir mit Respekt behandelt werden« (15. Interview, Pos. 46).

Care wird als konkrete Schutzpraxis sichtbar, die über rein physische Sicherheit und gesundheitliche Aspekte hinausgeht – es geht vielmehr um den »guten Umgang«, so vage wie weit verstanden. Ein anderes Unternehmen formuliert dieselbe Ansicht: »Wir haben Kunden schon gekündigt, die eine Mitarbeiterin nicht gut behandelt haben. Das ist zwei- oder dreimal passiert. Wo wir dann gesagt haben, nein, das ist Schluss« (18. Interview, Geschäftsführerin eines Unternehmens für hauswirtschaftliche Dienstleistungen, Pos. 42). In beiden Fällen umfasst Sorge auch die Wahrung von Würde und Respekt und wird somit auf die psychosoziale Dimension ausgeweitet. Die Geschäftsführungen verpflichten sich (mindestens rhetorisch) zur weit umfassenden Fürsorge gegenüber ihren Beschäftigten.

Unsere Analyse zeigt vielfältige Sorgepraktiken zwischen Führungskräften von Unternehmen und ihren Mitarbeitenden. Care umfasst dabei ein breites Spektrum, von Gesundheit und Schutz bis hin zur Beachtung von Respekt und Wohlergehen am Arbeitsplatz. Dabei bleibt Sorge in diesem Kontext auch eine eng an ökonomische Interessen geknüpfte strategische Haltung. Sie ist vor diesem Hintergrund durchaus ambivalent.

Während Care in diesem Kapitel vor allem die innerbetrieblichen Beziehungen prägt, richtet sich der Blick im Folgenden auf die Sorgebeziehungen zu Kund*innen.

3.3.3 Care zwischen Unternehmen und Kund*innen

Auch die Care-Verhältnisse zwischen Unternehmen und deren Kund*innen waren vielfältig, wie folgendes Zitat unterstreicht:

»Unsere Kunden brauchen uns, die sind einfach auf uns angewiesen und wir müssen das einfach sehen, dass wir das auch irgendwie hinkriegen« (12. Interview, Geschäftsführerin eines Unternehmens für hauswirtschaftliche Dienstleistungen, Pos. 14).

Mit der Aussage »unsere Kunden brauchen uns« wird die Abhängigkeit der Kund*innen betont, die aus gesundheitlichen, hygienischen oder organisatorischen Gründen auf regelmäßige Reinigung angewiesen waren. Gerade in der Pandemie erhielt diese Abhängigkeit eine existenzielle Bedeutung, da Sauberkeit unmittelbar mit Sicherheit und Infektionsschutz verbunden war (Simon & Villa Braslavsky, 2023). Gleichzeitig wird hier eine moralische Verantwortungsübernahme durch das Unternehmen sichtbar. Mit der Formulierung »wir müssen das [...] hinkriegen« positioniert die Geschäftsführerin ihr Unternehmen nicht nur als Dienstleister, sondern auch als verantwortungsvoller und sich sorgender Akteur, für den das Wohlergehen und die Sicherheit der Kund*innen essenziell sind. Der Ausdruck »wir müssen« verdeutlicht jedoch auch, dass die Sorge um Kund*innen durchaus eine Belastung für Unternehmen während der Pandemie darstellen konnte. Care erscheint nicht nur als positive, gewissermaßen intrinsische moralische Praxis, sondern auch als eine Art Handlungszwang, der durch externe Erwartungen geprägt ist.

Die Schilderungen der Geschäftsführerin eines Unternehmens für hauswirtschaftliche Dienstleistungen verdeutlichen allerdings, wie emotional aufgeladen Sorge in einem solchen Fall sein kann:

Gerade die Älteren. Und da haben wir echt Panik gehabt, was passiert, wenn wir da so eine 89-jährige Omi anstecken, die dann stirbt da dran? Also das war wirklich Horror. [...] Was wir da alles getan haben, und dann haben wir uns da so durchgewurschtelt irgendwie (18. Interview, Pos. 22).

Die Formulierungen ›Panik‹ und ›Horror‹ sprechen für eine hohe emotionale Belastung und verdeutlichen gleichzeitig, dass Care auch in unternehmerischen Kontexten affektiv verankert ist. Care kommt hier auch als Form präventiver Sorge zum Tragen, bei der die eigene Arbeit unmittelbar mit der Verantwortung für das Leben der Kund*innen verknüpft wird. Im Zitat wird auch die daraus resultierende Improvisation des ›irgendwie Durchwurschtelns‹ betont. Hier verbirgt sich eine Kombination von Unsicherheit und Bewältigung, die durchaus typisch für die Pandemiezeit ist. In dieser Krisenphase mussten (Care-)Beziehungen oft unter provisorischen Bedingungen aufrechterhalten und neu gestaltet werden (Fine & Tronto, 2020).

Auch umgekehrte Sorgebeziehungen werden in unserem Material deutlich, nämlich eine Fürsorge, die von Kund*innen ausgeht. Die Geschäftsführerin eines Unternehmens für hauswirtschaftliche Dienstleistungen beschrieb, dass einige ihrer Kund*innen sich um die finanzielle Situation ihrer Reinigungskräfte während der Pandemie sorgten:

»[Die] haben gesagt: Wie ist denn das jetzt, wenn die Frau Müller in Kurzarbeit ist, hat die denn dann noch genug Geld? Ja, da haben wir wirklich Kunden gehabt, die da ganz toll waren [...] das war eine ganz tolle Erfahrung« (18. Interview, Pos. 40).

Hier wird deutlich, dass Care zwischen Unternehmen und Kundinnen während der Pandemie nicht nur in Schutz- und Hygienemaßnahmen bestand, sondern auch in solidarischen Gesten von verschiedenen Seiten. Indem etwa Kund*innen Fragen nach Einkommen und Existenzsicherung stellten, erkannten sie die Abhängigkeit und Vulnerabilität ihrer Arbeitskräfte an und signalisierten Wertschätzung. Für die Geschäftsführerin war diese Erfahrung ›toll‹, da sie eine Abweichung von der üblichen Trivialisierung oder Unsichtbarkeit von Reinigungsarbeit darstellte. Caring trat hier als gelebte Anerkennung und Rücksichtnahme durch Kund*innen auf.

Die Analyse der verschiedenen Sorgebeziehungen – zwischen Reinigungskräften und Arbeitgeber*innen, zwischen Unternehmen und Angestellten sowie zwischen Unternehmen und Kund*innen – verdeutlicht, dass Care im Kontext von Reinigungsarbeit während der Pandemie in zahlreichen Formen und auf unterschiedlichen Ebenen geleistet und empfangen wurde. Dies umfasst die Sorge um gesundheitlichen Schutz, die Sicherung von Respekt und Wohlergehen sowie solidarische Haltungen und Gesten im kommerziellen Kontext. Zugleich wird ersichtlich, dass diese Fürsorgepraktiken

vielfach ambivalent sind, da sie zwischen moralischer Haltung, organisationalen Interessen und ökonomischer Logik sowie zwischen Anerkennung und Belastung schwankten.

4. Diskussion

In diesem Artikel wurden Professionalisierungsbestrebungen, Trivialisierungsgrenzungen und Care-Praxen während der Covid-19-Pandemie am Beispiel der Reinigungsbranche analysiert.

Während Professionalisierungsbestrebungen in der Form von Zertifizierungen, Materialkenntnissen und einer korrekten Desinfektion für viele von unseren Interviewpartnern als Instrument der Aufwertung fungierten, um sich als Expert*innen zu positionieren, versuchten sich andere zu behaupten, indem sie sich strikt gegen die alltägliche Trivialisierung ihrer Arbeit abgrenzten. Letzteres geschah unter anderem durch die Betonung spezifischer Kompetenzen und den Einsatz fachspezifischer Terminologie, sowohl in Bezug auf die Reinigungstätigkeiten als auch auf die ausführenden Personen.

Zugleich wurde ersichtlich, dass die Betonung von Fachlichkeit und Distanzierung von Trivialisierung nicht zwangsläufig mit einer vollständigen Abkehr von fürsorglichen Elementen einherging. Vielmehr blieb Care als oftmals unsichtbare, aber unverzichtbare Ergänzung auf verschiedensten Ebenen präsent. So handelten viele Reinigungskräfte vor allem in Privathaushalten weiterhin ›care-fuk‹ und gaben ihren Arbeitgeber*innen emotionale Unterstützung und Stabilität. Darüber hinaus existierten Care-Verhältnisse auch zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden bzw. deren Kund*innen. Diese reichten von der Sorge um gesundheitlichen Schutz über die Sicherung von Respekt und Anerkennung bis hin zu solidarischen Gesten. Zugleich wurde ersichtlich, dass diese Fürsorgepraktiken meist ambivalent waren, da sie zwischen moralischer Haltung, organisationalen Interessen und ökonomischer Logik sowie zwischen Anerkennung und Belastung schwankten. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass sich die Konzepte der Fürsorge und Professionalisierung nicht gegenseitig ausschließen, sondern vielmehr eine Überschneidung und Verflechtung aufweisen.

Zu Beginn der Pandemie war das Selbstverständnis vieler Akteur*innen der Branche durch die Haltung ›Keine Sorge, wir sind Profis‹ geprägt, was eine klare Abgrenzung von Care nahelegte. Unsere Analyse zeigt jedoch, dass diese Trennung in der Praxis nicht aufrechterhalten werden konnte. Im Rückblick

offenbart sich vielmehr eine paradoxe Verknüpfung: Die Professionalisierung wurde hervorgehoben, um Sicherheit und Kompetenz zu demonstrieren, während Care in verschiedenen Formen – relational, organisatorisch und moralisch – weiterhin präsent blieb. Dies markiert eine zentrale Verschiebung weg von ›Keine Sorge, wir sind Profis‹ hin zu ›Wir sind Profis, aber wir kümmern uns trotzdem‹.

Literaturverzeichnis

- Abbasian, S., & Hellgren, C. (2012). Working Conditions for Female and Immigrant Cleaners in Stockholm County – An Intersectional Approach. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 161–181. <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i3.2369>
- Abbott, A. (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. University of Chicago Press.
- Abel, E. K., & Nelson, M. K. (Hg.). (1990). *Circles of care. Work and identity in women's lives*. State University of New York Press.
- Adams, T. L. (2010). Gender and Feminization in Health Care Professions. *Sociology Compass*, 4(7), 454–465.
- Bock, G., & Duden, B. (1977). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.), *Frauen und Wissenschaft: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen* (S. 118–199). Courage_Verlag.
- Von Bose, K. (2019). Atmosphärische Sauberkeit, gefährlicher Schmutz und die Paradoxien der Reinigungsarbeit. Bewertungspraktiken in klinischen Räumen. In S. Nicolae, M. Endreß, O. Berli & D. Bischur (Hg.), *(Be)Werten. Beiträge zur sozialen Konstruktion von Wertigkeit* (S. 299–324). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21763-1>
- Von Bose, K. (2020). Alte Un-/Sichtbarkeiten, neue Vulnerabilität: Reinigungsarbeit in Krankenhäusern. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 13(2), 81–95.
- Von Bose, K., Simon, A., & Villa, P.-I. (2025). Cleaning as care work: Conceptual musings. *International Journal of Care and Caring*, 9(2), 418–423. <https://doi.org/10.1332/23978821Y2024D000000100>
- Clement, U., & Yalçın, S. (2021). Reinigungsarbeit zwischen Professionalisierung und ökonomischem Druck. *Arbeit*, 30(2), 79–96.

- Davies, C. (1996). The Sociology of Professions and the Profession of Gender. *Sociology*, 30(4), 661–678. <https://doi.org/10.1177/0038038596030004003>
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (Hg.). (2002). *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. A Holt Paperback.
- Eigenstetter, M., Jähn, V., Langhoff, T., Luven, N., & Wallmeier, M. (2016). *Reinigungsunternehmen und öffentliche Auftraggeber in der Vergabep Praxis*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Equality and Human Rights Commission. (2014). *The Invisible Workforce: Employment Practices in the Cleaning Sector. Findings Report* (No. RP.14.102-1).
- Evetts, J. (2011). Professionalism in turbulent times: Challenges to and opportunities for professionalism as an occupational value. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 27(1), 8–16. <https://doi.org/10.20856/jnicec.2703>
- Fine, M., & Tronto, J. (2020). Care goes viral: Care theory and research confront the global COVID-19 pandemic. *International Journal of Care and Caring*, 4(3), 301–309. <https://doi.org/10.1332/239788220X15924188322978>
- Fisher, B., & Tronto, J. C. (1990). Toward a Feminist Theory of Caring. In E. K. Abel & M. K. Nelson (Hg.), *Circles of care* (S. 35–62). State University of New York Press.
- Fournier, V. (1999). The Appeal to ›Professionalism‹ as a Disciplinary Mechanism. *The Sociological Review*, 47(2), 280–307. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.00173>
- Fournier, V. (2000). Boundary work and the (un) making of the professions. In N. Malin (Hg.), *Professionalism, boundaries and the workplace* (1. Aufl., S. 67–86). Routledge.
- Friemer, A., & Warsewa, G. (2022). *Aufwertungsoptionen bei »systemrelevanten« Berufsgruppen in der Corona-Pandemie?* (No. 41; Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen). Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Gather, C., Gerhard, U., Schroth, H., & Schürmann, L. (Hg.). (2005). *Vergehen und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung*. VSA-Verl.
- Gerold, S., Gruszka, K., Pillinger, A., & Theine, H. (2022). *Putzkraft aus dem Netz. Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung* (Arbeitspapier No. 259; S. 54). Hans-Böckler-Stiftung.
- Gieryn, T. F. (1983). Boundary-Work and the Demarcation of Science from Non-Science: Strains and Interests in Professional Ideologies of Scientists. *American Sociological Review*, 48(6), 781. <https://doi.org/10.2307/2095325>

- Haim, D., Mader, K., & Schultheiß, J. (2021). Beklatschte Systemrelevanz. Eine feministische Perspektive auf die kritische Infrastruktur der Daseinsvorsorge. *Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, 4, 7–17.
- Hartmann, H. (1968). Arbeit, Beruf, Profession. *Soziale Welt*, 19(3/4), 193–216.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH. (2025). *Das Gebäudereiniger-Handwerk* [Branchenreport].
- Karafyllis, N. C. (2013). *Putzen als Passion. Ein philosophischer Universalreiniger für klare Verhältnisse* (1. Auflage). Kulturverlag Kadmos.
- Larson, M. S. (1979). *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis* (1. paperback printing). Univ. of California Press.
- Latzke, P. P. (2018). *Wert und Werte von arbeitsintensiven Dienstleistungen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18943-3>
- Lutz, H. (2010). Unsichtbar und unproduktiv?: Haushaltsarbeit und Care Work – Die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 35(2), 23–37. <https://doi.org/10.1007/s11614-010-0052-1>
- Madörin, M. (2006). Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie* (S. 277–298). Metropolis-Verlag.
- Pfadenhauer, M. (2003). *Professionalität*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-11163-4>
- Saks, M. (2021). *Professions. A Key Idea for Business and Society*. Routledge.
- Scheidt-Illig, R. (2005). Desinfektor/Desinfektorin. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 40(12), 414–417.
- Schürmann, L. (2013). *Schmutz als Beruf* (1. Auflage, Bd. 17). Westfälisches Dampfboot.
- Simon, A., & Villa Braslavsky, P.-I. (2023). It's a dirty job. How life and work changed for cleaners in Germany during the COVID-19 pandemic. *The Sociological Review Magazine*, December 2023 Mess. <https://doi.org/10.51428/tsr.fnxk2360>
- Soni-Sinha, U., & Yates, C. A. B. (2013). ›Dirty Work?‹ Gender, Race and the Union in Industrial Cleaning: Gender, Race and the Union in Industrial Cleaning. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 737–751. <https://doi.org/10.1111/gwao.12006>
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2024). *Sechs von zehn Erwerbstätigen in Reinigungsberufen haben eine Einwanderungsgeschichte* (Pressemitteilung Nr. o81). https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_o81_125.html

- Thelen, T. (2014). *Care/Sorge. Konstruktion, Reproduktion und Auflösung bedeutsamer Bindungen*. transcript Verlag.
- Thiessen, B. (2019). Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel – Die Bedeutung von Care-Theorien für Soziale Arbeit. In Sozialer Wandel und Kohäsion (S. 79–97). Springer VS.
- Thiessen, B., & Villa, P.-I. (2009). Mütter und Väter: Diskurse – Medien – Praxen. Eine Einleitung. In P.-I. Villa & B. Thiessen (Hg.), *Mütter – Väter: Diskurse, Medien, Praxen* (S. 7–21). Westfälisches Dampfboot.
- Toppe, S. (1993). *Die Erziehung zur guten Mutter: Medizinisch-pädagogische Anleitungen zur Mutterschaft im 18. Jahrhundert*. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Van Bochove, M., Tonkens, E., Verplanke, L., & Roggeveen, S. (2016). Reconstructing the professional domain: Boundary work of professionals and volunteers in the context of social service reform. *Current Sociology*, 66(3), 392–411. <https://doi.org/10.1177/0011392116677300>
- Van Vlijmen, J. (2019). Being a cleaner in The Netherlands: Coping with the dirty work stigma. *Facilities*, 37(5/6), 280–291. <https://doi.org/10.1108/F-03-2018-0038>
- Villa, P.-I. (2020). Corona-Krise meets Care-Krise – Ist das systemrelevant? *Leviathan*, 48(3), 433–450. <https://doi.org/10.5771/0340-0425-2020-3-433>
- Vinken, B. (2001). *Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos*. Piper.
- Ward, L. (2008). Female faculty in male-dominated fields: Law, medicine, and engineering. *New Directions for Higher Education*, 143, 63–72.
- Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158. <https://doi.org/10.1086/223790>
- Williams, F. (2010). Migration and Care: Themes, Concepts and Challenges. *Social Policy & Society*, 9(3). <https://doi.org/10.1017/S1474746410000102>
- Winker, G. (2015). *Care Revolution: Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. transcript.
- Winker, G., & Degele, N. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. transcript.
- Yeates, N. (2005). A Global Political Economy of Care. *Social Policy and Society*, 4(2), 227–234. <https://doi.org/10.1017/S1474746404002350>