RÄNKESCHMIEDE

Texte zur internationalen ArbeiterInnenbewegung

Redaktion express

»Gewerkschaften und Care-Arbeit«

express-Texte zur Care-Debatte, 2009-2015



Herausgeber: AFP e.V., express-Redaktion

No. 23 Oktober 2015 18. Jahrgang

Herausgeber:

AFP – Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung e.V.

Verein für Förderung demokratischer Arbeitsbeziehungen und sozialer Gerechtigkeit e.V.

express-Redaktion

Niddastraße 64

60329 Frankfurt

Telefon (069) 67 99 84

Email express-afp@online.de

www.express-afp.info

2. Auflage, Oktober 2015

72 Seiten, Einzelpreis 8 Euro zzgl. Porto

Redaktionelle Bearbeitung Nadja Rakowitz, Stefan Schoppengerd

Layout/Satz Birgit Letsch

Druck Kopierwerk, Frankfurt

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge (siehe hintere Umschlagseite)

Inhalt

Editorial	5
Stefan Schoppengerd: Sorge-Probleme. Die aktuelle Debatte über Care	6
»Hilf Dir selbst!«, »Persönliche Assistenten« im Pflegebereich organisieren sich	9
Slave Cubela: »Lohnarbeit für Selbstbestimmung?«, Arbeitnehmer in der Persönlichen Behindertenassistenz	12
»Dicke Bretter gebohrt« – Organizing für einen Tarifvertrag, Slave Cubela im Gespräch mit einem Betriebsrat des Assistenzbetriebs CeBeeF	18
Stefan Schoppengerd: »Sorge(n) um die Sorgearbeit« – über Vorbereitungen zur ›Care Revolution‹	23
Jana Seppelt: »SOS KiTa: Wann, wenn nicht jetzt?« – über Rahmenbedingungen frühkindlicher Bildung	25
Leserbrief	30
Iris Nowak: »Gewissen und Gewerkschaft« – über Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Organisierung in der stationären Altenpflege	31
Kalle Kunkel: »Absahner des Pflegenotstands« – migrantische Pflegekräfte organisieren sich gegen Knebelverträge bei GiP	35
Maren Kirchhoff: »Konventionell weiter?« – Gewerkschaften und Care: transnationale Organisierung und die ILO-Konvention 189	38
Mia Lindemann: »Heimarbeit« – Gewerkschaftspraxis in der Altenhilfe Teil I & II	42
Isabell Merkle: »Die Unsichtbaren« – zur Situation migrantischer HaushaltsarbeiterInnen in Deutschland	49
Rachel Cohen: »Ungewöhnliche Gäste« – Über die ILO-Richtlinie für Hausangestellte auf der UN-Frauenkonferenz	52

Peter Birke / Stefan Kerber-Clasen: »Vielleicht ein Anfang« –	
Über die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst	55
Hauptanliegen: Welt verbessern!	
Interviews zur Konferenz UmCare im Oktober	
Gemeinsam(e) Sorgen. Interview mit Barbara Fried	59
Interview mit Harald Weinberg und Pia Zimmermann	61
Interview mit Carsten Becker (Betriebsgruppe Charité)	64
Würde bewahren. Zwei Filme zur politischen Ökonomie	
der Sorgearbeit	65
Peter Nowak: Care Revolution – oder Wege in eine solidarische Welt	
Rezension zu Gabriele Winker	67



Editorial

Dieses Heft versammelt Texte zum Themenkomplex »Gewerkschaftspraxis in der Care-Arbeit«. Das englische Wort »Care« hat sich in den letzten Jahren nicht nur in den Sozialwissenschaften, sondern auch in den Diskussionen sozialer Bewegungen durchgesetzt, um die Tätigkeiten des Versorgens, Kümmerns, Pflegens in einem Begriff zusammenzufassen – all jene Arbeit, die dem Erhalt oder der Wiederherstellung des körperlichen und psychischen Wohlergehens anderer dienen sollen.

Wenn wir uns in der Zeitung express immer wieder der Gewerkschaftspraxis in diesen Bereichen zugewandt haben, so hat das mehrere Hintergründe. Erstens ist der Umfang von Care-Arbeit, die als Erwerbsarbeit geleistet wird, in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. Die Norm der Hausfrauenehe hat an Selbstverständlichkeit eingebüßt - und damit auch die Möglichkeit, die Versorgung von Kindern und unterstützungsbedürftigen Alten einfach als unbezahlte Hausarbeit an Frauen delegieren zu können. Mit dem steigenden Bedarf nach professioneller Versorgung gewinnen aber in der Care-Arbeit auch die Interessenkonflikte an Gewicht, die allen Lohnarbeitsverhältnissen zu eigen und die der Daseinsgrund von Gewerkschaften sind.

Zweitens allerdings ist damit noch nicht gesagt, dass bekannte gewerkschaftliche Strategien der Konfliktaustragung sich ohne weiteres auf die Arbeitsverhältnisse im Sorgebereich übertragen ließen. Bekanntes Beispiel: Die Drohung, alle Räder stillstehen zu lassen, ist ein der industriellen Güterproduktion adäquates Mittel der Interessensdurchsetzung, und viele soziale Errungenschaften verdanken sich der Tatsache, dass sie etliche Male wahr gemacht wurde. Wo es unmittelbar um Bedürfnisse anderer Menschen geht, ist aber der völlige Stillstand auch in den Augen der Belegschaften oft keine legitime Vorgehensweise; kollektive Interessenvertretung in der Care-Arbeit steht oft

vor der Herausforderung, die Interessen von Lohnabhängigen und Sorgebedürftigen strategisch zu verknüpfen.

Drittens und andererseits scheint uns dort, wo das Schlagwort Care-Ökonomie als möglicher Kristallisationspunkt neuer Bündnisse sozialer Bewegungen gehandelt wird, mitunter eine unglücklich abstrakte Vorstellung davon vorzuherrschen, wie eine »Verknüpfung von Kämpfen« oder eine »Bündelung von Interessen« zu machen ist. Heterogene Tätigkeitsfelder mit einem gemeinsamen Begriff zu belegen ist zwar ein Beitrag dazu - es bleibt aber ein weiter Weg zur gemeinsamen Praxis, zur Durchsetzung gemeinsamer Forderungen in gemeinsamen Kämpfen, und Teil dieses Weges ist die mühselige Befassung nicht nur mit den Gemeinsamkeiten, sondern auch mit den jeweiligen Besonderheiten der Tätigkeitsbereiche und Arbeitsverhältnisse.

Für die Lösung dieser Probleme bietet das Heft keine Patentrezepte, aber, so hoffen wir, zumindest etwas Material und Erfahrungswissen, mit dem sich weiterarbeiten lässt. Die hier zusammengestellten Texte sind im Laufe der letzten Jahre im express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit erschienen (ergänzt um einen einleitenden Text zum Care-Begriff aus der Zeitschrift des Vereins demokratischer Ärztinnen und Ärzte). Sie schildern Probleme und Erfolge betrieblichen Widerstands in der Behindertenassistenz, der Kinderbetreuung, der stationären und häuslichen Altenpflege und in der Arbeit von Hausangestellten. Andere sind den Aktivitäten unter dem Dach der Care Revolution gewidmet. Am Schluss stehen zur Abrundung und Empfehlung eine Buch- und eine Filmbesprechung.

Sorge-Probleme. Die aktuelle Debatte über Care

Stefan Schoppengerd*

Die Grenzen zwischen Hausarbeit und dem Markt der »personennahen Dienstleistungen« sind in Bewegung. Das bringt neue Konflikte um die Verteilung und Gestaltung von Arbeit mit sich. Eine kurze Einführung in die Debatte um »Care«.

In ihrem Buch »Gesundheitspolitik« halten Rolf Rosenbrock und Thomas Gerlinger zum »System der Krankenversorgung« fest: »Der weitaus größte Teil der Beschwerden - Schätzungen gehen von etwa 70 Prozent aus - erreicht nicht das professionelle Helfersystem, sondern wird von den Patienten selbst behandelt, wobei zumeist Familienangehörige, Freunde oder Bekannte zu Rate gezogen werden.«1 Die Mehrzahl gesundheitlicher Probleme wird also in Versorgungsstrukturen bewältigt, die unterhalb des Radars der meisten Diskussionen zum Gesundheitssystem operieren. Wo es um Berechnungen von Ausgaben und Einnahmen geht, kann gar nicht vorkommen, was nicht in Euro und Cent bezifferbar ist. Obwohl gegenseitige Hilfe und Selbsthilfe ein großer, alltäglicher Faktor sind, bleiben sie unsichtbar.

Dieses Verhältnis von nicht-monetär vermittelten Unterstützungsstrukturen und professionellem Versorgungssystem im medizinischen Bereich, dass im Alltag oft stillschweigend vorausgesetzt wird, kann als exemplarisch gelten für die Tätigkeiten, die unter dem Schlagwort »Care-Arbeit« oder »Care-Ökonomie« diskutiert werden. Es geht um die Frage, wie eine Gesellschaft all die unerlässlichen Aufgaben der Versorgung von Hilfebedürftigen und scheinbar banale, überlebensnotwendige Alltagsverrichtungen organisiert: Pflege, Erziehung, Assistenz, die tägliche Mahlzeit, Putzen, Waschen, usw. »In der aktuellen Debatte wird unter Care

meist die Gesamtheit aller bezahlten und unbezahlten Arbeiten im Bereich von Haushaltsarbeit, Assistenz, Betreuung und Pflege innerhalb und außerhalb von Haushalten verstanden, wobei das Feld nicht eindeutig eingegrenzt wird.«²

Am Beispiel Gesundheitsversorgung ist auch erkennbar, dass die Grenzen zwischen den zuhause erbrachten Leistungen und den verschiedenen Teilen des professionellen Systems alles andere als starr sind: Mit welchen Beschwerden eine Ärztin aufgesucht wird, hängt nicht bloß ab von der Schwere der Erkrankung, sondern auch von kulturellen Konventionen, politischen Entscheidungen über die sozialstaatliche Finanzierung von Leistungen, den jeweiligen privaten Lebenszusammenhängen und ggf. vom eigenen Geldbeutel. Allesamt bewegliche und umkämpfte Faktoren. Auch ist die Grenze zwischen professionellem System und zu Hause erbrachten Leistungen nicht identisch mit der zwischen monetär vergüteten Leistungen und unbezahlten: Z.B. hat die Gewerkschaft ver.di im Saarland einen Kampagne namens »Gegendruck« erarbeitet, die darauf basiert, dass im Krankenhaus sehr viele Leistungen vom Pflegepersonal erbracht werden, die weder per Arbeitsvertrag festgelegt sind noch vergütet werden. Die Annahme hinter der Kampagne ist, dass eine Verweigerung dieser Leistungen, also ein »Dienst nach Vorschrift«, die Abläufe im Krankenhaus zum Erliegen bringen würde...

Im Prinzip gibt es kaum einen Bereich der Care-Ökonomie, der nicht vollständig professionalisierbar und kommerzialisierbar ist (was nicht zwangsläufig das gleiche ist). Mahlzeiten, Reinigung, Kinderbetreuung, Pflege – für all das gibt es Angebote auf einem wachsenden Markt der »personennahen Dienstleistungen«. Manches wird

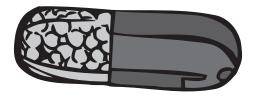
durch sozialstaatliche Leistungen gefördert, manches durch bewusstes Wegsehen bei Schwarzarbeit - eine befriedigende Perspektive bietet die totale Vermarktlichung von Care dennoch nicht. Und ob dadurch die Leistungen professioneller im Sinne eines hohen Standards der »Profession« erbracht werden, sei ebenfalls dahingestellt. Abgesehen von der Frage, ob es überhaupt ein erstrebenswerter Lebensentwurf ist, all die genannten Tätigkeiten in Verhältnissen von »Dienstleistern« und »Kunden« unterzubringen, ist dies als gesamtgesellschaftlicher Umgang mit den notwendigen Sorgearbeiten ohnehin strukturell unmöglich: Wer sein Geld als Reinigungskraft verdient, wird kaum genug haben, die eigene Wohnung gegen Bezahlung putzen zu lassen. Eine Pflegerin, die aus Osteuropa in eine deutsche Familie zieht, um sich um die Alten zu kümmern, wird für die eigenen Eltern keine vergleichbare Betreuung kaufen können – es sei denn, die Lebens- und Arbeitsverhältnisse noch weiter östlich sind wiederum schlechter...

Dass der Care-Ökonomie vor allem in der feministischen Sozialwissenschaft Aufmerksamkeit zuteil wird, ist kein Zufall. Die Frage, wer zu welchen Bedingungen welche Arbeit übernimmt, ist nicht zu beantworten, ohne die besondere Gleichzeitigkeit von Stabilität und Veränderung in den Geschlechterverhältnissen in Rechnung zu stellen. So hat die feministische Analyse und Kritik der Care-Arbeit ihre Vorläufer in früheren Diskussionen um den Stellenwert »unbezahlter Hausarbeit«. Häufig musste hier zuerst darum gestritten werden, ihr überhaupt erst die Anerkennung als gesellschaftlich notwendige Arbeit zuteil werden zu lassen. Entspricht das, was die Hausfrau den lieben langen Tag (oder nach Feierabend) tut, nicht einfach ihrer weiblichen Veranlagung, sich um Ehemann und Kinder zu kümmern? Und ist es nicht ein Beitrag zur Zerstörung des Familienidylls, wenn ein guter Teil des Geschehens in der Familie so hässlich als »Arbeit« bezeichnet wird, obwohl damit noch nicht einmal Geld verdient wird? Nicht nur gegen solche romantischen Verklärungen des Wickelns, Schrubbens und Einkäufeschleppens samt des Erduldens der Launen von Gatte und Nachwuchs trat die feministische Kritik auf den Plan, sondern auch gegen die Kurzsichtigkeit einer linken Gesellschaftskritik, die zwar »Arbeit«, die »alle Werte schafft«, zum Dreh- und Angelpunkt ihrer Befreiungsvorstellungen machte, von Hausarbeit aber genauso wenig reden wollte wie die konservativen Hüter der patriarchalen Kleinfamilie.

Dieser Impetus, die unbezahlte Arbeit in den Haushalten in die Kritik ökonomischer Zusammenhänge einzubeziehen, wird mit dem Begriff der Care-Ökonomie/Care-Arbeit fortgeführt. Die Schweizer Volkswirtin Mascha Madörin verdeutlicht den enormen Umfang der unbezahlten Hausarbeit: Gemessen an der dafür aufgewendeten Arbeitszeit, ist sie der mit Abstand größte Wirtschaftssektor.³

Obschon hier also Kontinuitäten in der Strukturierung von Care überdeutlich sind, ist die neuere Diskussion auch durch die Wahrnehmung von Veränderungen motiviert, die meist als krisenhafte Entwicklung beschrieben werden (Care-Krise/Reproduktionskrise). Das Modell der Ernährer/Hausfrauen-Ehe hat deutlich an Bindungskraft eingebüßt. Gesetzliche Restriktionen für Frauen, die arbeiten gehen wollen, sind gefallen. Die Beschränkung auf die Rolle der Hausfrau, die ein bisschen was dazu verdient, hat an Attraktivität verloren. Zugleich steigt der Druck, diese Freiheit auch zu nutzen, weil das allgemeine Reallohnniveau stagniert und das Kleinfamilienarrangement für Viele daher gar nicht finanzierbar ist. Der neoliberale Kapitalismus hält aber auch keine überzeugende Alternative vor zur »Lösung« der Sorge-Probleme auf Kosten der Frauen: Dass »der Markt« es richten wird, kann allenfalls wenigen Privilegierten glaubhaft scheinen.

Dabei halten Mechanismen kapitalistischer Konkurrenz auch in Bereichen Einzug, die bislang durch die Prinzipien sozialstaatlicher Solidarität geprägt waren. Der sinkende Anteil der Löhne am Volks-



einkommen beschert dem Gesundheitssystem ein Einnahmenproblem, dass durch den Wettbewerb um Kostensenkungen bzw. durch die Verlagerung der Kosten auf PatientInnen und/oder ArbeitnehmerInnen behoben werden soll. Wer Einführung und Auswirkungen des DRG-Systems in deutschen Krankenhäusern aus der Nähe verfolgt hat, weiß, wovon hier die Rede ist. »Kostendruck« ist vor allem Druck aufs Personal. Und das, obwohl erwiesen ist, dass sich die Mortalität im Krankenhaus umgekehrt proportional zur Anzahl der Pflegekräfte verhält: Je schlechter der Personalschlüssel, desto höher die Wahrscheinlichkeit, im Krankenhaus zu sterben.

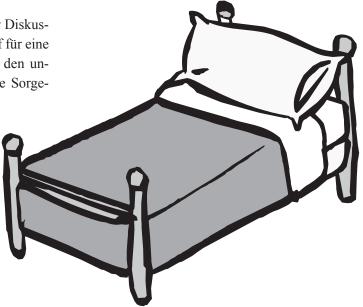
Es ist eben, so wird in der sozialwissenschaftlichen Diskussion zu Recht betont, ein Spezifikum der Sorgearbeiten, dass sie nicht wie z.B. industrielle Produktionsabläufe durch Rationalisierungsstrategien auf stets steigende Effizienz getrimmt werden können. Die Bedürfnisse von Säuglingen, Demenzkranken, Patienten und Assistenznehmerinnen fügen sich nicht einem durchgetakteten Tagesablauf, der keine Spontaneität mehr kennt. Neben Konflikten um Arbeitszeiten und Bezahlung liegt hier der wichtigste Grund für die Unzufriedenheit von professionellen Care-ArbeiterInnen mit den Verhältnissen: Wenn äußere Vorgaben und betriebliche Strukturen systematisch verhindern, dass dem eigentlichen Arbeitsauftrag und dem professionellen Ethos - zum Wohlergehen und würdigen Leben anderer beizutragen – nachgekommen werden kann, muss sich Frustration einstellen.

Geht es nach einigen Protagonistinnen der Diskussion um »Care-Ökonomie«, ist die Zeit reif für eine soziale Bewegung, die die Probleme aus den unterschiedlichen Bereichen bündelt und die Sorge-

belange in den Mittelpunkt sozialer Kämpfe rückt. Dies war z.B. das Anliegen der Aktionskonferenz »Care Revolution«, die im März 2014 in Berlin stattfand, und die in Anbetracht der hohen TeilnehmerInnenzahlen offenbar einen Nerv getroffen hat. Um diese Kämpfe aber erfolgreich führen zu können, ist noch viel Verständigungs- und Vermittlungsarbeit nötig. Für welche Forderungen mit welchen Mitteln Druck entfaltet werden kann, das ist in den diversen Bereichen, die unter »Care-Ökonomie« subsummiert werden, durchaus unterschiedlich. Und die Diskussion darum, wie beispielsweise im Bündnis mit den bewegungsorientierten Teilen der Gewerkschaften gehandelt werden kann, hat kaum begonnen. Vor dieser Herausforderung zu kapitulieren, wäre aber ein unverzeihlicher Fehler: Dafür sind die Probleme, die die Care-Debatte am Wickel hat, viel zu wichtig.

> zuerst erschienen in: Gesundheit braucht Politik. Zeitschrift für eine soziale Medizin, Nr. 4/2014

- 1 Rolf Rosenbrock / Thomas Gerlinger: »Gesundheitspolitik. Eine systematische Einführung«, Bern 2006, S. 120
- 2 Pia Garske: »Putzen, Kochen, Kinder kriegen? Von der Hausarbeits- zur Caredebatte: Alter Wein in neuen Schläuchen?«, in: analyse&kritik, Nr. 591, www.akweb.de/ak_s/ ak591/29.htm
- 3 Mascha Madörin: »Care-Ökonomie Eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften«, in: Christine Bauhardt/Gülay Çağlar (Hg.): »Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie«, Wiesbaden 2006, S. 81-104



Hilf Dir selbst!

»Persönliche Assistenten« im Pflegebereich organisieren sich

Express 1/2010

Dass Pflege eine gesellschaftlich zu organisierende Aufgabe ist, die den Rahmen der >heiligen Familie (sprengt, ist eine im Lichte der deutschen Sozialstaats- und Sozialversicherungsgeschichte betrachtet vergleichsweise junge Erkenntnis. Doch während der Pflegebedarf zunimmt, ist die finanzielle Ausstattung und die Organisation von Pflege seit Schaffung der Pflegeversicherung 1995 und trotz mehrerer Gesetzesreformen bis heute immer noch völlig ungenügend. Darüber klagen Beschäftigte in diesem Sektor, Angehörige von zu Pflegenden und nicht zuletzt diese selbst. Unter dem Titel »Schwindelerregend« hatte Thomas Hoffmann im express, Nr. 8/2007, eine »Entmenschlichung« in der stationären Pflege diagnostiziert. Dies sei Resultat einer Kombination von zu geringen Pflegesätzen bei gleichzeitig erhöhten Qualitätsstandards und der Einführung des Wettbewerbsprinzips unter den Pflegeheimen, was zur Vermarktlichung der menschlichen Beziehungen in der Pflege mit all ihren Konsequenzen führe. Der nebenstehende Beitrag beschäftigt sich nun mit Arbeitsbedingungen in der häuslichen Pflege. Hier kommt zu den genannten Problemen noch ein hoher Grad an Informalisierung der Arbeitsverhältnisse hinzu. Pflegende Angehörige, die die Sätze für häusliche Pflege als Geldleistung in Anspruch nehmen, arbeiten neben mehr oder weniger professionellen PflegerInnen mit den unterschiedlichsten, teils anerkannten, teils privat erworbenen Qualifikationen und Abschlüssen; die PflegerInnen wiederum werden teils von den Pflegebedürftigen selbst bezahlt, teils über ambulante Pflegedienste angestellt und dann meist im Rahmen von Sachleistungen abgerechnet. Alle stehen unter Budgetierungs- und damit Konkurrenzdruck – mit Folgen für die Qualität der Arbeit ausgerechnet im Graubereich der häuslichen Pflege.

Gegen eine Professionalisierung und Ökonomisierung der Pflege, bei der die zu Pflegenden nur noch Objekte sind, hatte sich Ende der 60er Jahre in den USA die »Independent Living-Bewegung« gebildet, die für ein selbstbestimmtes Leben von Behinderten eintrat. Aus ihr heraus sind mittlerweile eine Vielzahl von Einrichtungen auch in der Bundesrepublik entstanden, die Pflege als »Persönliche Assistenz« und nicht als Bevormundung - sei es als Gegenstand familiärer Willkür oder einer industrialisierten Pflege-Routine – begreifen. Diese Dienste wurden zum Teil noch von AktivistInnen dieser Bewegung als Selbsthilfeorganisationen oder Genossenschaften gegründet, zum Teil bieten mittlerweile auch traditionelle ambulante Pflegedienste eine »Persönliche Assistenz« an. Doch die dort beschäftigten »Assistenzgeber« – und mit ihnen die »Assistenznehmer« - geraten unter Druck. Anspruch und Wirklichkeit eines auf Selbstbestimmung zielenden »Assistenzverhältnisses« klaffen, ebenso wie das Berufsethos professioneller Pflegekräfte und deren tägliche Berufserfahrung, immer mehr auseinander. Dies nicht zuletzt deshalb, weil vor allem die privaten Pflegekonzerne auf das Outsourcing von Nachsorge- und Pflegeleistungen setzen und aufgrund der Gesundheitsreform bzw. der Pflegeversicherung immer mehr stationäre Pflege in den Bereich des Häuslichen verlagert wird. Doch was tun, bevor die Belastungen im Privaten verschwinden? Diese Frage hat sich das Ende 2008 entstandene Netzwerk »Unabhängige Arbeitnehmervertretungen in der Persönlichen Assistenz« (UAPA) gestellt. Wir dokumentieren.

Wer wir sind und was wir wollen

Persönliche Assistenten sind Arbeitnehmer, deren Hauptaufgabe es ist, körperlich und geistig behinderten Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen. Da es sich hierbei meist um Teilzeitbeschäftigte handelt, die dieser Tätigkeit nur temporär, z.B. zur Finanzierung des Studiums nachgehen, da aber auch eine Professionalisierung dieses Tätigkeitsbereichs von vielen Behinderten weiterhin als Gefahr für die eigene Selbstbestimmung angesehen wird. ist es für viele Beschäftigte in der persönlichen Assistenz schwierig, Aufmerksamkeit und Solidarität für die eigenen Probleme und Interessen gerade auch von Seiten der Gewerkschaften zu bekommen.

Umso bemerkenswerter ist es da, dass es insbesondere durch das Engagement des Betriebsrats der »Ambulanten Dienste Berlin« im November letzten Jahres gelang, Arbeitnehmervertretungen aus ganz Deutschland zu einem Treffen in Berlin zu versammeln. Sie vertreten die Interessen von knapp 2000 von geschätzten 10000 Beschäftigten in der persönlichen Assistenz. Auf dem Treffen wurde auch eine Resolution verabschiedet, in der erste Ergebnisse und Forderungen zusammengefasst werden. Im November 2009 soll das nächste Treffen in Frankfurt am Main stattfinden.

Resolution

Persönliche Assistenz ist jede Art von Hilfe, die behinderte oder zeitweilig eingeschränkte Menschen in die Lage versetzt, ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu führen. Persönliche Assistenz gibt behinderten Menschen die Möglichkeit, ihr Leben nach ihren eigenen Bedürfnissen zu gestalten und umfasst alle Bereiche des täglichen Lebens, in denen Menschen auf Grund ihrer Behinderung Hilfe und Unterstützung benötigen. Erbracht wird diese Dienstleistung von Assistenten und Assistentinnen vorrangig in den Bereichen Grundpflege und Arbeitsassistenz, Haushalts- und Mobilitätshilfe. Dazu gehören auch Begleitung, psycho-soziale Unterstützung und andere Anforderungen des unvorhersehbaren Lebens.

Diese Arbeit wird in den verschiedenen Betrieben unter folgenden Bedingungen geleistet:

Keine Nominallohnsteigerungen seit Jahren und damit gerade in den letzten Jahren immer schneller steigende Reallohnverluste; Notwendigkeit zu Zweit- und Drittjobs; flexible Arbeitszeiten; Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, oft ohne Zulagenzahlungen; fehlende Aufstiegs- oder Weiterbildungsperspektiven und kaum gesellschaftliche Anerkennung, steigende Konkurrenz – insbesondere durch die Hartz-IV-Politik der Bundesregierung und den damit einhergehenden Arbeitszwang für Beschäftigungslose im sozialen Bereich; Abhängigkeit von der möglichen Willkür der jeweiligen Behinderten insbesondere im sog. Arbeitgebermodell; außerdem werden elementare Arbeitnehmerrechte – z.B. im Arbeitsschutz – in vielen ambulanten Diensten nicht umgesetzt, da Arbeitnehmervertretungen in diesen Diensten keineswegs durchgängig etabliert sind.

Höhere Kosten bei der Leistungserbringung bei gleichzeitigen Kürzungen der öffentlichen Hand und der Kostenträger werden in Form von Lohnkürzungen und anderen Sparmaßnahmen an die Beschäftigten durchgereicht. Erwerbsarmut ist die unmittelbare Folge. Es findet ein zunehmendes und zum Teil gezieltes Abdrängen der Assistententätigkeit in den Niedriglohnsektor statt. Von daher fordern wir Verbesserungen auf allen Ebenen der Kosten- und Verantwortungshierarchie.

- Wir fordern die Beendigung des Kartells der Lohn- und Kostendrücker, bestehend aus Gesetzgeber (öffentlicher Hand), Kranken- und Pflegekassen sowie vieler Leitungen der freien und kirchlichen Pflege- und Assistenzbetriebe.
- Wir fordern eine Steigerung der Stundensätze für die Behindertenassistenz durch die öffentlichen Kostenträger.
- Wir fordern eine Erhöhung der Löhne für ArbeitnehmerInnen in allen Bereichen der Persönlichen Assistenz.
- Wir fordern Regularien und Initiativen zur Einhaltung des Beschäftigtenschutzes in allen Arbeitsverhältnissen der Persönlichen Assis-

tenz. Dies gilt besonders für vereinzelte Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten, die den Schutz einer Arbeitnehmervertretung nicht haben können.

- Wir fordern die Schaffung und formale Anerkennung des Berufsbildes der Persönlichen Assistenz, sowie darauf gründend die dementsprechenden Möglichkeiten zur Qualifikation und Weiterbildung.
- ► Wir fordern mehr gewerkschaftliches Engagement innerhalb der Behindertenassistenz, d.h. ein stärkeres Eingehen auf die besonderen Bedürfnisse dieser ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen.

Wir, ein Arbeitskreis von ArbeitnehmerInnenvertretungen in der Persönlichen Assistenz, verstehen uns auch als berufspolitische Initiative. Maßgabe unseres Handelns, von der konkreten Intervention im Einzelfall bis zur politischen Parteinahme und Bündnisbildung, ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der im Arbeitsbereich Persönliche Assistenz beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

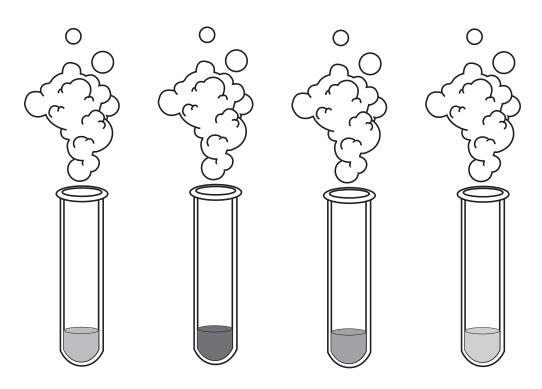
Wir fordern Euch auf, egal ob Ihr im Arbeitgebermodell arbeitet, ob Ihr in einem ambulanten Dienst mit oder ohne Interessensvertretung arbeitet, oder ob Ihr glaubt, diese Arbeit nur vorübergehend zu machen:

- sucht das Gespräch mit Euren Kollegen,
- tauscht Euch aus über Eure Arbeitsbedingungen, Probleme und Interessen,
- versucht Euch in der einen oder anderen Form zu organisieren oder sorgt dafür, dass bestehende Interessenvertretungen in Eurem Sinne funktionieren und für Eure Rechte und Interessen eintreten.
- schließlich: kämpft nicht allein, sondern tretet in Kontakt zu uns, damit unser Versuch einer bundesweiten Vernetzung zu einem wichtigen Bestandteil einer echten Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen werden kann!

Berlin, 30. November 2008

UnterzeichnerInnen: BR Ambulante Dienste Berlin, BR Assistenzgenossenschaft Bremen, BR Assistenzgenossenschaft Hamburg, BR CeBeeF e.V. Frankfurt am Main, Teile des BR der Lebenswege Berlin, Helfervertretung FIB Marburg.

Kontakt & Info: betriebsratev@cebeef.com.



Lohnarbeit für Selbstbestimmung?

Arbeitnehmer in der Persönlichen Behindertenassistenz

Express 12/2009

»Persönliche Behindertenassistenz« mag vielen als randständiges Beschäftigungsfeld erscheinen. Doch nicht nur werden zunehmend mehr Menschen zum Pflegefall, auch der politisch gewollte Ersatz von stationärer durch ambulante Pflege macht dieses Feld zu einem Wachstumsmarkt. Mit ihrem »Scheiß-Streik« hatten die Mitglieder des 2008 gegründeten Netzwerks »Unabhängiger Arbeitnehmervertretungen in der Persönlichen Assistenz« (UAPA) auf die Situation in der Pflege insgesamt aufmerksam gemacht. Wir dokumentieren den Versuch einer »Lagebeschreibung« von Slave Cubela, Betriebsrat und Mitglied der UAPA:

Vorbemerkung: Die Entstehung der Persönlichen Behindertenassistenz (PBA) beginnt in den siebziger Jahren mit der sog. Independent Living-Bewegung in den USA. In dieser Bewegung forderten Behinderte das Recht auf ein selbst bestimmtes Leben jenseits der Bevormundungen von Einrichtungen, Pflegefachkräften und Ämtern aller Art ein. Nach langen Auseinandersetzungen gelang es der Behindertenbewegung, ein solches Berufsfeld der Assistenz jenseits der klassischen Pflege nach und nach auch in der BRD zu etablieren. Zunächst von Zivildienstleistenden und Studierenden geleistet. entwickelte sich die PBA ab den neunziger Jahren immer mehr zu einem Tätigkeitsfeld für ungelernte ArbeitnehmerInnen, die nun unter möglichst weit gehender Kontrolle des Behinderten bzw. des Assistenznehmers diesem ein reibungsfreies Alltagsleben zu ermöglichen suchten.

Diese keineswegs spannungsfreie Arbeit wird zurzeit auf zweierlei Weise vermittelt: Entweder sind die ArbeitnehmerInnen bei ambulanten Diensten angestellt, die sie dann nach Rücksprache mit dem Assistenznehmer diesem zuweisen; oder aber sie sind direkt bei dem Assistenznehmer angestellt, der dann gleichzeitig als Arbeitgeber fungiert.

Mit der Gründung des Netzwerks »Unabhängiger Arbeitnehmervertretungen in der Persönlichen Assistenz« (UAPA) im Jahr 2008 haben die Arbeitnehmer in der PBA begonnen, sich als branchenspezifischer Akteur zu organisieren. Der folgende Text war Diskussionsgegenstand des 2. bundesweiten Treffens der UAPA, das vom 20. – 22.11.2009 in Frankfurt am Main stattfand und auf dem sich Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte aus zehn Städten von Rostock bis Freiburg trafen. Die vorgetragenen Positionen blieben dort nicht unkritisiert. Sie sollen in überarbeiteter Form als gemeinsames UAPA-Papier Ende Januar in einem Tagungsreader des Frankfurter Treffens erscheinen.

Eine Lagebeschreibung der gegenwärtigen Situation der Arbeitnehmer in der Persönlichen Behindertenassistenz (PBA) vorzunehmen, ist aus vielerlei Gründen schwierig. Zunächst wäre zu klären, von welchen Arbeitnehmern die Rede sein soll. Von den »klassischen« Behindertenassistenten? Von den Integrationshelfern in der Schul- und Kinderassistenz? Von den inzwischen gesetzlich vorgeschriebenen Pflegefachkräften in der PBA? Oder von den Einsatzleitern und Verwaltungsmitarbeitern in den verschiedenen ambulanten Diensten? Sodann: soll es hier nur um jene Arbeitnehmer gehen, die in größeren Vereinen und Genossenschaften als persönliche Behindertenassistenten arbeiten oder aber auch um jene – häufig genug migrantischen - Assistenten, die bei den behinderten bzw. zu pflegenden Assistenznehmern direkt angestellt sind? Darüber hinaus gibt es innerhalb der Behindertenassistenz regionale Unterschiede, die den Schluss von lokalen Erfahrungen auf das Ganze verbieten. Und schließlich: Wo gibt es statistische Daten oder Studien, die eine Analyse und Bewertung der gegenwärtigen Situation der Assistenten in der PBA empirisch absichern und stützen könnten?

Die folgenden Überlegungen bewegen sich also argumentativ auf heiklem Geläuf, dennoch scheinen sie mir aus zwei Gründen notwendig zu sein. Die Gründung der UAPA und ihr erster Geburtstag in diesem Jahr machen deutlich, dass zumindest die in der UAPA versammelten Beschäftigten und Arbeitnehmervertreter seit dem Berliner Treffen im vergangenen Jahr von ähnlichen Problemen und Erfahrungen ausgehen und dies als sinnvolle Grundlage und Anlass zur Schaffung eines gemeinsamen Netzwerks betrachten. Wenn die UA-PA darüber hinaus genauer wissen will, warum sie wohin will, dann muss früher oder später der Versuch einer Beschreibung der Arbeitsituation in der PBA als Basis dieses Netzwerks erfolgen - mag auch die Datenbasis dieser Beschreibung einstweilen problematisch sein.

Bundesweite Zahlen zur PBA

Beginnen wir mit einigen allgemeinen Überlegungen zur PBA in Deutschland. Legt man den so genannten »Behindertenreport 2005« des Statistischen Bundesamtes zugrunde, dann lebten 2005 8,6 Millionen amtlich anerkannte behinderte Menschen in Deutschland. Grob zusammengefasst lässt sich der »behinderte Normalbürger« (54 Prozent männlich, 46 Prozent weiblich) in der BRD dabei wie folgt charakterisieren: Er oder sie ist schwer behindert (ca. 85 Prozent), älter als 55 Jahre (71 Prozent) und bestreitet seinen Unterhalt vor allem aus Renten und Pensionen (63 Prozent).

Der genaue Umfang, in dem diese Gruppe Leistungen der Persönlichen Assistenz aus UAPA-Betrieben in Anspruch nimmt, ist schwer zu beziffern, denn hierzu bräuchte es nicht nur Daten über die Empfänger von Unterstützungsleistungen nach SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) und XII (Sozialhilfe), in denen die Mehrfachnennungen herausgerechnet wären. Zudem wären diese Zahlen immer noch kaum aussagekräftig, da die PBA nur einen Teil der Pflege und Eingliederungsarbeit nach SGB XI und XII ausmacht. Legt man vor diesem Hintergrund trotzdem die Zahlen des Statistischen Bundesamts zur Leistungsentwicklung nach

SGB XI und XII für das Jahr 2007 zugrunde, dann kommt man zu folgendem groben Orientierungswert: 504000 Menschen erhalten durch ambulante Pflegedienste Hilfe nach SGB XI, 269000 Menschen erhalten außerhalb von Einrichtungen Eingliederungshilfe für behinderte Menschen (Kap. 6 SGB XII), 89500 Menschen erhalten ambulante Hilfe zur Pflege (Kap. 7 SGB XII), d.h. also knapp 862500 behinderte Menschen gehören bundesweit zumindest potentiell zu den Assistenznehmern der PBA.

In den UAPA-Betrieben arbeiten demgegenüber rund 2200 Kollegen in der PBA für 320 Assistenznehmer, so ergeben die Daten, die wir für unser UAPA-Treffen 2008 in Berlin ermittelt hatten. Gleichzeitig deuten die Ergebnisse der Bemühungen des letzten Jahres, weitere Betriebe in der BRD zu finden, in denen zum einen im Geiste der Behindertenbewegung Persönliche Assistenz angeboten wird und in denen zum anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen vorhanden sind, darauf hin, dass die Gruppe der in diesem Sinne in der PBA Beschäftigten bundesweit vergleichsweise klein ist. Wir können, grob geschätzt, von knapp 1500 Assistenznehmern und rund 12000 PBA ausgehen, die in Vereinen und Genossenschaften organisiert sind bzw. arbeiten.

Betrachtet man die Kostenstruktur der öffentlichen Ausgaben für die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen (Kap. 6, SGB XII) und berücksichtigt dabei den Umstand, dass ambulante Eingliederungshilfe rund viermal billiger ist als stationäre, zeigt sich eine erstaunliche Entwicklung: Während der Anteil für diese Hilfeleistung bei ihrer Einführung 1963 rund fünf Prozent der gesamten öffentlichen Sozialhilfeausgaben betrug, so sind inzwischen 56 Prozent der gesamten Sozialhilfeausgaben Eingliederungshilfe für behinderte Menschen! Warum dies so ist, kann hier nicht debattiert werden, aber soviel ist klar: Sollten in den nächsten Jahren weitere Einschnitte ins soziale Netz der BRD erfolgen, dann dürfte die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen als größter Kostenfaktor hierbei immer mehr ins Fadenkreuz des Neoliberalismus geraten.

Arbeitsmotivation

Welchen Blick haben Behindertenhelfer auf ihre Arbeit, und was motiviert sie in der PBA? Um vorläufige Antworten auf diese Fragen geben zu können, möchte ich im Folgenden kurz auf einige Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, die 2009 im Club Behinderter und ihrer Freunde (CeBeeF) Frankfurt e.V. bei knapp 130 Helfern und Verwaltungskräften durchgeführt wurde, Bezug nehmen.

Zunächst fällt auf, dass die Mehrzahl (70 Prozent) der CeBeeF-Mitarbeiter ihre Arbeit in der PBA als unterbezahlt empfinden. 67 Prozent fordern den Betriebsrat in dieser Hinsicht zu verstärktem Engagement auf. Sodann springt ins Auge, dass fast alle Befragten die Arbeit in der PBA für anspruchslos halten, insofern 83 Prozent in der PBA keine hohen Erwartungen durch die PBA an sich feststellen können und 90 Prozent sich durch ihre Arbeit im CeBeeF nicht überfordert fühlen. Dieses Ergebnis implizit bestätigend ergab die Frage nach besonderen Belastungen der PBA Erstaunliches: Nur 23 Prozent der Mitarbeiter denken infolge der Arbeitsbelastung über einen neuen Job nach. Auffällige Werte bei der Frage nach Arbeitsbelastungen ergaben sich nur in zwei Hinsichten: 35 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Arbeit seelisch belastet, während 37 Prozent die ständige potentielle Einsatzbereitschaft bei Dienstausfällen als Problem hervorheben (wobei jedoch gleichzeitig 82 Prozent der Mitarbeiter ihre Arbeitszeitwünsche im CeBeeF berücksichtigt sehen). Schließlich kritisieren viele der Befragten die Arbeit in der PBA als perspektivlos: So geben 43 Prozent an, dass ihre individuellen Fähigkeiten in der PBA nicht gefördert werden, 55 Prozent betonen, dass ihr berufliches Weiterkommen in der PBA des CeBeeF nicht unterstützt wird, und 53 Prozent sind davon überzeugt, dass sie in einem anderen Job bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten haben.

Wenn die meisten Mitarbeiter des CeBeeF Frankfurt ihre Arbeit also als unterbezahlt, anspruchslos, punktuell belastend und perspektivlos erfahren, warum arbeiten sie dann in der PBA? Haben sie durch die sozialen Verhältnisse und ihre eigene Biographie keine andere Wahl? Zwei Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage sprechen gegen diesen oder ähnliche Schlüsse. Erstens nämlich gibt ein hoher Anteil (80 Prozent) der CeBeeF-MitarbeiterInnen an, dass sie gerne in der PBA arbeiten und dass sie diese Arbeit auch erneut wählen würden. Selbst wenn ein Teil dieses erstaunlichen Ergebnisses den Besonderheiten des CeBeeF Frankfurt geschuldet sein mag, so legt die hohe Zustimmungsquote doch nahe, dass viele Mitarbeiter in der PBA Assistenten aus Überzeugung sind. Und wenn 61 Prozent der Befragten angeben, dass es die Arbeit mit den Assistenznehmern ist, die sie motiviert, und 89 Prozent davon überzeugt sind, dass die Gleichstellung Behinderter durch den CeBeeF gefördert wird, dann liegt folgendes Ergebnis nah: Die Arbeit in der PBA scheint für viele trotz aller Kritik und Erschwernisse aus einem einfachen Grund immer noch Berufung zu sein. PBA ist im Gegensatz zu vielen anderen Formen der Lohnarbeit sinnvolle Emanzipationsarbeit mit Behinderten und für Behinderte!

Wer arbeitet in der PBA? **Versuch einer Typologisierung**

Dass die Mehrzahl der Behindertenhelfer Assistenten aus Überzeugung sind, lässt sich erhärten, wenn man - wie etwa auch beim ersten UAPA-Treffen – sieht, dass typische Gespräche von Behindertenhelfern untereinander schnell bei jenen kleinen und großen Abenteuern enden, die diese stets unberechenbare Arbeit nach sich zieht. Man denke an kleine und große räumliche Barrieren, die Assistenten häufig genug mit Risiko zu überwinden helfen. Man denke an jene Vielzahl von Alltagssituationen, in denen Helfer und Behinderte als Team unsensiblen »Normalmenschen«, Ämtern, Ärzten und Vorschriften die Stirn bieten und so nicht selten zu einer Emanzipation der Behinderten beitragen. Man denke an das gemeinsame Glücksgefühl, das entsteht, wenn es Helfern und Behinderten gelingt, auch spontane, ungewöhnliche oder schwierige Wünsche der Assistenznehmer zu realisieren.



Dass PBA immer noch großteils Arbeit aus Überzeugung ist, lässt sich auch verstehen, wenn man einen genaueren Blick auf die Behindertenassistenten selbst wirft. Denn die Mehrzahl dieser Assistenten lässt sich auf Basis meiner Erfahrungen – nach 14 Jahren Arbeit in der Branche und knapp vier Jahren Betriebsratsarbeit – wie folgt charakterisieren: Es sind Individuen mit einer hohen sozialen Sensibilität und Sozialkompetenz, die - wenngleich wie jeder Arbeitnehmer an guten Löhnen interessiert - insbesondere die Zeitautonomie zu schätzen wissen, die ihnen diese Arbeit bieten kann.

Um das zu präzisieren, möchte ich vorschlagen, die Mehrzahl der BehindertenhelferInnen in vier Gruppen einzuteilen. Erstens die Gruppe der Studierenden. Dass diese Gruppe, die in den achtziger und neunziger Jahren die Mehrzahl der Arbeitnehmer in der PBA stellte, wegen ihres Studiums zeitliche Flexibilität ihrer Arbeit zu schätzen weiß, ist leicht verständlich. Interessanter ist aber, dass es meist Studierende aus den Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen bzw. pädagogischer Fachrichtungen sind, die in der PBA arbeiten, also jene Studierenden, die mit ihrem Studium »mehr Sinn« verbinden als eine bloße Berufsausbildung oder soziale Aufstiege. Zweitens die Gruppe der »Umtriebig-Kreativen«. Diese Mitarbeitergruppe, häufig genug Ex-StudentInnen, verbindet ihre Arbeit in der PBA mit einer Vielzahl anderer Projekte: So arbeiten im CeBeeF z.B. Künstler, Theaterkoordinatoren, poli-

tische Aktivisten, Zeitschriftenmitarbeiter, Philosophen, Juristen, Boxtrainer in sozialen Brennpunkten, Restaurantbetreiber und IT-Unternehmer als Behindertenhelfer. Die Häufung dieser Mitarbeitergruppe in der PBA scheint dabei wie folgt erklärbar: Auf der einen Seite sind dies Individuen, die trotz aller materieller Schwierigkeiten und Risiken in ihrem Leben ihren persönlichen Leidenschaften und Talenten einen großen Platz einräumen; auf der anderen Seite sorgt genau dieser Idealismus dafür, dass diese Mitarbeiter die PBA neben der zeitlichen Flexibilität wegen des sinnvollen, emanzipativen Charakters dieser Arbeit schätzen. Die dritte Gruppe in der PBA sind die »Dazuverdiener«. Meine Vermutung ist, dass diese Gruppe innerhalb der PBA in den letzten Jahren zahlenmäßig am stärksten gewachsen ist, was einerseits daran liegen dürfte, dass in der BRD ein Job allein zum Überleben immer seltener ausreicht. Andererseits gibt es in dieser Gruppe aber auch viele Mütter, die unter anderem durch ihre Kinder häufig über eine hohe Sozialkompetenz verfügen und die umgekehrt an der PBA schätzen, dass sie hier aus den Familienzwängen ausbrechen und zumindest einen Fuß in die Arbeitswelt setzen können. Viertens schließlich scheinen mir noch die »sinnsuchenden Sozial- und Pflegeberufler« erwähnenswert, denn gerade im examinierten Bereich der entsprechenden Genossenschaften und Vereine in der PBA finden sich erstaunlich viele MitarbeiterInnen, die bewusst in die PBA gehen, weil sie die Zustände in anderen Pflegebereichen für schwierig oder gar unhaltbar halten. Dass daraus eine besondere Motivation für die Arbeit in der PBA entspringt, liegt auf der Hand.

Hoffnungsschimmer

Wie stehen nun die Chancen, dass diese verschiedenen Mitarbeitergruppen die Probleme ihrer Arbeit in der PBA gemeinsam überwinden? Oder anders gefragt: Wenn die Arbeit in der PBA den Mitarbeitern einerseits als unterbezahlte, anspruchslose, punktuell belastende und perspektivlose Arbeit erscheint, wenn diese Arbeit aber andererseits trotzdem von einer »bunten« Gruppe von Mitarbeitern mit hoher Sozialkompetenz aus Überzeugung gemacht wird - müssten da nicht Tendenzen und Potentiale erkennbar sein, die die Arbeit in der PBA verbessern helfen?

Eine dieser Tendenzen ist meines Erachtens die gestiegene Verweildauer der Beschäftigten in der PBA. Denn wenn bei der Bremer Assistenzgenossenschaft knapp 70 Prozent der Mitarbeiter über fünf Jahre im Betrieb und im CeBeeF Frankfurt bzw. bei ad Berlin knapp 50 Prozent der Arbeitnehmer über vier Jahre dabei sind, dann dürfte diese Arbeitskontinuität in der PBA nicht nur im Vergleich zu jener Phase, in der hauptsächlich Studierende in der PBA arbeiteten, neu sein. Sie sorgt vielmehr zugleich dafür, dass die MitarbeiterInnen sich vermehrt mit ihrer Situation in der PBA auseinandersetzen. Je länger die Individuen als PBA arbeiten, umso mehr steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich über ihre Arbeitswelt Gedanken machen und sie versuchen in ihrem Interesse zu verändern.

Ein zweiter Aspekt, auf den es in diesem Kontext einzugehen gilt, sind die mannigfachen Potentiale, die innerhalb der Arbeitnehmerschaft der PBA vorhanden sind. Gelänge es nämlich, diese kreativen und reflexiven Potentiale für Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitssituation zu nutzen, dann sollte es - wie im Falle des »Scheiß-Streiks« nicht nur möglich sein, mit interessanten Aktionen auf die problematischen Arbeitsbedingungen in der PBA aufmerksam zu machen. Zugleich scheinen mir z.B. eigene Positionsbestimmungen und Eingriffe in die Diskussionen zur Behindertenpolitik denkbar oder aber der Aufbau einer juristischen Beratung sowohl für die vielen migrantischen ArbeitnehmerInnen in der PBA, aber auch für jene ArbeitnehmerInnen, die außerhalb von Genossenschaften und Vereinen im so genannten »Arbeitgebermodell« direkt bei einzelnen Behinderten angestellt sind.

Neben der neuen Arbeitskontinuität in der PBA und den vielen Potentialen innerhalb der verschiedenen Behindertenassistenten könnte auch der steigende ökonomische Druck auf die Pflegedienste und damit auch deren Beschäftigte paradoxerweise Hoffnung für die Zukunft machen. Denn verdankt sich nicht der Anstoß zur Gründung der UAPA durch

den ad Berlin-Betriebsrat der Aussicht auf die dann auch erfolgte Lohnkürzung durch die ad-Geschäftsführung? Zehren nicht alle UAPA-Betriebe von Lohnniveaus, die in den neunziger Jahren etabliert worden sind, deren Attraktivität langsam, aber sicher sinkt, so dass viele Betriebe immer mehr Probleme haben, neue Helfer zu finden, während es bei den Stammbelegschaften zu rumoren beginnt? Wenn sich diese Entwicklung durch die Krise der öffentlichen Kassen zuspitzen sollte, könnte dies nicht bei vielen Arbeitnehmern in der PBA dazu führen, dass sie Konflikten und (Selbst-) Organisierungsversuchen zumindest offener gegenüber stehen als jetzt?

Schließlich sollte die Etablierung des UAPA-Netzwerkes als Hoffnungsschimmer für eine bessere Zukunft der Beschäftigten in der PBA unterstrichen werden. Endlich füllt sich nämlich die bisher so leer scheinende bundesdeutsche Landkarte mit Betrieben, die in der Tradition der PBA stehen und die über die eine oder andere Form der Arbeitnehmervertretung verfügen. Endlich können hier verschiedenste Erfahrungen der Arbeitswelt der PBA ausgetauscht und Alternativen zum eigenen Betrieb sichtbar werden. Endlich können gemeinsame Aktionen und Aktivitäten bundesweit diskutiert und organisiert werden. Und endlich zeichnet sich ein potentieller bundesweiter Akteur für die Verbesserung der Arbeitssituation in der PBA ab.

Hindernisse

Diesen Tendenzen und Potentialen für eine gelingende Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in der PBA stehen leider auch einige Hindernisse im Weg.

Zunächst stechen hier vier innerbetriebliche Hemmnisse hervor. Erstens lässt gerade die Gruppe der Umtriebig-Kreativen sich viel zu selten für eine offensive Vertretung ihrer Arbeitnehmerrechte gewinnen, eben weil ihr eigentlicher Lebensschwerpunkt außerhalb der PBA liegt. Warum sollte diese Mitarbeitergruppe ihre kostbare Zeit für politische Aktivitäten innerhalb der Arbeitswelt der PBA opfern, wenn sie unter anderem deshalb in der PBA arbeitet, um jenseits dieser Arbeit Zeit für ihren eigentlichen Lebensschwerpunkt zu haben?

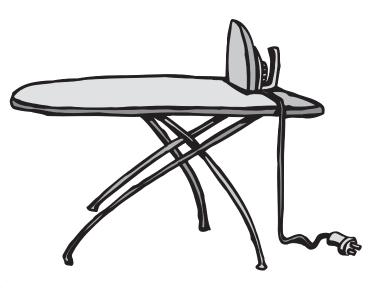
Zweitens ist auch die Gruppe der »Dazuverdiener« schwierig zu mobilisieren, denn entweder rauben Zweit- und Drittjobs oder aber Kind und Familie diesen KollegInnen Zeit und Kraft. Zudem scheint mir, dass viele Arbeitnehmervertreter in der PBA auch Schwierigkeiten haben, diese Mitarbeitergruppe für eine kämpferische Betriebspolitik zu gewinnen. Könnte es sein, dass hier der akademische Hintergrund der meisten Interessenvertretungen für Verständigungshemmnisse sorgt?

Drittens findet sich auch innerhalb der UAPA-Betriebe ein großer Riss zwischen »Verwaltungs«-Mitarbeitern und (ungelernten) Helfern, denn insbesondere die Verwaltungsmitarbeiter sehen sich oft als »bessere« Kollegen, da sie entsprechend ihrer Qualifikation (Studium oder examinierte Pflegeausbildung) arbeiten. Sie verteidigen dieses Selbstbild umso vehementer nach unten, je mehr sie in die heikle Situation geraten, Vorgesetzte von Arbeitnehmern zu sein, die häufig genug über vergleichbare oder gar höhere Abschlüsse, Qualifikationen und Kenntnisse als sie verfügen, aber nicht diesen Qualifikationen entsprechend arbeiten.

Viertens schließlich steht die engagierte Arbeitnehmervertretungsarbeit in der PBA auch in vielen UAPA-Betrieben auf tönernen Füssen, weil sie in dezentralen (Tendenz-)Betrieben mit vielen Teilzeitbeschäftigten nur mit einem hohen Maß an Selbstausbeutung zu bewältigen ist und weil deshalb die Gefahr der Resignation, aber auch die Fluktuation innerhalb dieser Interessenvertretungen hoch ist.

Doch nicht nur innerbetriebliche Hindernisse stehen Initiativen für eine Verbesserung der Arbeit in der PBA entgegen, noch größer sind die außerbetrieblichen Hemmnisse. Wenn die These stimmt, dass der steigende ökonomische Druck auf die PBA dazu führen könnte, dass viele Kollegen in der PBA offener ihre Interessen artikulieren, dann ist zugleich aber zweifelhaft, ob daraus jene Entschlossenheit entstehen kann, die notwendig wäre, um Druck auf jene großen politische Akteure auszuüben, die sich

hinter den öffentlichen Kassen verstecken und die gerade auf der Ebene der Europäischen Union den Wettbewerbsdruck auf die Arbeitnehmer bewusst verschärfen. Die Arbeitsverhältnisse in der PBA sind ohne Zweifel kritik- und verbesserungswürdig, sie sind aber keineswegs für eine breite öffentliche Kampagne skandalisierbar. Denn in welchem Bereich des bundesdeutschen Gesundheitswesens brennt gegenwärtig für die abhängig Beschäftigten eigentlich nicht der Baum? Und auch wenn die Real- und Nominallöhne in der PBA sinken mögen und kaum mehr zum Leben reichen, geht es nicht vielen Branchen noch schlechter? Hält man schließlich aufgrund dieser Hemmnisse Ausschau nach Bündnispartnern, die der UAPA beim Kampf für bessere Arbeitsbedingungen in der PBA helfen könnten, so fallen einem Gewerkschaften und Behindertenbewegung ein. Aber warum sollte eine Gewerkschaft wie ver.di den Arbeitnehmern in der PBA bundesweit helfen, wenn sie in vielen anderen einstmals besser organisierten Bereichen heute in der Defensive ist? Ist es außerdem falsch, festzustellen, dass der große Schwung in der Behindertenbewegung fehlt, da viele ihrer ehemaligen Aktivisten älter geworden sind und junge engagierte Behindertenaktivisten kaum nachrücken?



Dicke Bretter gebohrt

Organizing für Tarifvertrag – ein Interview

Express 9/2012

Arbeit in der persönlichen Behindertenassistenz ist einerseits geprägt von der Motivation, die Verwirklichung der Autonomie- und Selbstverwirklichungsansprüche von Behinderten zu unterstützen, findet andererseits aber unter prekären, bislang tariflosen Bedingungen statt. Auch >reguläre Pflegeunternehmen nutzen die AssistentInnen zunehmend als billigen Ersatz für PflegehelferInnen. Seit 2008 gibt es das Netzwerk »Unabhängiger Arbeitnehmervertretungen in der Persönlichen Assistenz« (UAPA), das für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen eintritt. Der im UAPA organisierten Interessenvertretung vom »Club Behinderter und ihrer Freunde in Frankfurt und Umgebung e.V.« (CeBeef) ist jetzt die Durchsetzung eines Tarifvertrages für die meisten der etwa 530 Beschäftigten in Assistenz, Pflege, Schulbegleitung und Fahrdienst gelungen. Slave Cubela, Organizer bei der IG Metall, sprach mit einem Mitglied der Betriebsratsliste GOHN (Gerechter Lohn).

Slave Cubela: Ihr habt im Dezember 2011 nach knapp zwei Jahren innerbetrieblicher Mobilisierung einen Tarifvertrag beim Club Behinderter und ihrer Freunde e.V. erkämpft. Könntest Du uns kurz die Ausgangslage zu Beginn eurer Aktivitäten skizzieren?

Seit 2000 bekommen die meisten 9.31 Euro/Stunde brutto. Jedes Jahr verlassen über 100 KollegInnen den Betrieb, viele davon innerhalb der ersten Monate. Deshalb sieht es für die Geschäftsführung wohl so aus, als ob sich viele Probleme von selbst lösen, wenn man sie lange genug aussitzt. Dem entsprach 2009 eine Stimmung bei vielen KollegInnen, dass sich im CeBeeF nie etwas ändert. Der Betriebsrat war durch interne Streitigkeiten gelähmt. Die Gewerkschaft hatte ca. 35 Mitglieder und war im Betrieb nicht wahrnehmbar.

Die allermeisten der rund 500 Beschäftigten arbeiten allein. Die ca. 200 KollegInnen in der Persönlichen Assistenz und die ca. 180 in der Schulbegleitung haben im Arbeitsablauf kaum Gelegenheit, miteinander zu sprechen, und dann fast nur in der von Vorgesetzten geleiteten Teambesprechung. Sie haben eher mit den Menschen zu tun, für die sie Assistenz leisten, als mit dem Betrieb oder mit ihren KollegInnen. Trotzdem hatten sich zarte Pflänzchen der Organisierung entwickelt: Die Beteiligung an der Betriebsversammlung war auf ca. 40 KollegInnen angestiegen und es gab eine kleine Gruppe, die begonnen hatte, eine Lohnerhöhung zu fordern (die »Lohn-AG«).

Warum habt Ihr Euch trotz der schwierigen Ausgangslage nicht entmutigen lassen, immerhin bildete nur eine Handvoll Leute das »Anfangsteam«?

Dass ein Tarifvertrag erreichbar ist, hat der Betriebsrat am Anfang selbst nicht geglaubt. Deshalb war die Lohn-AG eine Art Test: Sind KollegInnen außerhalb des Betriebsrats bereit, die Sache anzugehen? Wir brauchten eine Weile, um uns genug Mut zuzusprechen. Dann haben wir die Lohnfrage in den Betriebsratswahlkampf gebracht und damit eine deutliche Mehrheit gewonnen. Für uns hieß das: Jetzt wollen wir's wissen! Danach hat es uns immer wieder Mut gemacht zu sehen, dass mehr und mehr KollegInnen selbst ihre Sache in die Hand nehmen.

Wenn Du jetzt zurückschaust, was waren die wesentlichen Etappen bzw. Aktivitäten, mit denen es Euch gelang, Eure Belegschaft für das Ziel Tarifvertrag zu mobilisieren?

Der erste direkte Schritt war die erwähnte »Lohn-AG«, eine kleine, im Herbst 2008 gestartete Arbeitsgruppe außerhalb des Betriebsrats, die sich

über die Arbeit ausgetauscht, ein paar Aktionen und Flugblätter gemacht und sich informiert hat. In dieser Gruppe haben sich die ersten Aktiven »geschult«. Im Januar 2010 (kurz nach der Betriebsratswahl) riefen wir alle KollegInnen an und luden sie ein, ins Betriebsratsbüro zu kommen, um an einer Unterschriftensammlung für mehr Lohn teilzunehmen und mit uns darüber zu sprechen. Dazu war das Büro eine Woche lang von früh bis spät besetzt. Es kamen ca. 100 in einer Woche von Schneestürmen und S-Bahn-Streiks. Das war eine Beteiligung, wie wir sie vorher nie gesehen hatten. Über 250 nahmen an der Unterschriftensammlung teil. Gleichzeitig legte die Geschäftsführung ihren Entwurf für ein neues Lohnsystem vor. Der sah neben kleinen Verbesserungen eine Reihe von Verschlechterungen vor.

Das waren erste Erfahrungen mit gemeinsamem Handeln. Dazu kam die Wut über diesen Entwurf der Geschäftsführung nach all den Jahren des Lohnverzichts. So hat die Lohn-Kampagne endlich richtig gezündet. Die ver.di-Mitgliederzahl hat sich dann schnell verdoppelt und schließlich versechsfacht. Die »normale« Betriebsratsarbeit saß die Geschäftsführung jedoch ebenso aus wie die Mobilisierung mit der immer lauter werdenden Lohnforderung. Das brachte uns dazu, die Strategie zu ändern: Der Betriebsrat konzentrierte sich darauf, die Selbstaktivität und Selbstermächtigung der Belegschaft zu fördern.

Die Geschäftsführung reagierte im September mit einem Drohbrief, in dem allen KollegInnen unter Ankündigung arbeits- und strafrechtlicher Konsequenzen alles Mögliche verboten wurde, insbesondere, im beruflichen Umfeld oder sonstwie öffentlich um Unterstützung in der Lohnfrage zu werben, und mit dem Versuch, eine Kollegin politisch motiviert abzumahnen. Das konterten die KollegInnen damit, dass sie beim Anhörungsgespräch zu der Abmahnung zu vierzehnt auf der Matte standen. Das Gespräch fand auf dem Flur statt und die Geschäftsführung musste sich für den Drohbrief und den Abmahnungsversuch rechtfertigen.

Gleichzeitig haben wir zu einer ganztägigen Betriebsversammlung im November aufgerufen. Solche Versammlungen wirken sich aufgrund der Betriebsstruktur stark auf die Erfüllung der Aufgaben des CeBeeF aus und werden von den oberen Hierarchieebenen und vielen Eltern und LehrerInnen als Arbeitskampf wahrgenommen. Entsprechend groß waren die Widerstände und die Hemmschwelle, daran teilzunehmen. 150 KollegInnen nahmen an der Versammlung teil. Daraufhin trat die Geschäftsführung endlich in Sondierungsgespräche mit ver.di über einen Tarifvertrag ein.

Nach fast einem Jahr Verhandlungen kam es unter dem Druck einer Streikdrohung im Oktober 2011 zu einer Einigung über die Eingruppierung, die schwierigste Streitfrage der Tarifverhandlungen. Im Dezember 2011 einigten sich die Verhandlungsdelegationen auf den Tarifvertrag. Die Geschäftsführung bekam noch mal ein halbes Jahr mehr Zeit, um mit den Kostenträgern zur Refinanzierung des Tarifentgelts höhere Vergütungssätze zu verhandeln, außerdem eine Erklärungsfrist bis zum 31. März, in der sie sich noch nicht auf den Tarifvertrag festlegen musste.

Nach Ablauf der Frist erklärte die Geschäftsführung, dass sie den Tarifvertrag doch erstmal nicht unterzeichnet. Darauf antwortete die CeBeeF-Belegschaft dann mit einem Streik. Mit drei Warnstreiktagen, einer zweitägigen Betriebsversammlung und zahlreichen Aktionen machten die KollegInnen klar, dass sie sich nicht länger mit Billiglohn abspeisen lassen. Daraufhin teilte die Frankfurter Sozialdezernentin Birkenfeld (CDU) in der FAZ mit, die CeBeeF-Geschäftsführung habe nun endlich »die nötigen Dokumente« vorgelegt und nun stünde eine zügige Einigung zwischen dem CeBeeF und seinem wichtigsten Kostenträger in Aussicht.

Am 31. Mai erklärten Geschäftsführung und Vorstand des CeBeeF die Annahme des Tarifvertrags.

Welche Rolle hat ver.di bei all dem gespielt? Ich weiß, dass die Zusammenarbeit vor dem Jahr 2009 mit der damaligen Gewerkschaftssekretärin eher schwierig war.

Die bis 2009 zuständige Gewerkschaftssekretärin hat gesagt, dass ver.di uns nicht in Tarifverhandlungen vertritt, wenn nicht mindestens 40 oder 50 Prozent im Betrieb Mitglied sind. Wir hatten schon 2004/5 versucht, einfach mit der Forderung nach einem Tarifvertrag Mitglieder zu werben, aber das hat nicht geklappt. Niemand konnte sich vorstellen, dass der Organisationsgrad von sieben auf 50 Prozent steigt, wenn doch außer dem Betriebsrat kein Mensch im Betrieb »was tut«.

Wir hatten uns darauf eingerichtet, bei ver.di dicke Bretter zu bohren. Passiert ist genau das Gegenteil. Andreas Heymann, der Sekretär, der für die Betriebsbetreuung bei uns ab Ende 2009 zuständig war, hat dem Betriebsrat im Februar 2010 gesagt, er würde die Sache gerne angehen, wenn sie eine Chance hat.

Als die Tarifbewegung in Schwung kam, bekamen wir dann von ihm grünes Licht für Tarifverhandlungen, obwohl der Organisationsgrad noch weit unter 40 Prozent lag. Er hat uns mit vielen Ideen und organisatorischer Arbeit unterstützt, stand nie auf der Bremse und hat unsere für den ver.di-Tarifpartner Stadt Frankfurt unbequemen Aktivitäten den anderen Hauptamtlichen bei ver.di und dem DGB vermittelt.

Genauso zufrieden sind wir mit Jens Ahäuser vom Landesbezirk, der die Tarifverhandlungen geführt hat. Er hat sich mit großem Verhandlungsgeschick und sehr engagiert auf die schwierige Aufgabe eingelassen, eine akzeptable Eingruppierung für zwei ungeregelte Berufe ohne geregelten Ausbildungsweg auszuhandeln.

Beide haben sich durch strategische Klugheit ausgezeichnet und immer auf Argumente gehört. Sie waren bereit, unter schwierigen Bedingungen in die Offensive zu gehen. ver.di hat uns machen lassen und uns darüber hinaus sehr gut unterstützt.

Ihr erhaltet den überwiegenden Teil des Geldes für Eure in der Behindertenhilfe erbrachten Leistungen von der Kommune. Nun gelten in vielen Kommunen Tarifverträge aber als zu teuer. Hat sich die Stadt Frankfurt am Main nicht gegen die Re-Finanzierung Eures Tarifvertrag gewehrt?

Das hat sie, aber auf raffinierte arbeitsteilige Weise. Die Stadtpolitik sagt: »Wir wollen, dass Tariflöhne bezahlt werden, und wir finanzieren die Auftragnehmer so, dass sie das können. Wenden Sie sich an die Geschäftsführung ihres Betriebs. Wenn das zu nichts führt, wenden Sie sich an die zuständige Gewerkschaft und setzen Sie einen Tarifvertrag durch, mit Arbeitskampf, wenn es nicht anders geht.«

Das hört sich gut an. Aber gleichzeitig setzt das Sozialamt die Geschäftsführungen unter Druck, billige Preise zu machen. So lange sie das tun – in aller Regel durch Lohndumping – gilt das Prinzip »leben und leben lassen«, das heißt, es wird nicht genau oder gar nicht geprüft und es gibt immer wieder pauschale prozentuale Erhöhungen der an die Vereine bezahlten Entgelte.

Wenn eine Geschäftsführung Tariflohn zahlen will bzw. muss, wird es teurer für die Stadt. Dann verlangt das Sozialamt, dass zum Nachweis der wirtschaftlichen Betriebsführung eine genaue Kalkulation vorgelegt wird und kündigt an, diese ganz genau zu prüfen und den Betrieb ganz genau zu durchleuchten.

Damit und mit dem Spardruck der Stadt sind die Geschäftsführungen der meisten sozialen Vereine professionell schlicht überfordert. Das wissen auch die SozialpolitikerInnen der Stadt. So delegieren sie das Lohndumping geschickt an die Geschäftsführungen der Auftragnehmer. Die wehren ihrerseits Lohnforderungen mit dem Argument ab, die Stadt zahle nun mal auf keinen Fall mehr.

Im April 2011 hatte der Betriebsrat mit anderen Betriebsräten sozialer Dienste das »Frankfurter Netzwerk der sozialen Arbeit« gebildet, das Tarifverträge, Tariftreue und Wirtschaftsausschüsse fordert. Mit dem Netzwerk gemeinsam organisierten wir eine Kundgebung mit dem Motto »Tariflohn für soziale Arbeit – Kein Lohndumping mit öffentlichen Mitteln« im September 2011, an der sich mehrere Hundert KollegInnen beteiligten, mehr als die Hälfte davon vom CeBeeF. Außerdem nervte die CeBeeF-Belegschaft in zahlreichen Aktionen den schwarz-grünen Magistrat. Schließlich erreichte das Netzwerk einen Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 1. März, der regelt, dass die Stadt Tariflöhne bei ihren Auftragnehmern akzeptiert.

Unter dem Druck des Streiks haben sich CeBeeF-Geschäftsführung und Sozialdezernat auf deutliche Erhöhungen der Vergütungssätze für Assistenz, Pflege und Schulbegleitung geeinigt. Diese reichen aber laut Aussage der Geschäftsführung nicht einmal für die vereinbarte Überleitung mit 90 Prozent des Tarifentgelts aus. Das wichtigste Argument der Stadt dabei ist, dass es andere, Tariflohn zahlende Träger gibt, die aufgrund niedrigerer Eingruppierungen mit dem Geld auskommen, das der CeBeeF jetzt bekommen soll. Diese Träger haben aber auf Kosten ihrer Beschäftigten getrickst, unter anderem weil der CeBeeF sie mit seinem Lohndumping unter Druck gesetzt hat. Nach Meinung des Sozialamts soll der CeBeeF also weiter Dumpinglohn zahlen, weil er bisher Dumpinglohn zahlt.

Mit Blick auf das Ergebnis: Seid Ihr zufrieden oder habt Ihr das Gefühl, dass mehr drin gewesen wäre?

Wir sind insofern nicht zufrieden, als die Geschäftsführung in eine neue Runde des Aussitzens gegangen ist. Wir bekommen den Tariflohn noch nicht. Die CeBeeF-Leitung hat den Tarifvertrag unterschrieben, um den Streik zu beenden, scheut aber nach wie vor die Auseinandersetzung mit der Stadt.

Der Tarifvertrag ist am 1. Juli in Kraft getreten, aber die Geschäftsführung weigert sich, ihn umzusetzen. Noch hat niemand von uns das Geld bekommen. Viele KollegInnen klagen ihr Tarifentgelt jetzt ein. Die Geschäftsführung kümmert sich nicht darum, die Finanzierung zu verbessern und hat für den Fahrdienst noch nicht einmal Verhandlungen aufgenommen. Sie fordert eine Absenkung des Lohns auf ca. 70 Prozent des Tarifniveaus durch einen »Notlagentarifvertrag« und droht, den Fahrdienst in die Insolvenz zu bringen, und den Beschäftigten, von denen viele ohnehin am Existenzminimum leben, Entgeltbestandteile zu streichen, während sie den Tariflohn weiter nicht auszahlt.

Mit dem Tarifvertrag selbst sind wir zufrieden. Er bedeutet eine starke Verbesserung des Lohnniveaus, besonders für die KollegInnen mit längerer Betriebszugehörigkeit. Außerdem sind wir sehr froh darüber, überhaupt in den Tarifvertrag einzusteigen, weil wir an Tarifrunden beteiligt werden und in Zukunft nicht mehr allein dastehen.

Der Tarifvertrag regelt zwar eine zu niedrige Eingruppierung für BehindertenassistentInnen und SchulbegleiterInnen, aber eine Eingruppierung als FacharbeiterInnen. Das ist ein symbolisch wichtiger Fortschritt, denn vorher gab es für diese Berufe weder einen geregelten Ausbildungsweg noch eine tariflich geregelte Eingruppierung.

Aber das kann nur ein erster Schritt sein. Die Arbeit in der Persönlichen Behindertenassistenz und in der Schulbegleitung für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen im Lohnsystem des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst wird mit diesen Eingruppierungen noch nicht annähernd angemessen bezahlt. Außerdem kritisieren viele KollegInnen die Überleitung (in den ersten zwei Jahren nur 90 Prozent des TVöD-Lohnniveaus).

Ihr habt mit anderen Betrieben 2008 ein bundesweites Betriebsrätenetzwerk in der Behindertenhilfe (UAPA) gegründet. Inwiefern war dieses Netzwerk wichtig für Eure Tarifbewegung? Und lassen sich anderswo ähnliche Prozesse wie in Frankfurt erwarten?

UAPA war und ist für uns enorm wichtig. Der Blick über den Tellerrand, zu sehen, wie vieles in den anderen Betrieben im Prinzip gleich ist, die Solidarität der KollegInnen zu spüren und zu wissen, dass wir in den verschiedenen Städten für dieselbe Sache kämpfen, das hilft. Unsere KollegInnen haben uns vielfältige praktische Unterstützung gegeben. Einige Aktive hat es zusätzlich motiviert, sich für unseren Tarifvertrag zu engagieren, wenn sie mitbekommen haben, wie die KollegInnen in anderen Städten mit uns mitfiebern.

Und ja, der Tarifzug rollt bei UAPA. Bei der »Assistenzgenossenschaft« (AG) Bremen und der »Hamburger Assistenzgenossenschaft« (HAG) gibt es inzwischen Tarifverhandlungen. Bei der Eingruppierungsfrage müssen trotz der (symbolisch) vorbildhaften FacharbeiterInnen-Eingruppierung beim CeBeeF hier wie dort jedoch immer noch dicke Bretter gebohrt werden.

Die Independent-Living-Bewegung, aus der die Assistenzdienste hervorgegangen sind, wollte, dass BehindertenassistentInnen keine (medizinischen) Fachkräfte sind, die sie verwalten und bevormunden. Das hat sie in dem Slogan zugespitzt, dass die AssistentInnen »die Arme und Beine« der Menschen mit Behinderungen sein sollen. Tatsächlich führen gerade unzulängliche Qualifikation und Überforderung der AssistentInnen mit den psychosozialen Aufgaben zu Bevormundung und Ausgrenzung der AssistenznehmerInnen. Es handelt sich um pflegerisch und sozialarbeiterisch anspruchsvolle Tätigkeiten. Aber bei Konflikten um die Eingruppierung geistert die überkommene Vorstellung von den »Laienkräften« immer noch durch die Debatte und wird benutzt, um die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen billiger zu machen.

Bei »Ambulante Dienste« (AD) und »lebenswege« in Berlin haben sich KollegInnen aus der ver. di-Betriebsgruppe und aus dem Betriebsrat für Lohnerhöhungen eingesetzt und für ihre Betriebe eine deutlich bessere Refinanzierung durchgesetzt - leider ohne Tarifvertrag. In verschiedenen anderen Städten bringen die Beschäftigten ebenfalls Bewegung in die Frage des Lohns für die persönliche Assistenz.

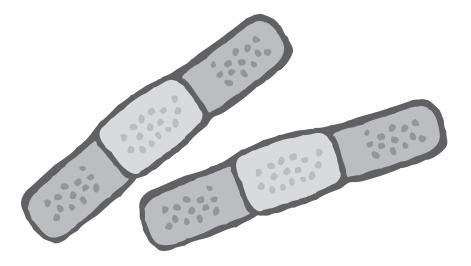
Gibt es so etwas wie Lernerfahrungen, die Du auch mit Blick auf andere Betriebe/Betriebsräte hervorheben würdest?

Wir haben viel Zeit und Energie damit verbraucht, nicht konsequent genug Prioritäten zu setzen. Wir haben daraus gelernt, dass wir uns auf das konzentrieren sollten, was nicht nur die Zustimmung der Belegschaft hat, sondern wofür sich KollegInnen selbst einsetzen. Wir haben zu weitgehend die Verantwortung für das Gelingen von Belegschaftsund Gewerkschaftsaktionen übernommen und sind sie später nicht mehr losgeworden. Dadurch war es schwieriger, aus der Falle der Stellvertreterpolitik rauszukommen und die Verantwortung an die Aktiven weiterzugeben, die es können oder lernen können

Vielleicht am wichtigsten: Wir haben viele Beschäftigte und die Belegschaft insgesamt weit unterschätzt. Bei jedem Schritt der Mobilisierung wurden wir wieder davon überrascht, zu welchen Entwicklungen KollegInnen fähig waren oder was sie auf einmal abrufen konnten, als sie Chancen sahen und Raum bekamen.

In einem Satz: Gebt Eurer Belegschaft eine Chance!

erschienen im express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Nr. 9/12



Sorge(n) um die Sorgearbeit

Bericht über Ansätze zur »Care-Revolution« von Stefan Schoppengerd

Express 4/2014

Feminismus ist nicht gleich Feminismus. Diese schlichte Weisheit gilt seit Beginn der Frauenbewegung; sie gilt aber erst Recht in Zeiten, in denen Feminismus vorrangig an Universitäten stattfindet und den dort üblichen Ausprägungen von Paradigmen, Denkschulen und Netzwerken unterliegt. Teil dieses Spiels sind bei aller Vielfalt auch konjunkturelle Schwankungen, wechselnde Hegemonien und das Aufscheinen und Veralten modischer Trends.

Innerhalb der akademisch-feministischen Landschaft sind seit dem Beginn der aktuellen Krise 2008 die Stimmen lauter geworden, die eine Befassung mit ökonomischen Zusammenhängen anmahnen. Fragen von Arbeit und Arbeitsteilung, von Ausbeutung und Wirtschaftskrisen waren bis dahin zwar nicht aus der Debatte verschwunden, aber doch recht klein neben den großen Themen der Kritik der Heteronormativität, der geschlechtlichen und sexuellen Identitäten, der Dekonstruktion kultureller Artefakte. Nun ist mancherorts gar von einem »material re-turn«, von einer neuerlichen Hinwendung zum Materialismus die Rede. Damit steht erneut die Frage nach den besonderen Qualitäten feministischer Kapitalismuskritik im Raum.

Geht es nach den gut 500 Leuten, die sich vom 14. bis zum 16. März 2014 in den Berliner Räumlichkeiten der Rosa-Luxemburg-Stiftung zur Aktionskonferenz »Care Revolution – her mit dem guten Leben für alle weltweit!« versammelten, müssen »Fragen der sozialen Reproduktion ins Zentrum sozialer Kämpfe gerückt werden«, wie es eine Moderatorin formulierte. Initiiert vom Feministischen Institut Hamburg und der RLS, wurde die Veranstaltung getragen von einer großen Zahl politischer Gruppierungen und Initiativen, die ihr Tun mit dem Schlagwort »Care-Arbeit« verbunden sehen, also mit den Tätigkeiten des Sorgens, der Fürsorge, der Sorge um das Wohlergehen anderer, sei dies z.B. Hausarbeit, Behindertenassistenz oder professionelle Pflege in Form von Lohnarbeitsverhältnissen. Oberstes Interesse der Zusammenkunft war nicht die Weiterarbeit auf der Theoriebaustelle, sondern das Ausloten praktischer Schritte. So ging es in mehreren Workshops vorrangig um den Austausch über die Unzulänglichkeiten des (Arbeits-)Alltags und Erfahrungen mit Organisierung und Widerstand.

Dass dabei einiges an Wissen zusammenkommen würde, hatte schon die Eröffnungsveranstaltung deutlich gemacht, in der sich eine Auswahl an Mitgliedern des Vorbereitungsnetzwerkes dem Plenum präsentierte. So berichtete eine in einem schweizerischen Privathaushalt lebende Polin von ersten Erfolgen, gemeinsam mit der Gewerkschaft vpod (Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste) um Arbeitsrechte in der 24-Stunden-Pflege zu kämpfen; eine Vertreterin von Women in Exile schilderte die Kampagne der Flüchtlingsgruppe gegen Lagerunterbringung und die diskriminierenden Gesetze, die die Frauen nicht selten in die undokumentierte Arbeit als Haushaltshilfen treibt; die Gruppe »Kotti & Co.« stellte ihre Aktivitäten rund um die Wohnraumfrage dar und konnte u.a. von einer »aktivierenden MieterInnenberatung« und einer selbstorganisierten »kollektiven Mietminderung« berichten. Zwei Aktivistinnen aus der Interventionistischen Linken erzählten von ihrem Auftreten als »Care Mob« im Rahmen der Blockupy-Aktionen. Nur in Form eines Videoclips konnte ein Verband pflegender Angehöriger präsent sein, die sich selbst als »größten Pflegedienst der Nation« bezeichnen: Niemand aus dessen Reihen hatte es für das Konferenzwochenende ermöglichen können, nicht für die Pflege zuhause eingespannt zu sein.



Auch wenn mit dem Griff in die Wundertüte der beteiligungsorientierten Moderationsmethoden an der ein oder anderen Stelle etwas übertrieben wurde, war es bei dieser Zusammensetzung der TeilnehmerInnen eine gute Entscheidung der Vorbereitungsgruppe, die Workshopphasen zum Herzstück der Konferenz zu machen: Diskussionsstoff für den direkten Austausch war genug vorhanden.

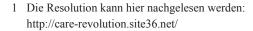
Eine Zusammenführung bot Gabriele Winker vom Feministischen Institut Hamburg mit ihrem Vortrag zum Begriff der »Care Revolution«: Die alltägliche Reproduktion - sei sie »privat« oder als professionelle Dienstleistung organisiert – finde unter zunehmend krisenhaften Bedingungen statt. Während das fordistische Familienkonzept nicht mehr in Kraft sei und Sorgetätigkeiten nicht mehr mit der gleichen Selbstverständlichkeit wie früher auf Hausfrauen abgewälzt werden könnten, biete die neoliberale Individualisierung keine brauchbare Alternative dazu. Unter den Bedingungen von Prekarisierung und permanenter Zeitknappheit mache sich daher die Wahrnehmung breit, dass »grundlegende Lebens- und Sorgebedürfnisse in unserer Gesellschaft nicht zu realisieren sind«. Daraus ergebe sich die Notwendigkeit, Ökonomie in einem umfassenden Sinne zu transformieren und die kapitalistischen Imperative von Profit und Wachstum hinter sich zu lassen. Anknüpfungspunkte dafür sieht Winker in Konzepten, die in der linken Perspektivendiskussion der jüngeren Vergangenheit immer wieder auftauchen: Arbeitszeitverkürzung, bedingungsloses Grundeinkommen, Ausbau sozialer Infrastruktur in demokratischer Form

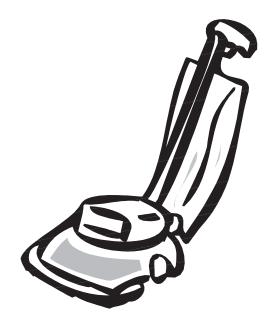
Man mag das Schlagwort »Care Revolution« etwas hochtrabend finden, und wichtige Klärungsprozesse, was denn damit zu bezeichnen ist, stehen noch aus (einschließlich der Frage, welche politischen

Ansätze und Konflikte damit nicht gemeint sein sollen – andernfalls droht daraus einer dieser Alleskönnerbegriffe zu werden, die schnell vom nächsten Szene-Hype verdrängt werden). Das große Potential der Diskussion und der Vernetzungsansätze ist aber unverkennbar – es steckt nicht zuletzt in den Überschneidungen mit praktischen Versuchen und strategischen Diskussionen zur »Erneuerung« einer kämpferischen ArbeiterInnenbewegung. So hat sich in Teilen der Gewerkschaften längst herumgesprochen, dass in wesentlichen, von Frauen dominierten Sektoren der Dienstleistungsökonomie - Einzelhandel, Gesundheitswesen, Kinderbetreuung – nicht mit den gleichen Rezepten mobilisiert werden kann wie in den Hochburgen der Industriegewerkschaften. Die Tarifauseinandersetzung im Handel und einzelne Kämpfe im Gesundheitswesen zeugen davon, und vor allem bei Letzteren sind zentrale Einsichten der feministischen Diskussion um Sorgearbeit bedeutend: Diese Tätigkeiten der mitmenschlichen Fürsorge sind nicht endlos rationalisierbar und sie beinhalten Aspekte sozialen Miteinanders, die bewahrt und ausgeweitet werden sollten. Zugleich muss, wie das eine Konferenzteilnehmerin formulierte, die »Care-Bewegung« an einer »vitalen Gewerkschaftsbewegung« interessiert sein, will sie beispielsweise ernst machen mit der Durchsetzung flächendeckender Arbeitszeitverkürzung.

Einen durchaus vitalen öffentlichen Auftritt hatte die Konferenz mit einer Demonstration durch Friedrichshain: Begleitet u.a. von der Musikerin Bernadette LaHengst, zogen einige hundert TeilnehmerInnen zum Boxhagener Platz, um die »unsichtbare Arbeit sichtbar zu machen«. Fest steht, dass das Netzwerk rund um die Care-Revolution-Konferenz seine Arbeit verstetigen möchte. Unter anderem ist angedacht, einen eingetragenen Verein zu gründen (Lenin und die Bahnsteigkarte lassen grüßen), um die Akquise von Spenden und Fördergeldern zu vereinfachen. Zahlreiche strittige Punkte aus der Diskussion um die Konferenzresolution¹ sollen bei zukünftigen Treffen weiter besprochen werden; Veranstaltungen vom Format der Konferenz im März sollen etwa alle zwei Jahre stattfinden. Ein Treffen zur Planung der weiteren Schritte ist für den 23. Mai 2014 bei ver.di Hannover anberaumt (s.u.).

Das Wochenende war geprägt von einer Stimmung der mal mehr, mal weniger verhaltenen Euphorie des Aufbruchs. Wenn es gelingt, die recht abstrakt beschworenen Gemeinsamkeiten der heterogenen Interessierten und aus sehr unterschiedlichen Zusammenhängen kommenden TeilnehmerInnen in konkrete Debatten- und Kampagnenfähigkeit zu übersetzen, dann hat die Care-Bewegung Zukunft. Für das Mosaik der linken Institutionen und Gruppen hierzulande wäre solch eine organisierte Stimme des praxisorientierten materialistischen Feminismus jedenfalls eine echte Bereicherung.





SOS KiTa: Wann, wenn nicht jetzt?

Jana Seppelt* über Rahmenbedingungen frühkindlicher Bildung

Express 6/2014

Unter dem Schlagwort Care- bzw. Sorgearbeit werden all jene Tätigkeiten zusammengefasst, die mit der Versorgung anderer Menschen zu tun haben - von der klassischen Hausfrauenarbeit über die Behindertenassistenz zum professionellen Pflegedienst. So rücken Arbeitsbereiche ins Blickfeld, die auch in den strategischen Konzeptionen der Linken meist ein randständiges Dasein fristen. Aber ist es wirklich hilfreich, verschiedenste Arbeiten in einen Topf zu werfen? Mit dieser Ausgabe beginnen wir eine Artikelreihe zum Thema »Gewerkschaften und Sorgearbeit«, die den differenzierten Blick stark macht, um mit dem Wissen um unterschiedliche Problemlagen und Handlungsbedingungen nach möglichen praktischen Verknüpfungen fragen zu können. Den Anfang macht Jana Seppelt mit einem Text über Arbeit und Gewerkschaftsperspektiven in Kindertagesstätten.

Die Ansprüche an die Betreuung von Kleinkindern sind hoch und vielfältig: Sie soll flächendeckend und den ganzen Tag verfügbar sein, um Eltern die Berufstätigkeit zu ermöglichen; die Kinder sollen möglichst individuell gefördert werden, um sie auf den kommenden Bildungswettbewerb vorzubereiten; die Angebote sollen allen zugänglich und bezahlbar sein. Für Städte und Gemeinden wie auch für private Unternehmen sind gute KiTa-Plätze nicht selten ein Standortvorteil, wenn es um die Wahl von Wohnort und Arbeitsplatz geht.

Vor diesem Hintergrund hat die frühkindliche Bildung und die Rolle der BildungsarbeiterInnen zwar diskursiv eine Aufwertung erfahren, jedoch erweisen sich die Auseinandersetzungen um bessere Arbeitsbedingungen wie die Personalausstattung auf betrieblicher Ebene und bessere Gehälter als ein äußerst zähes Geschäft. Durch gestiegene Nachfrage nach KiTa- und Hortplätzen und den gesetzlich vorgesehenen Ausbau der Betreuungsplätze für unter 3-Jährige hat sich der Fachkräftemangel an ErzieherInnen, KinderpflegerInnen und Absol-



ventInnen vergleichbarer Ausbildungsberufe verschärft. Das hat zumindest in Baden-Württemberg nicht nur zu einer weiteren Verschlechterung der Rahmenbedingungen, sondern auch zu einer dauerhaften Unterschreitung der Personalschlüssel1 im alltäglichen Betrieb durch unbesetzte Stellen geführt. Öffentliche, freie und private Träger stemmen sich angesichts der strukturellen Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte gegen eine für alle verbindliche tarifliche Aufwertung der Arbeit von pädagogischen Fachkräften und Einrichtungsleitungen oder bessere Personalschlüssel auf betrieblicher Ebene. Trotz der beeindruckenden Streikbewegung im Jahr 2009 konnten die damals geforderten notwendigen Lohnerhöhungen nicht erreicht werden. Zugespitzt formuliert: Obwohl Bildungsarbeit gewünscht und in aller Munde ist und obwohl die Beschäftigten auf betrieblicher wie tariflicher Ebene aktiv sind, hat sich die alltägliche Arbeitssituation in den Einrichtungen weiter verschlechtert.

Von Seiten gewerkschaftlich organisierter KollegInnen sind die Forderungen klar: Die diskursive Anerkennung muss sich auch materiell niederschlagen - auf tariflicher wie auf betrieblicher Ebene. Zum einen wird es höchste Zeit, dass die qualifizierte, pädagogisch wertvolle Arbeit der Beschäftigten in Krippen, KiTas und Horten auch als hochqualifizierte Arbeit vergütet wird. Das Bild der »Kaffee trinkenden Kindergartentanten« ist mehr als über-

holt, das haben die Beschäftigten aller Träger 2009 in der Streikbewegung für Gesundheitsschutz und – darüber vermittelt – für bessere Eingruppierungen mehr als deutlich gemacht.

Zum anderen müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, damit die gut ausgebildeten pädagogischen Fachkräfte das Erlernte in den Einrichtungen auch umsetzen können; es heißt also: Bildung ermöglichen statt Betreuung gewährleisten.

Der Bildungs- und Arbeitsplatz Kita: Wer bestimmt was?

Den Hauptteil der Ausgaben für die Einrichtungen tragen die Kommunen und Städte, die den laufenden Betrieb über Gewerbesteuern, Zuweisungen von Bund und Ländern und Gebühren der Eltern finanzieren. Für den Bau von Einrichtungen gibt es Zuschüsse der Länder und teilweise auch vom Bund und der Europäischen Union.

Die Städte und Kommunen bieten die Betreuungsplätze jedoch nicht alleine an, sondern schließen Verträge mit freien Trägern (Montessori, Elterninitiativen u.a.), kirchlichen Trägern (Wohlfahrtsverbände wie Diakonie und Caritas sowie die Kirchen selbst) und zunehmend mit privatwirtschaftlich organisierten Trägern (in Baden Württemberg größere GmbHs wie Konzept-e, educcare oder Kibko). Diese Verträge sind zwar unterschiedlich ausgestaltet, sie haben aber gemein, dass Anteile an Mieten und die vollen Personalkosten der Träger über öffentliche Mittel refinanziert werden.

Sowohl die Orientierungen für die Bildungsinhalte als auch die Personalschlüssel und Qualifizierungsanforderungen an das pädagogische Personal werden für die Kindertageseinrichtungen auf Länderebene geregelt. In Sachen Bildungsinhalten soll der Bildungs- und Orientierungsplan eine Richtschnur für alle Träger bieten, er ist aber nicht verbindlich. Erklärtes Ziel ist, in der frühkindlichen Bildung zu einer Entkopplung von sozialer Herkunft und Bildungschancen beizutragen. Trotz der genannten Unverbindlichkeiten haben viele Träger in Baden-

Württemberg die Arbeit nach daran angelehnten Bildungskonzepten beschlossen. Allerdings ist diese Unverbindlichkeit ein großes Hindernis, wenn es um die Durchsetzung notwendiger Personalschlüssel geht: So ist bei vielen Trägern zu beobachten, dass nur abgespeckte Versionen der Bildungskonzepte umgesetzt werden. Der Fachkräftemangel verstärkt diesen Trend, da noch nicht einmal die gesetzlich festgelegten Personalschlüssel eingehalten werden. Entgegen aller Hochglanzdarstellungen der Träger behaupte ich sogar, dass heute aufgrund der Rahmenbedingungen – nicht der persönlichen Qualifikationen der Fachkräfte – fast nirgendwo ausreichend gute Bildungsarbeit geleistet wird.

Trotz eines unverbindlichen Bildungsplanes gibt es in allen Ländern Verordnungen, die die Fachkraft-Kind-Relation festlegen. In Baden-Württemberg sind der Personalschlüssel, also die Anzahl der ErzieherInnen pro Gruppe, und die Höchst-Gruppengröße je Gruppenart in der KiTaVO geregelt. Im Schnitt kam bis August 2013 bei den 3- bis 6-Jährigen rund eine pädagogische Fachkraft auf elf Kinder. Mit dem durch die Landesregierung im Jahr 2013 verabschiedeten, auf zwei Jahre befristeten »Flexibilisierungspaket« können die Gruppengrößen um 1-2 Plätze erhöht und bis zu 20 Prozent der Plätze an je zwei Kinder mit Betreuungsbedarf in Teilzeit gegeben werden – natürlich ohne Anpassung der Schlüssel oder des Gehaltes.

Wir haben im Bezirk Stuttgart einige Erfahrung mit betrieblichen Auseinandersetzungen um die Personalschlüssel und stellen fest, dass diese flächendeckend immer wieder unterschritten werden. Das liegt an zu niedrigen prozentualen Anteilen für Leitungsfreistellungen, Krankheit und Fortbildungstage. Aufgrund des Fachkräftemangels gibt es zudem viele unbesetzte Stellen, und die Träger reagieren darauf nicht mit Aufnahmestopps, sondern arbeiten bei vollem Betrieb unterbesetzt weiter. Eigentlich dürfte das nicht möglich sein, denn die Überwachung des Personalschlüssels hat das Landesjugendamt inne, das beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) angesiedelt ist, der auch Betriebserlaubnisse für KiTas vergibt. Unserer Erfahrung nach handhabt der KVJS die Überwachung allerdings recht lax, was ihn zu einem zusätzlichen

Adressaten von Betriebsgruppen in Auseinandersetzungen um Personalschlüssel macht.

Was eine qualifizierte Fachkraft ist, definiert §7 des Kindertagesbetreuungsgesetzes. Arbeiteten früher vor allem staatlich anerkannte ErzieherInnen² und KinderpflegerInnen in den Einrichtungen, wird die Ausbildung in den letzten Jahren diversifiziert. Zum einen nehmen Bachelorstudiengänge zu, zum anderen hat Baden-Württemberg eine Art duales Studium eingeführt, die sogenannte praxisintegrierte Ausbildung (PiAs). Problematisch ist, dass die PiAs eine verkürzte Ausbildung machen und schon ab dem zweiten Jahr mit 40 Prozent auf den Schlüssel angerechnet werden können. Weiter ausdifferenziert werden die Ausbildungen durch den ebenfalls in §7 KiTaG festgelegten erweiterten Fachkräftekatalog. Nicht alle dieser Fachkräfte haben Ausbildungen in frühkindlicher Pädagogik, es gibt also einen Trend zur De-Qualifizierung, wenn nicht langfristig in Sachen verbindlicher Qualifizierung gegengesteuert wird. Wichtig sind auch hierfür betriebliche Forderungen: Die Träger können sehr wohl gestalten und vor Ort Entscheidungen treffen, die sowohl die Anrechnung der Kräfte auf die Schlüssel als auch die Einstellung pädagogischer Fachkräfte einschränken.

Hinsichtlich der Gehälter ist der gesamte Bereich strukturell unterbewertet. ErzieherInnen mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen auf einer Vollzeitstelle mit 39 Stunden bei den geschilderten mäßigen Arbeitsbedingungen in Westdeutschland durchschnittlich 2880 Euro brutto und damit 540 Euro weniger als eine SozialarbeiterIn bei gleicher Berufserfahrung, und sogar 920 Euro weniger als eine GrundschullehrerIn. KinderpflegerInnen verdienen 240 Euro brutto weniger als ErzieherInnen. Das bedeutet auch, dass sie sich schwerlich eine armutsfeste Rente erarbeiten können.

Ohne tarifliche Aufwertung (und Verbesserung der Arbeitsbedingungen) wird der Beruf für junge Menschen und QuereinsteigerInnen nicht attraktiv werden. Auch die Gehälter der Einrichtungsleitungen sind im Vergleich niedrig und rangieren (bei gleicher Berufserfahrung) von 2915 Euro brutto bei Leitungen eingruppiger Einrichtungen bis zu 3 620 Euro brutto bei Leitungen von 4-gruppigen Einrichtungen.

Die Gehälter sind für die kommunalen Beschäftigten im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) geregelt. Zwar haben die kirchlichen und freien Träger eigene Entgeltsysteme, sie lehnen sich aber häufig an den TVöD SuE an. Damit gilt auch bei ihnen prinzipiell das Streikrecht³. Ein großes Problem stellen jedoch die »neuen« privaten Träger dar. Nicht nur, dass viele Städte und Kommunen aufgrund der eigenen Unterfinanzierung die Einrichtungen häufiger an große Träger mit GmbH-Form vergeben, diese Träger lehnen sich häufig auch nicht an den TVöD SuE an und haben oft keine Betriebsräte. So können die dort Beschäftigten nicht gemeinsam mit den KollegInnen anderer Träger streiken. Sobald ein Ende des Fachkräftemangels in Sicht ist, droht zudem eine einseitige Absenkung der Gehälter.

Die privaten Träger und einige Kommunen wie z.B. Waiblingen oder Stuttgart reagieren schon heute mit arbeitgeberseitigen Zulagen, die aber nicht in die Tabelle einfließen und damit nicht wie Tarifverträge verbindlich sind bzw. neu verhandelt werden könnten. So nehmen uns die Arbeitgeber die Gestaltung der Gehälter aus der Hand, ohne den Bereich langfristig aufzuwerten.

Was tun? Und wer tut es?

Aus gewerkschaftlicher Perspektive muss sowohl die tarifliche Aufwertung als auch das Streiten für gute Qualität der Bildung in allen Einrichtungen und damit für gute Bildungs- und Arbeitsbedingungen insgesamt im Mittelpunkt stehen.

Eine Gelegenheit dazu ist die Tarifrunde SuE 2015. Ver.di wird die Eingruppierungsmerkmale der KiTa-Beschäftigten voraussichtlich zum 1. Januar 2015 kündigen und ist damit aus der Friedenspflicht. Die genauen Forderungen stehen noch nicht fest. Diskutiert wird vor allem eine höhere Eingruppierung der pädagogischen Fachkräfte wie auch der Leitungen. Trotz erfahrungsgemäß hoher

Streikbeteiligung der Fachkräfte wird die Auseinandersetzung kein Selbstläufer werden, d.h. wir brauchen eine trägerübergreifende Mobilisierung unter breiter demokratischer Beteiligung und eine gute Vorbereitung. Der akute Fachkräftemangel hilft uns eher in der Öffentlichkeit, denn der Bedarf an Tariferhöhungen ist offensichtlich.

Gut vorbereiten muss sich ver di auf die Auseinandersetzung um die öffentliche Finanzierung. Das geht nur über eine Politisierung der Forderungen in der Öffentlichkeit und an der Basis: Warum verdient eine Erzieherin so viel weniger als derjenige, der Autos zusammenbaut? Warum ächzt der öffentliche Dienst unter Schulden aus Rettungspaketen für Banken und die Industrie (Steuererleichterungen, Abwrackprämie, Konjunkturpakete), denen es wieder erstaunlich gut geht, die aber nichts in die öffentlichen Kassen zurückzahlen? Das Argument der Schuldenbremse und Haushaltskonsolidierung können wir nicht akzeptieren. Stattdessen müssen wir Alternativen stark machen: Durch Einnahmen wie Vermögenssteuern könnten Investitionen in einen starken öffentlichen Dienst als Jobmotoren und krisensichere Investitionen in die Zukunft fungieren. Dabei sind die Eltern unsere Verbündeten und sollten frühzeitig einbezogen werden: Absprachen mit Gesamtelternbeiräten über Streikstrategien im Vorfeld gehören ebenso dazu wie öffentliche Interventionen der Eltern während der tariflichen Auseinandersetzung.

Qualität und Personalausstattung

Denkbar wäre auch, dass der KiTa-Bereich dem Vorbild der Charité folgt und die niedrigen gesetzlichen Schlüssel über den Einsatz der Streikmacht tariflich aufwertet. Das ist in der Tarifrunde 2015 zwar nicht absehbar, sollte aber im Auge behalten werden. Bis es soweit ist, muss das Thema nach der Tarifrunde sowohl gesetzlich als auch betrieblich bespielt werden.

Auf die Frage, wie Forderungen priorisiert werden können, antworten KollegInnen häufig, dass an erster Stelle verbesserte Personalschlüssel stehen, an

zweiter Stelle der Gesundheitsschutz und an dritter Stelle mehr Geld. Das macht das Problem deutlich: Tariflich haben wir Einfluss auf die Gehälter und können darüber natürlich auch langfristig auf den Fachkräftemangel einwirken. In der momentanen Situation des Fachkräftemangels provoziert die Forderung nach mehr Stellen auf der Arbeitgeberseite allerdings immer zwei Aussagen. Die erste ist: »Selbst wenn wir mehr Stellen schaffen, wo sollen wir denn die Leute hernehmen?« Setzen wir in der Tarifrunde 2015 spürbare Gehaltserhöhungen durch, könnte der Fachkräftemangel nicht mehr lange akut sein. Schaffen wir das nicht, droht eine Absenkung der Ausbildungsqualität zur Erleichterung der Personalgewinnung. Die zweite Aussage auf Arbeitgeberseite ist: »Die anderen Kommunen arbeiten ja mit den gleichen [niedrigen] Schlüsseln.« Sollte uns eine gesetzliche Anpassung der Personalschlüssel in naher Zukunft nicht gelingen, müssen wir also über eine tarifliche Festlegung von Personalschlüsseln nachdenken.

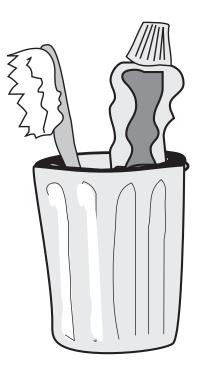
Sicher ist eins: Frühkindliche Bildung ist ein gesellschaftliches Thema und sollte sowohl in den betrieblichen als auch in den tariflichen Auseinandersetzungen als solches angegangen werden. Resolutionen gegen Dequalifizierung und für bessere Personalschlüssel sind daher eine gute Sache. Stärke werden wir aber erst entwickeln, wenn wir die betrieblichen Auseinandersetzungen bündeln und aufzeigen, dass die Kacke überall am Dampfen ist. Der ver.di-Bezirk Stuttgart arbeitet gerade an der Entwicklung einer Kampagne (SOS KiTa) mit Ehrenamtlichen, die sowohl betrieblich als auch betriebsübergreifend die erwähnten

Problematiken aufgreift, Gemeinderäte und Landesregierung sowie den KVJS in die Verantwortung nimmt und betrieblich aktive KollegInnen einbindet. Im Mittelpunkt der Kampagne sollten nach der Tarifrunde der Personalmangel und die Ausrichtung auf Qualität stehen. Gerade in den lokalen Auseinandersetzungen stehen wir vor Organisierungsproblemen, da die Leute trotz der alltäglichen Arbeitsbelastungen in ihrem gewerkschaftlichen Engagement weitaus verbindlicher werden müssen - obwohl sie die eigene Stärke hier selten in gleicher Weise erfahren wie während eines großen

Streiks. Betriebliche Repression findet häufiger in einer betrieblichen Auseinandersetzung statt als während Streiks. Eine Bündelung ist also ungemein wichtig.

* Jana Seppelt ist Gewerkschaftssekretärin im Fachbereich Gemeinden des ver.di-Bezirks Stuttgart und dort zuständig für die Landkreise Ludwigsburg und Rems-Murr.

- 1 Personalschlüssel werden auf Länderebene geregelt. Für Kinderkrippen (0-3-Jährige) und die meisten Hortkonzepte (Schulkinder) bestehen jedoch keine verbindlichen Regelungen hinsichtlich der Bildungsinhalte oder der Personalschlüssel. Die dortigen Arbeitsbedingungen sind daher häufig noch prekärer als in Kindertagesstätten. Ich gehe im Folgenden nur auf die Kindertagesstätten in Baden-Württemberg ein, also den Bereich von 3- bis 6-jährigen Kindern. Grundlagen sind das Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) vom 19. März 2009 sowie die Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO).
- 2 Das beinhaltet eine dreijährige ErzieherInnenausbildung plus ein Jahr Anerkennungspraktikum (AP): Diese erfolgt meist ohne Ausbildungsentgelt, außer für die APs, die allerdings mit 0,8 Stellenanteilen schon auf den Schlüssel angerechnet werden können.
- 3 Diese Passage hatte Fabian Rehm, Gewerkschaftssekretär ver.di Hessen, in einem Leserbrief kritisiert. Dieser Leserbrief wurde dann im express vom September 2014 abgedruckt. Er findet sich ebenfalls hier direkt nach Jana Seppelts Text.



Leserbrief

Liebe GenossInnen/KollegInnen,

ich möchte Euch kurz wegen einer kleinen Randbemerkung im Artikel »SOS Kita« von Jana Seppelt in express 6/2014 schreiben. Es geht um die Aussage, dass die KollegInnen bei kirchlichen Trägern (und bei Wohlfahrtsverbänden) bei Anwendung der Tarif-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) ein »Streikrecht« haben. Sicherlich haben aus politischer Perspektive alle KollegInnen ein Streikrecht – auch wenn sie sich bei der Kirche verdingen müssen. Dies verteidigt ver.di ja bzw. erkämpft es fleißig. Dies scheint mir hier aber nicht gemeint zu sein, vielmehr suggeriert die Aussage, dass die KollegInnen grundsätzlich mitstreiken könnten.

Hierzu bedürfte es jedoch

- 1. einer Kündigung des Tarifvertrages oder einer Aufforderung zu Tarifverhandlung oder eines Passus, der die automatische Kündigung der entsprechenden Tabellen bei Kündigung der zwischen ver.di und dem Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) festgelegten Tabellen festschreibt (so etwas gibt es z.B. im Anwendungs-TV für die hessischen AWO-Betriebe),
- 2. eines Streikaufrufs durch ver.di (und im Falle der Aufforderung zu Tarifverhandlungen einer Ablehnung des Arbeitgebers) und

3. einer rechtlichen Situation, die Streiks überhaupt möglich macht (oder 4. des politischen Willens von relevanten (Teil-)Belegschaften und ihrer Gewerkschaft für das Grundrecht auf Streik zu streiken).

Wie Ihr wisst und auch im express berichtet habt, hat das BAG in Sachen Streikrecht bei der Diakonie eben nicht im Sinne von ver.di entschieden. Die Anforderungen an den Dritten Weg, um Streiks auszuschließen (u.a. Verbindlichkeit der Ergebnisse des Dritten Weges etc.) werden m.E. bei der Katholischen Kirche, deren Gemeinden viele Kitas betreiben, erfüllt. Im Übrigen wäre dies u.U. bei der Evangelischen Kirche ebenfalls so.

Sicherlich ist es richtig, dass viele (alle?) Betriebe der Caritas und der katholischen Kirche die SuE-Tabelle anwenden, dies geschieht aber per Arbeitsrechtssetzung. Die Anrufung des Bundesverfassungsgerichtes läuft noch. Dies wisst Ihr ja alles. Eben deshalb wundert es mich, dass diese Aussage so in dem Artikel auftaucht. Wenn alles so einfach wäre, warum gab es dann nicht längst die erhofften Streiks im SuE-Bereich der Kirchen?

Freundschaft! Und schöne Grüße aus Marburg,

Fabian Rehm (Gewerkschaftssekretär bei ver.di Hessen)



Gewissen und Gewerkschaft

Von der (fehlenden) Organisierung in der Altenpflege von Iris Nowak*

Express 8/2014

Dank Fernsehreportagen und Zeitungsartikeln sind die prekären Bedingungen, unter denen alte Menschen gepflegt werden, eigentlich allgemein bekannt. Altenpflegekräfte stehen ständig unter Zeitnot, müssen schnell arbeiten, um die lebensnotwendige Versorgung der Menschen, für die sie zuständig sind, abzusichern, und haben fast nie Zeit, mit Muße auf sie einzugehen. Infolgedessen verlassen viele den Beruf nach kurzer Zeit. Dennoch ist die Altenpflege, was direkte Konflikte um die Arbeitsbedingungen der Pflegenden (und somit der Lebensbedingungen der Gepflegten) betrifft, ein recht verschlafener Bereich. Hierfür kann man einige strukturelle Gründe nennen und auch solche, die etwas mit den Selbst- und Weltauffassungen der Pflegekräfte zu tun haben. In jedem Fall hat es etwas mit der Geschichte der Pflege alter Menschen in Deutschland zu tun. Altenpflege außerhalb von familiären Kontexten entstand im 19. Jahrhundert in christlichen Einrichtungen, in denen die Tätigkeit des Pflegens als Ausdruck einer christlichen Berufung bzw. ehrenamtlichen sozialen Engagements galt, für das Frauen aufgrund ihrer mütterlichen Gefühle und Erfahrungen von Natur aus als kompetent angesehen wurden. Erst in den 1960er Jahren wurde Altenpflege ein normaler Frauenberuf, wobei diese Entwicklung bis heute einen Diskurs einschließt, demzufolge hierfür nicht so sehr formale Kompetenzen nötig sind, sondern vor allem eine Persönlichkeit, die das Herz am rechten Fleck sitzen hat – was nach wie vor Frauen eher zugesprochen wird als Männern.

Diese historische Gewachsenheit und die gesellschaftlichen Diskurse spiegeln sich u.a. darin, dass sich Altenpflegekräfte selten als Lohnarbeitende verstehen und politisch äußern, die aufgrund ihrer Leistung Rechte1 und einen Anspruch auf eine bestimmte Behandlung und Bezahlung haben. Arbeitskämpfe sind in der Altenpflege ebenso die Ausnahme wie die Existenz von Betriebsräten oder gewerkschaftliche Aktivitäten. Auch in vertiefenden Gesprächen mit Altenpflegekräften² zeigt sich, dass Konflikte oft grundsätzlich negativ besetzt sind und die Idee der Solidarität vor allem darauf bezogen wird, dass zwischen Vorgesetzten und Kollegen Harmonie herrscht und man sich bei der Bewältigung des hohen Arbeitspensums gegenseitig unterstützt.

Dieser fehlenden Organisierung von Beschäftigten steht eine zerklüftete Arbeitgeber- und Tariflandschaft gegenüber: Nur fünf Prozent der stationären Einrichtungen werden von öffentlichen Trägern betrieben, 40 Prozent von privaten, die oft keine Tarifverträge haben; gut über die Hälfte befindet sich in freigemeinnütziger Trägerschaft. Dies sind vor allem, aber nicht nur, kirchliche Einrichtungen. Bei Letzteren sind die Löhne und Arbeitsbedingungen in regionalen Richtlinien für Arbeitsverträge (sogenannte AVR) geregelt, die sich im bundesweiten Vergleich stark voneinander unterscheiden. Ohnehin sind die Arbeitsbedingungen nicht nur von (nicht existierenden) Tarifverträgen abhängig. sondern auch von den Pflegesätzen. Sie werden seit Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes (PVG) 1995 zwischen den Trägern der Einrichtungen, den Pflegekassen und den Sozialhilfeträgern vereinbart – für jede Einrichtung gesondert im Vorhinein, wobei sich die einzelnen Verhandlungspartner in unterschiedlichen Bundesländern unterschiedlich starken Druck machen. Es sind grundsätzlich keine Vertreter der Beschäftigten bei diesen Verhandlungen vorgesehen.

Strukturell sind die Voraussetzungen für großflächig ausgetragene Konflikte um die Bedingungen in der Altenpflege also ungünstig. Hinzu kommt, dass die Problemlagen, die vielen Beschäftigten den Alltag erschweren, nicht unbedingt den klassischen Themen gewerkschaftlicher bzw. tariflicher Auseinandersetzungen entsprechen. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst einer Vollzeitarbeitskraft wurde in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank mit 2.148 Euro angegeben. Da über die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit tätig ist, weitere knapp zehn Prozent geringfügig beschäftigt sind und der Verdienstabstand von Voll- und Teilzeitbeschäftigten pro Arbeitsstunde im Gesundheitswesen im Durchschnitt bei 16 Prozent liegt, sind die tatsächlichen Löhne noch wesentlich niedriger. Hierüber Arbeitskämpfe zu führen, wäre also durchaus sinnvoll. Sofern dies geschieht, eröffnet dies auch Raum für weitergehende Fragen nach Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit. Doch sowohl

Laut aktueller »Pflegestatistik 2014« galten im Jahr 2011 nach gesetzlicher Definition 2,5 Millionen Menschen in Deutschland als pflegebedürftig. 70 Prozent davon (das sind 1,76 Millionen Menschen) wurden dabei im häuslichen Kontext betreut, davon 1,18 Millionen allein durch pflegende Angehörige. Insgesamt waren laut dieser Statistik in stationären Einrichtungen 661.000 Beschäftigte tätig und in ambulanten Diensten 291.000. Etwa 85 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege waren Frauen. Diese Zahlen sind in verschiedenen Hinsichten unzureichend: So sind in der Betreuung alter Menschen in Privathaushalten oft Hausarbeiterinnen (mit migrantischer Herkunft) tätig, deren Arbeitsverhältnisse (und zum Teil auch Aufenthaltsverhältnisse) nicht legalisiert sind und die daher in offiziellen Erhebungen kaum auftauchen. Zudem gibt es eine ebenfalls nicht erhobene Anzahl an Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen auf Hilfe angewiesen sind, die in keine Pflegestufe eingestuft worden sind und somit nicht als pflegebedürftig gelten.

Beschäftigte als auch betrieblich Aktive stellen immer wieder fest, dass die Gehaltsfrage nicht das dringendste Problemfeld sei.

Als bedeutsamer wird dagegen oft die Frage nach den Arbeitsbedingungen erlebt. Insbesondere die Arbeitszeiten führen zu einer prekären Existenz von Altenpflegekräften. An einem hohen Anteil an Teilzeitkräften besteht auf Seiten der Pflegeeinrichtungen betriebswirtschaftliches Interesse: Mit ihnen lassen sich die Folgen des grundsätzlichen Personalmangels etwas besser bewältigen. Während man bei Vollzeitkräften bei zusätzlichen Schichten schnell mit dem Arbeitszeitgesetz in Konflikt kommt, wird Arbeitgebern (durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz und entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) bei Teilzeitkräften eine höhere Flexibilität eingeräumt. Auf diese Weise können sie z.B. bei Bettenleerstand schnell mit einer kurzfristige Reduzierung der Wochenstunden reagieren und zu anderen Zeiten, wenn die Einrichtung voll belegt ist, höhere Arbeitszeiten anordnen. Das unternehmerische Risiko, dem Pflegeeinrichtungen durch die marktorientierte Regulierung der Pflege unterliegen, wird auf Beschäftigte übertragen.

Ob Teilzeitverhältnisse den Wünschen beschäftigter Frauen entsprechen, ist eine komplizierte Frage, die sich – aufgrund unterschiedlicher Leitbilder für ein gutes Familienleben – nach wie vor in den westdeutschen Ländern anders beantwortet als in den ostdeutschen. In Letzteren ist das Interesse von Frauen an Vollzeitplätzen grundsätzlich sehr hoch. während im Westen mit Verweis auf familiäre Verpflichtungen der Wunsch nach Teilzeitarbeitsplätzen deutlich überwiegt. Speziell für die Altenpflege ist dies aber nicht untersucht. In jedem Fall knüpft die Frage nach Arbeitszeitverkürzung – als klassische Tariffrage oder auch in ihrer radikaleren Version - eher selten an diese Problematik von Altenpflegekräften an.

Gleiches gilt für ein anderes großes Problem, die Lage der Arbeitszeiten. Beschäftigte haben bei der Erstellung der Schichtpläne oft keine Möglichkeit mitzubestimmen. Weder können regelmäßige Termine geblockt (z.B. für Sport), noch einmalige Ter-

mine (z.B. Arztbesuch oder gemeinsame Familienaktivitäten) verbindlich als erwerbsarbeitsfreie Zeit festgelegt werden. Wenn überhaupt, geschieht dies durch individuelles Schichttauschen. Zudem können Pflegekräfte ihren Alltag deshalb nicht planen, weil sie sehr häufig spontan Schichten in den Heimen übernehmen und/oder Überstunden machen.

Oft zeigen sie viel Verständnis für die Erwartungen, ständig flexibel einsetzbar zu sein. Sie denken von sich aus die ständige Personalknappheit und die prekäre ökonomische Situation der Einrichtung als unabänderliche Tatsachen mit und folgern hieraus, dass sie bereit sein müssen, dies durch ihren persönlichen Einsatz auszugleichen. Die meisten unserer InterviewpartnerInnen stellen sich mit ihrem gesamten Alltagsleben auf diese Anforderungen der Pflegeheime ein. Aktivitäten außerhalb der Pflegearbeit werden nur von Woche zu Woche oder von Tag zu Tag geplant, Familienaktivitäten und Verabredungen mit Freunden werden oft kurzfristig abgesagt oder umorganisiert. Ein Teil der Pflegekräfte trifft ganz bewusst die Entscheidung, die gesamte Lebensweise den entgrenzten Anforderungen der Pflegeeinrichtungen unterzuordnen. Damit erreichen sie – ihrer eigenen Beschreibung zufolge - ein Ziel, das ihnen persönlich wichtig ist, nämlich die Versorgung der alten Menschen möglichst gut und menschlich zu gestalten. Sie erwarten hierfür Akzeptanz der Familie und der FreundInnen.

Viele verarbeiten den Widerspruch zwischen den hohen Anforderungen, die eine gute Versorgung der BewohnerInnen von Pflegeheimen bedeutet. und den Bedingungen, unter denen gepflegt wird, auch als Gewissensfrage. Sie ringen ständig mit sich selbst, ob sie die eigenen Grenzen und Bedürfnisse nach Zeit ohne Pflegetätigkeit ernstnehmen oder ob sie eben doch länger bleiben oder spontan für eine Zusatzschicht in die Einrichtung gehen weil KollegInnen ausgefallen sind, die Zusammensetzung der BewohnerInnen gerade schwierig ist oder der ganz gewöhnliche Alltag nur mit Zusatzarbeit in akzeptabler Form erledigt werden kann.

Diese ständige Bereitschaft einzuspringen wird oft - auch von Pflegekräften selbst - etwas abwertend als »Helfersyndrom« identifiziert. Gerade in



Diskussionen über mögliche Widerstandsformen wird gern (etwas flehentlich) davon gesprochen, dass Pflegende endlich anfangen müssen, Grenzen zu ziehen. Erst dann würde deutlich werden, dass der Personalmangel strukturell vorgegeben ist: Finanziert werden durch die Pflegekassen bestimmte Leistungen, nicht die tatsächlich entstandenen Kosten. Dabei fließen bei der Aushandlung der Sätze und auch bei der späteren Kontrolle der Pflegequalität nur messbare Tätigkeiten der medizinischen und körperlichen Versorgung ein, nicht aber die Zeit für die Beziehungsarbeit zwischen Pflegenden und Gepflegten. Der Stellenschlüssel, der auf dieser Grundlage berechnet wird, geht zudem stets von einer Optimalbesetzung aus und berücksichtigt Ausfälle durch Krankheit, Urlaub oder Fortbildungen nicht. Zudem sind Einrichtungen durch das PVG angehalten, wirtschaftlich zu arbeiten. Da in der Altenpflege die Personalkosten den höchsten Anteil an den Kosten haben, richtet sich gerade auf diese ein sehr starker Druck.

Der ständige Personalmangel ist also systematische Grundlage der Pflegearbeit, und es ist zweifellos notwendig, dessen Behebung von Verantwortlichen in den Einrichtungen und in der Politik einzufordern. Dennoch zeichnet die Forderung nach konsequenter Verweigerung von Zusatzarbeit durch die Pflegekräfte ein zu einfaches Bild davon, wie individuelles Verhalten und strukturelle Veränderungen zusammenhängen. Es ignoriert, dass das Funktionieren der Pflege auf dem heutigen Niveau - und das ist bekanntlich schon niedrig genug - auf solchen entgrenzten Haltungen bei den Pflegenden aufbaut. Deren Entscheidung, dennoch die Einrichtung zu verlassen bzw. sie nicht aufzusuchen, kann bedeuten, dass die Gepflegten in ihren Grundbedürfnissen nicht versorgt sind, dass z.B. Wunden noch schlechter versorgt sind, Menschen noch länger in nassen Windeln bleiben, die anwesenden Pflegekräfte noch schneller durch die Zimmer huschen und pflegerische Maßnahmen verstärkt durchziehen, ohne mit den BewohnerInnen zu kommunizieren und deren Bedürfnisse zu hören. Das heißt, ein Wegbleiben vom Arbeitsplatz kann zu weiteren seelischen und körperlichen Beeinträchtigungen bei den BewohnerInnen führen und zugespitzt in Einzelfällen wahrscheinlich eine Frage von Leben und Tod werden.

Natürlich ist es gleichzeitig keine Lösung, wenn Pflegekräfte einfach weiter machen wie bisher und den strukturellen Mangel ein Stück weit ausgleichen, indem sie ihr eigenes seelisches und körperliches Wohlbefinden ruinieren. Langfristig verhindern sie damit auch das, was sie mit ihrem Engagement eigentlich erreichen wollen, nämlich eine gute Versorgung alter Menschen. Diese wäre nur durch entsprechende politische Veränderungen durchzusetzen und hierfür wäre es notwendig, deutlich zu machen, dass es so wie bisher nicht weitergehen darf.

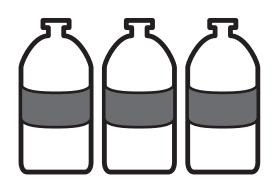
In Streiksituationen können für das beschriebene Dilemma Lösungen durch entsprechende Notbesetzungspläne gefunden werden. Streik ist aber bereits ein Ausdruck einer relativ guten Organisierung von Arbeitskräften – und damit in der Altenpflege die Ausnahme. Wer Altenpflegekräfte trotzdem nicht für grundsätzlich unorganisierbar hält, kann sich von daher fragen, ob dieser alltägliche Konflikt um die Mehrarbeit, den Pflegekräfte innerlich und/ oder äußerlich austragen, etwas wäre, an das sich anschließen ließe, um darüber Interesse und Lust an kollektivem Handeln entstehen zu lassen. Dabei geht es vielleicht weniger darum, fertige Lösungen zu präsentieren, als Suchbewegungen anzuregen und anzuleiten, in denen Pflegende ihre eigenen Möglichkeiten, Grenzen zu setzen, stärken können. Vielleicht lässt sich von der Kollegin lernen, wie man öfter Nein sagt, anstatt sie als unsolidarisch zu verteufeln. Vielleicht lassen sich gemeinsam auch unterhalb der großen Lösung »Streik« – Ideen dazu finden, wie man sich öfter mal verweigert,

und trotzdem die Pflegebedürftigen ausreichend versorgt weiß.

Dafür müssen sich Pflegekräfte sicherlich auch mit ihren eigenen Alltagsauffassungen und -bedürfnissen kritisch auseinandersetzen. Wem eine konflikthafte Haltung gegenüber Vorgesetzten und KollegInnen bisher fremd war, der braucht Raum, diese langsam zu erlernen. Das Bedürfnis danach, gemeinsam mit KollegInnen und in moderierter Form den Arbeitsalltag zu reflektieren, wurde uns gegenüber von vielen Beschäftigten geäußert. Vielleicht können Gewerkschaften hier anschließen und Angebote entwickeln, in denen kollektive Selbstverständigung damit verknüpft wird, dass Pflegekräfte die strukturellen Widersprüche, die zu den individuellen Gewissensbissen und inneren Konflikten führen, begreifen und gesellschaftlich sichtbar machen können.

* Iris Nowak lebt in Hamburg und forscht zu Konflikten um Sorgearbeit und zu Handlungsmöglichkeiten von Menschen in prekären Bedingungen unterschiedlichster Art.

- 1 Die Frage, wie Konflikte um Altenpflege zu führen wären, muss unbedingt auch noch ergänzt werden um eine Sichtweise, wie sie beispielsweise Michael Zander vertritt: Auch die Pflegebedürftigen sind als Menschen mit Rechten einzubeziehen und sollen als solche Prozesse, in denen sie Hilfe erhalten, mitgestalten. (Vgl. u.a. Kuhlmey, Adelheid/ Tesch-Römer, Clemens: »Autonomie trotz Multimorbidität« 2013)
- 2 Diese Erfahrungen haben wir im Rahmen eines Forschungsprojekts gemacht, in dem Altenpflegekräfte aus stationären Einrichtungen zu ihren persönlichen Sichtweisen auf Probleme, Konflikte und Lösungsmöglichkeiten interviewt wurden. Die folgenden Überlegungen zu Arbeitsbedingungen, Problemen und Organisierung in der Altenpflege beziehen sich teilweise auf diese Forschungen.



Absahner des Pflege-Notstands

Pflegekräfte organisieren sich gegen Knebelverträge bei GIP - Von Kalle Kunkel*

Express 9/2014

Mit dem Ausbruch der Wirtschaftskrise in den Ländern Süd- und Südosteuropas haben deutsche Firmen begonnen, Fachpflegekräfte aus den Krisenländern anzuwerben. Dies ergänzt Anwerbestrategien in sog. Schwellenländern für Fachpflegekräfte sowie Migrationsbewegungen insbesondere aus Osteuropa.

Hintergrund dieser Entwicklung ist, dass gerade im Bereich der examinierten Alten- und Krankenpflege in Deutschland bereits jetzt Fachkräftemangel besteht. Zu wenige junge Menschen wollen die Belastungen auf sich nehmen. Viele examinierte Pflegekräfte verlassen den Beruf schon nach wenigen Jahren, verlassen das Land oder reduzieren ihre Arbeitszeit. Der hierdurch produzierte Personalmangel soll auch durch die Anwerbungen im Ausland kompensiert werden.

Statt die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich insgesamt zu verbessern, indem mehr Geld für Personal verwendet wird, versuchen einige Unternehmen, die europäischen Pflegekräfte zu miss-

GIP Gesellschaft für medizinische Intensivpflege mbH

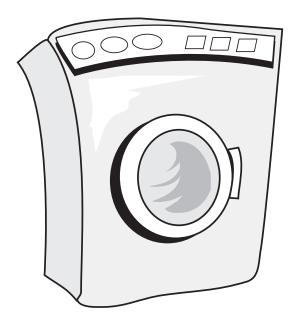
Die im Besitz der Lelbach Holding GmbH, Berlin, befindliche GIP Gesellschaft für medizinische Intensivpflege mbH, 2009 Übernahme der Pro Vita Außerklinische Intensivpflege GmbH (Bayern), ist ein auf außerklinische Langzeit- und Intensivpflege und Heimbeatmung spezialisierter Pflegedienst, tätig in ganz Deutschland sowie in Österreich (www.gip-intensivpflege.de).

brauchen, um den Personalnotstand zu beheben, ohne dafür mehr Geld ausgeben zu müssen. Dabei greifen sie auf Vertragskonstruktionen zurück, bei denen die Kosten für die Erlangung von Sprachkenntnissen genutzt werden, um die KollegInnen an die Unternehmen zu binden. Bei ver.di und dem DGB in Berlin melden sich vermehrt KollegInnen aus verschiedenen Unternehmen, die meist keinen Tarifvertrag und zum Teil auch keinen Betriebsrat haben, mit Fragen zu diesen Vertragskonstruktionen.

Die Anwerbe- und Vertragspraxis bei GIP

Ein Unternehmen sticht hierbei besonders hervor. Die GIP (Gesellschaft für medizinische Intensivpflege) hat über Internetkampagnen Pflegekräfte aus Spanien und Griechenland angeworben. Sie werden zunächst für sechs Monate als PflegehelferInnen eingestellt. In dieser Zeit bekommen sie 900 Euro/Monat brutto und werden für die Absolvierung eines Deutschkurses mit anschließender staatlich anerkannter Prüfung für das Sprachlevel B2 von der Arbeit freigestellt. Diese Anerkennung ist Voraussetzung, damit die GIP ausländische Pflegekräfte als examinierte »Gesundheits- und KrankenpflegerInnen« einsetzen darf.

Im Anschluss erhalten die Beschäftigten einen auf 18 Monate befristeten Arbeitsvertrag als Gesundheits- und KrankenpflegerInnen. Ihr Stundenlohn beträgt dann 9,50 Euro (zum Vergleich: das Einstiegsgehalt für eine examinierte Pflegekraft auf Normalstation liegt im TVöD bei ca. 13 Euro). Laut Arbeitsvertrag sind sie bundesweit einsetzbar.



Die GIP bindet die migrantischen Beschäftigten durch eine Kündigungsgebühr für die ersten 18 Monate an das Unternehmen. Dabei werden der Arbeitslohn der ersten sechs Monate sowie weitere Aufwendungen während der Zeit des Sprachkurses den Beschäftigten in Rechnung gestellt. Wollen sie das Unternehmen vor den ersten 18 Monaten verlassen, müssen sie bis zu 6 600 Euro als Ausstiegsgebühr bezahlen. Dies, obwohl die erfolgreiche Absolvierung des Sprachkurses Anstellungsvoraussetzung ist.

Die GIP besitzt keinen Betriebsrat. Allgemeine Regelungen über Wunscheinsatzorte und eine Festlegung des Einsatzgebietes gibt es nicht. Trotzdem wurden die Sprachkurse für die Beschäftigten der GIP aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert (ESF).

Die Anliegen der Beschäftigten:

- Abschaffung der Knebelverträge
- Gehalt: Mit 9,50 Euro liegt das Gehalt für eine examinierte Pflegekraft weit unter der Leitwährung TVöD (13-15 Euro), aber auch unter dem Gehalt, das im Privatsektor für examinierte Pflegekräfte gezahlt wird.
- Pausen und Ruhezeiten werden nicht eingehalten
- Zwölf-Stunden-Schichten: Nach Arbeitszeitgesetz sind maximal zehn Stunden zulässig.

Trotzdem werden die Beschäftigten regulär in Zwölf-Stunden-Schichten eingesetzt. Die GIP hat hierfür einen Tarifvertrag nach einer Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz mit der »christlichen Gewerkschaft« GÖD abgeschlossen. Aber hierauf wird in den Arbeitsverträgen nicht Bezug genommen.

Dienstplanunsicherheit, unklare Urlaubsregelungen, »Holen aus dem Frei«

Gehaltsunsicherheit: Im Arbeitsvertrag werden eine Normalarbeitszeit und eine Mindestarbeitszeit definiert. Anspruch haben die KollegInnen nur auf die Mindestarbeitszeit, die z.T. nur der Hälfte der Maximalarbeitszeit entspricht, und die entsprechende Bezahlung.

Gewerkschaftliche Aktivitäten

Seit März 2014 organisieren sich migrantische KollegInnen bei der GIP in ver.di, um für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzutreten. Ihr Beispiel macht inzwischen auch in anderen Betrieben Schule. Die europäischen Pflegekräfte treten in ver.di ein, um für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Bei der GIP haben sie eine Liste von Forderungen aufgestellt, die sie Ende Mai der Geschäftsleitung übergeben hatten. Kernziel ist die Abschaffung der Knebelgebühren und die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig davon, welchen Pass sie besitzen. Sie treten damit auch offensiv dafür ein, nicht für die Verschlechterungen der Arbeits- und Lohnbedingungen der deutschen Beschäftigten



missbraucht zu werden. Sie haben sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Deutschland zu kämpfen.

Da GIP auf die Forderungen nicht eingeht, haben die ver.di-KollegInnen seit Juni eine öffentliche Kampagne gegen die Arbeitsbedingungen bei der GIP gestartet. Das Thema ist seitdem in vielen deutschen und spanischen Medien präsent. GIP weist unterdessen alle Vorwürfe von sich. Eine Bezahlung von 9,50 Euro für eine examinierte Pflegekraft wird vom Unternehmen als branchenüblicher Lohn verteidigt.

Obwohl die GIP alle Probleme abstreitet, hat das Unternehmen inzwischen auf seiner Homepage erklärt, dass die »steigenden Ansprüche und die Unzufriedenheit einzelner Mitarbeiter« sie dazu bewogen haben, das europäische Anwerbeprogramm zu beenden.

Während andere Unternehmen Werbeprämien und Zuschläge für deutsche Pflegekräfte bezahlen, werden die Knebelverträge mit den Kosten für die Sprachkurse begründet, die notwendig sind, damit die Unternehmen die Beschäftigten überhaupt als Fachkräfte einsetzen können. Deshalb setzen sich die KollegInnen weiter dafür ein, dass für Pflegekräfte aus dem Ausland die freie Berufswahl nicht durch Bindungsklauseln eingeschränkt wird.

Inzwischen hat sich dazu auch der Europäische Gewerkschaftsverband des öffentlichen Dienstes (EGÖD) positioniert. Er fordert, gegen die Bindungsklauseln im Migrationskontext vorzugehen und die Förderung von Unternehmen aus Mitteln des ESF an die Einhaltung von sozialen Standards (Tarifverträge und Existenz eines Betriebsrats) zu binden (www.epsu.org/a/10606).

Inzwischen zeigt auch die Berliner Politik Interesse an dem Thema. Außerdem wird ver.di eingeladen, in berufsbezogenen Sprachkursen, die von der spanischen Regierung in Berlin organisiert werden, zum Thema Gewerkschaften und Arbeitsrechte zu informieren. Ein weiterer Schritt, um ver.di als Ansprechpartnerin in Arbeitsfragen für migrantische Beschäftigte zu etablieren.

* Kalle Kunkel ist Gewerkschaftssekretär im Fachbereich 3 bei ver.di Berlin-Brandenburg.

Quelle: ver.di – Infodienst Krankenhäuser, Nr. 66, September 2014, S. 20-21.

Lelbach Holding GmbH

Die Lelbach Holding (Geschäftsführer und Namensgeber Abris Lelbach) ist einerseits Mutter des Elektroanlagenbauers Elpro GmbH, andererseits der GIP mbH, jeweils mit weiteren Tochtergesellschaften. Da alle Töchter in den Konzernabschluss einbezogen und von der Veröffentlichungspflicht befreit sind, hier nur zwei Zahlen aus dem Abschluss 2012: über 2 500 Beschäftigte, Umsatz 163 Mio. Euro. Der Berliner Tagesspiegel schrieb 2012 über Lelbach: Der Pflegebereich »macht inzwischen den Großteil seiner unternehmerischen Aktivitäten aus. Von den 2 500 Personen, die für Lelbachs Firmen arbeiten, sind rund 2 000 in der Intensivpflege beschäftigt.«



Konventionell weiter?

Gewerkschaften & Care: Die transnationale Organisierung von HausarbeiterInnen und die ILO-Konvention 189 - Von Maren Kirchhoff*

Express 9/2014

Lange hat es gedauert, bis Hausarbeit überhaupt als gesellschaftlich notwendige Arbeit anerkannt wurde - in Deutschland ist die Berufsbezeichnung Hausfrau erst seit Anfang der 70er zulässig. Daran ist man erinnert, wenn es um die Anerkennung aktueller Formen von »Hausarbeit« geht, die gerade nicht mehr von klassischen >Hausfrauen< erledigt wird. Am 20. September 2014 tritt die ILO-Konvention 189 mit dem Titel »Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte« in Deutschland in Kraft. Deutschland ist das zweite Land der Europäischen Union, welches die 2011 verabschiedete Konvention ratifiziert hat. Zu welchen Änderungen sie führen wird, ist noch offen und Gegenstand weiterer Aushandlungen. Im Folgenden geht Maren Kirchhoff auf die Bedeutung der Konvention vor dem Hintergrund der globalen politischen Ökonomie von Hausarbeit ein. Im Rahmen unserer Reihe »Gewerkschaften & Care« geht es ihr darum, dass diese Konvention nicht als End-, sondern als Ausgangspunkt von Organisierung im Bereich der Hausarbeit zu verstehen ist. Welche Probleme und Möglichkeiten sich bei dieser Organisierung ergeben, wird anschließend beleuchtet.

Die globale politische Ökonomie der (bezahlten) Hausarbeit

Mit dem Ende des Fordismus in den 1970er Jahren setzten zwei Entwicklungen ein, die sich entscheidend auf die politische Ökonomie der Hausarbeit¹ auswirkten: Zum einen wurden Frauen in den hoch industrialisierten Ländern des globalen Nordens vermehrt Teil des regulären Arbeitsmarktes. Das vorherrschende Familienmodell des alleinverdienenden Ehemannes und Familienvaters wurde durch ein Modell abgelöst, in dem alle erwachsenen Mitglieder zum Einkommen eines Haushalts beitragen (müssen). Dies ist als konkreter Erfolg der feministischen Bewegung, aber auch vor dem Hintergrund einer qualitativen Veränderung von Arbeit im Postfordismus zu verstehen. Zum anderen kam es in zahlreichen europäischen Staaten zu einem Abbau wohlfahrtsstaatlicher Leistungen und damit zu einem Trend hin zu privaten Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen.2 Gleichzeitig wurde die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gesamtgesellschaftlich weiterhin kaum infrage gestellt; die entstandene Lücke in der Betreuungsarbeit musste privat geschlossen werden. Dafür waren weiterhin meist Frauen zuständig, in der aktuellen europäischen Wirtschaftskrise hat sich dieser Trend erneut verschärft.

Die Forderung »Lohn für Hausarbeit!«, die zuvor von FeministInnen wie Mariarosa Dalla Costa und Silvia Federici aufgestellt wurde, um die grundsätzliche Arbeitsteilung und geschlechtsspezifische Zuweisung der privaten, unbezahlten Hausarbeit zu politisieren, lief in der Retrospektive ins Leere bzw. wurde von ihrem progressiven Charakter weitestgehend befreit. Tatsächlich kam es in den folgenden Jahren zu einer Zunahme bezahlter Hausarbeit, die diese jedoch kaum aus ihrer Unsichtbarkeit herausholte. Vielmehr entwickelte sich zwischen Frauen eine neue Arbeitsteilung, die durch Ethnizität, Klasse und Staatsangehörigkeit strukturiert ist.

Zugleich bestehen in den meisten europäischen Staaten kaum legale Wege der Arbeitsmigration im Bereich von Pflege- und Hausarbeit, so dass Migra-

tion mit dem Ziel der Hausarbeit heute mit wenigen Ausnahmen nur irregulär möglich ist. Durch die Osterweiterung der EU wurde mittlerweile zwar ein Teil der Arbeitsmigration innerhalb der EU legalisiert, doch für MigrantInnen von außerhalb der EU (Drittstaatsangehörige), die in diesem Bereich beschäftigt sind, bestehen weiterhin kaum Möglichkeiten, entsprechende Aufenthaltstitel zu erhalten. Die Folge sind prekäre Lebens- und Arbeitsbedingungen für zahlreiche MigrantInnen in illegalen Beschäftigungsverhältnissen.3

Was bringt die ILO-Konvention 189 für die Organisierung – und umgekehrt?

Der fortbestehende unsichtbare Charakter dieser Arbeit, die individualisiert und hinter verschlossenen Türen in privaten Haushalten stattfindet, führt neben den oben angesprochenen Aspekten zu weiteren Problemen. Erstens wurde die zentrale Bedeutung für die Reproduktion der (globalen) Wirtschaft weiterhin ignoriert, was häufig mit einer fehlenden Anerkennung von Hausarbeit als Arbeit und mangelnder Bereitschaft zu einer politischen Regulierung einhergeht. In den meisten Ländern wurden HausarbeiterInnen explizit von Arbeitsregulierungen ausgeschlossen, oder es galten niedrigere Standards. Zweitens stellen die räumliche Isolierung und die starke Abhängigkeit von ArbeitgeberInnen strukturelle Barrieren für eine umfassende Organisierung von HausarbeiterInnen dar. Diese Hürden führten dazu, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in diesem Bereich global bei unter ein Prozent liegt. HausarbeiterInnen galten daher aus gewerkschaftlicher Perspektive lange Zeit als »unorganisierbar«.

In den vergangenen Jahren haben HausarbeiterInnen jedoch überall auf der Welt angefangen, sich zu organisieren, sie haben an Stimme und Sichtbarkeit gewonnen. Ihre Arbeitskämpfe finden auf verschiedenen Ebenen statt und reichen von individuellen Aushandlungen mit ArbeitgeberInnen über die Beeinflussung nationaler Gesetzgebungen hin zur internationalen Ebene: Zahlreiche HausarbeiterInnen-Organisationen haben sich transnational zusammengeschlossen, um für ihre Anerkennung zu kämpfen.

Im Sommer 2011 haben sie so die Konvention 189 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO4 unter dem Titel »Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte« erstritten. In der Konvention wird der bedeutende Beitrag von HausarbeiterInnen für die globale Wirtschaft gewürdigt und Hausarbeit als Arbeitsverhältnis definiert, was diese ArbeiterInnen mit anderen Beschäftigten gleichstellt. Konkret beinhaltet dies u.a. die Regulierung von Arbeits- und Ruhezeiten, Anspruch auf Urlaub und Mutterschutz sowie Sozialversicherung und ein Recht auf gewerkschaftliche Vertretung. Insgesamt wurde die Verabschiedung der Konvention 189 von Gewerkschaften, HausarbeiterInnen und anderen ArbeitsrechtsexpertInnen als großer Erfolg bewertet, da damit eine Ausweitung von arbeitsrechtlichen Regulierungen auf den informellen Sektor verbunden ist.

Die Konvention 189 hat trotz ihres internationalen Charakters jedoch eine sehr begrenzte Reichweite. Die in ihr enthaltenen Regulierungen sind einerseits notwendigerweise allgemein formuliert, andererseits für die Länder erst bei Ratifikation bindend und müssen in nationales Recht übersetzt werden. Bisher haben 14 Staaten die Konvention ratifiziert, darunter überwiegend Länder Lateinamerikas.



Zudem verfügt die ILO selbst über keine Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Staaten, die zwar für die Konvention gestimmt haben, sie aber unzureichend umsetzen. Diese Einschätzung soll die Errungenschaften der Konvention nicht schmälern, sondern beinhaltet praktische Konsequenzen: Es ist wichtig, ihre Umsetzung und konkrete Ausgestaltung in nationale Regulierungen zu erstreiten und die in der Konvention genannten Rechte in nationalem Recht zu verankern.

Aus gewerkschaftlicher Sicht stellt die Konvention insofern keinen End-, sondern vielmehr einen Ausgangspunkt für weitere Kämpfe und Aushandlungen dar. Es braucht also weitere Organisierung. Während in einigen Ländern Lateinamerikas Fortschritte im Bereich der Regulierung von Hausarbeit zu verzeichnen sind, lassen sich in vielen anderen, vor allem europäischen Ländern, bisher wenige Veränderungen feststellen. Das Arbeitsverhältnis im Haushalt und die darin verwobenen Ungleichheitsstrukturen sind oftmals mit gesellschaftlichen Vorstellungen verbunden, die sich nicht einfach durch rechtliche Regulierungen verändern. Postkoloniale Verbindungen sowie Klassen- und Geschlechterunterschiede stehen einer umfassenden Verbesserung der Arbeitssituation in diesem Beschäftigungsfeld weiterhin im Wege. In einigen Ländern Lateinamerikas jedoch, wo die meisten im Haushalt Beschäftigten BinnenmigrantInnen sind, konnten durch veränderte nationale Arbeitsgesetzgebungen konkrete Verbesserungen erzielt werden, wie z.B. die Einführung von Mindestlöhnen und der Einbezug der Beschäftigten in soziale Sicherungssysteme.5 Dies ist nicht zuletzt ein Erfolg der starken HausarbeiterInnen-Organisationen in dieser Region.

Im Gegensatz hierzu lassen sich in Europa bisher wenige Veränderungen verzeichnen. Auch die Bundesrepublik Deutschland ist momentan, trotz Ratifikation und baldigem Inkrafttreten der Konvention, noch weit davon entfernt, annehmbare Arbeitsbedingungen für HausarbeiterInnen, etwa in Form eines sozialversicherten Arbeitsverhältnisses, gewährleisten zu können. So machen informelle Arrangements derzeit schätzungsweise 90 Prozent der Beschäftigung im Haushalt aus.6 Um dies zu

ändern, bräuchte es nicht zuletzt einen Wandel der derzeitigen deutschen und europäischen Migrationspolitik, welcher die Realität anerkennt und der massenhaften Illegalisierung von MigrantInnen ein Ende setzt.

Keine Solidarität ohne Migrationspolitik

Neben dieser recht allgemeinen Einschätzung lassen sich aus den Erfahrungen der HausarbeiterInnen einige Schlussfolgerungen für eine gemeinsame Perspektive von Arbeitskämpfen im Care-Bereich ziehen. Die Organisierung fand und findet national und lokal auf sehr unterschiedliche Art und Weise statt. In einigen Ländern wie z.B. Südafrika haben sich HausarbeiterInnen in eigenständigen Gewerkschaften zusammengeschlossen, in anderen, wie Brasilien und den Niederlanden, sind sie in existierende Gewerkschaften aufgenommen worden, in wieder anderen Fällen wie im Bundesstaat New York (USA) setzen sich HausarbeiterInnen im Rahmen von NGOs oder breiteren Bündnissen für ihre Interessen ein.

Inwiefern eine solche Organisierung stattfindet und ob sie erfolgreich ist, ist dabei nicht nur eine Frage individueller oder kollektiver Bestrebungen, sondern wird neben verschiedenen Gewerkschaftskulturen insbesondere auch vom jeweiligen rechtlichen Rahmen beeinflusst. Die restriktiven Migrationspolitiken in Europa wirken sich nicht nur direkt auf Lebens- und Arbeitsbedingungen aus, sondern erschweren zugleich das gemeinsame Handeln der Beschäftigten. Dass eine gemeinsame Organisierung von HausarbeiterInnen und anderen Beschäftigten trotz aller Barrieren möglich sein kann, hat etwa das Beispiel illegalisierter HausarbeiterInnen in den Niederlanden gezeigt, die seit einigen Jahren im Reinigungs-Fachbereich der größten niederländischen Gewerkschaften FNV vertreten sind.7

Eine umfassende gewerkschaftliche Perspektive auf den Komplex der Sorgearbeiten muss die Migrationspolitik thematisieren. Konkret kann dies bedeuten, existierende Kämpfe von illegalisierten ArbeiterInnen zu unterstützen sowie Strukturen, z.B. Beratungsstellen für MigrantInnen mit und ohne Papiere, zu schaffen und zu fördern, die diese über ihre Rechte informieren und in Auseinandersetzungen direkt unterstützen.

Die weltweiten Organisierungserfahrungen von HausarbeiterInnen der letzten Jahre haben gezeigt: Solidarität ist möglich. Sie ist jedoch das Produkt mühevoller Arbeit!

- * Maren Kirchhoff arbeitet im Fachgebiet »Politik der Arbeitsmigration« am International Center for Development and Decent Work der Universität Kassel und ist Teil des »Research Network for Domestic Worker Rights«. Sie hat in diesem Zusammenhang zuletzt eine partizipative Studie zu sozialen Sicherungsbedürfnissen von HausarbeiterInnen koordiniert. Hieraus ist ein Forschungshandbuch entstanden, das kostenlos abrufbar ist unter: www.uni-kassel.de/go/rn-dwr.
- 1 Es handelt sich hierbei um Arbeit im Haushalt (domestic work) im Unterschied zur Arbeit, die von zuhause aus für Unternehmen erledigt wird (home based work).
- 2 Allerdings gibt es innerhalb Europas starke Unterschiede, was die konkrete Ausprägung dieses Sektors betrifft. Diese wird laut Williams/Gavanas entscheidend durch die vorherrschenden Care- und Migrationsregime beeinflusst. Siehe hierzu ausführlich: Fiona Williams/Anna Gavanas: »The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study«, in: Helma Lutz (Hg.): »Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme«, Aldershot: Ashgate 2008, 13-28

- 3 Zudem untergraben globale Care-Ketten die Commons des globalen Südens, indem die dort zu Verfügung stehenden sozialen Netzwerke unentgeltlich die dort zu erledigenden Pflegearbeiten übernehmen und so indirekt der Produktion im globalen Norden dienen, ohne entsprechende Kosten zu verursachen. Hierdurch kommt es zu einer weiteren Verschärfung der bestehenden globalen Ungleichheit. Siehe hierzu ausführlich: Lise W. Isaksen et al.: »Global Care Crisis: A Problem of Capital, Care Chain, or Commons?«, in: American Behavioral Scientist, 2008, 52: 405-425
- 4 Die ILO ist, anders als ihr Name nahelegt, kein internationales Organ der Arbeiterbewegung - schon gar nicht der ArbeiterInnenbewegung -, sondern ein Vermittlungsorgan zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und nationalen Regierungen mit dem Ziel einer Einigung auf von allen drei Parteien getragene internationale Arbeitsstandards.
- 5) Für einen Bericht zu den Veränderungen der letzten Jahren siehe: HRW et al. 2013: »Claiming rights: Domestic Workers' Movements and the Global Advance for Labor Reform«, www.hrw.org/sites/default/files/related material/2013 Global DomesticWorkers.pdf
- 6 Aufgrund einer falsche Anreize und Rahmenbedingungen setzenden Regulierung findet Pflegearbeit, die einen großen Teil des Sektors ausmacht, derzeit selbst dann vorwiegend informell statt, wenn eine Formalisierung des Arbeitsverhältnisses aufgrund vorhandener Aufenthaltstitel möglich wäre. Siehe hierzu: Helma Lutz / Ewa Palenga-Möllenbeck: »Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity«, in: Social Policy & Society, 9 (3), 2010, 1-12
- 7 Siehe hierzu: Sylvia Günter: »Struggling for Recognition: The Unionization of (Un-) Documented Migrant Domestic Workers in the Netherlands«, Amsterdam 2011, www.atria. nl/epublications/iav b00104592.pdf



Heimarbeit

Gewerkschaftspraxis in der Altenhilfe von Mia Lindemann*

Express 10/2014

Der folgende Beitrag bezieht sich auf den Artikel von Iris Nowak im express 7-8/2014 und nimmt die dort geschilderten Schwierigkeiten bei der Organisierung von Pflegekräften zum Anlass, um Erfahrungen aus sechs Jahren gewerkschaftlicher Arbeit in der Altenpflege/-hilfe im Rhein-Neckar-Raum darzustellen und über ein Projekt zu berichten, das ver.di Rhein-Neckar von 2009-2013 im Bereich Altenpflege/-hilfe durchgeführt hat.

Iris Nowaks differenzierten und realistischen Feststellungen über die Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Organisation in der Altenhilfe kann ich im Prinzip zustimmen. Abweichend davon sehe ich jedoch weniger das große Harmoniebedürfnis der Beschäftigten im Vordergrund als die gewaltsame Unterdrückung von Konflikten und die Ängstigung, die seitens der Vorgesetzten - natürlich immer mit Hinweis auf die strukturellen Engpässe verbreitet wird.

Auch ihren Anregungen, dies zu ändern, können wir im Allgemeinen voll zustimmen. Bsp. Mehrarbeit und zusätzliche Schichten: Die simple Aufforderung, nicht einzuspringen, reicht nicht - völlig richtig. Die Kampagne »Kein Holen aus dem Frei!« wird zwar begeistert aufgenommen, aber nicht umgesetzt. Streik lehnen die KollegInnen in aller Regel mit Hinweis auf die Versorgung der BewohnerInnen ab. Wenn, dann nehmen sie in ihrer Freizeit am Arbeitskampf teil. Die Anregung, kollektive Selbstverständigung und das Begreifen der strukturellen Widersprüche zu ermöglichen, »die zu den individuellen Gewissensbissen und inneren Konflikten führen«, halten wir ebenfalls für einen wichtigen Schritt.

Ich möchte jedoch eins hinzusetzen: Nach unserer Erfahrung gibt es immer auch zahlreiche äußere Konflikte, die in irgendeiner Weise auch im Altenpflegeheim ausgetragen werden. Die Konflikte in der betrieblichen Hierarchie richtig zu verorten und den Konflikt zu einem zwischen »oben« und »unten« zu machen, den KollegInnen zu sagen, welche Rechte sie haben und ihre Interessenvertretung zu ihrer eigenen Sache zu machen, das ist unserer Auffassung nach Sache der Gewerkschaften. Manchmal führt es zu erheblicher Politisierung, wenn der Konflikt richtig »inszeniert« wird.

Ich möchte dazu im Folgenden einige Beispiele aus unserer gewerkschaftlichen Arbeit in den stationären Altenpflegeheimen in der Rhein-Neckar-Region anführen, die zeigen, dass auch unter den schwierigen Bedingungen solche Politisierungen, Bildungs- und Organisierungsprozesse möglich sind

Wie alles anfing...

Bereits seit Beginn des Jahrtausends hatten wir einen Arbeitskreis Altenpflege, der einmal im Monat abends tagte. Dort trafen sich gewerkschaftlich engagierte AltenpflegerInnen und PflegelehrerInnen und diskutierten über den fatalen politisch-strukturellen Rahmen der Altenpflege in Baden-Württemberg bzw. in Deutschland. Im Mittelpunkt stand immer wieder die Personalbemessung. Wir machten dazu auch öffentliche Veranstaltungen, z.B. mit der AOK. Ein klassischer betrieblicher Konflikt aber sorgte dafür, dass wir unsere Gewerkschaftsarbeit in der Altenpflege auf eine ganz andere Ebene heben konnten. Wir agierten nun einerseits entlang größerer Konfliktlinien in einzelnen Betrieben, versuchten andererseits aber auch, möglichst alle Einrichtungen

in der Region auf einem niedrigen Level mit einzubeziehen.

Altenpflegeheim Lindenweg in Heidelberg: ein Konflikt...

Der ganze Bezirk, aber auch viele ver.di-KollegInnen bundesweit nahmen zwischen November 2007 und März 2008 an den turbulenten Vorgängen im Altenpflegeheim Lindenweg Anteil. Auch der express veröffentlichte dazu Artikel.

Das Heim, schon vorher privat und ohne Tarifbindung, war von einem Arzt aus Köln übernommen worden, der in der ganzen Bundesrepublik Hotels und Altenheime aufkaufte und schon für manchen Skandal gesorgt hatte. Sein erster Auftritt im Altenpflegeheim Lindenweg war symptomatisch für seine Missachtung elementarster Arbeitnehmerrechte: Statt sich in der für diesen Tag angesetzten Betriebsversammlung vorzustellen, »schloss« er die Versammlung und wollte seine »eigene« in einem anderen Haus durchführen. Den auf der Betriebsversammlung bleibenden Beschäftigten drohte er Abmahnungen und Gehaltskürzungen an. Für ihn unerwartet war aber die Reaktion der Belegschaft: Sie blieb sitzen und folgte ihm nicht. Der Betriebsrat hatte das größere Vertrauen bei den Beschäftigten.

Der neue Arbeitgeber verlangte, obwohl es sich hier um einen einfachen Inhaberwechsel handelte, dass die Beschäftigten neue Arbeitsverträge mit niedrigeren Gehältern und Löhnen und verschlechterten Arbeitsbedingungen unterschreiben sollten. Auch das taten die KollegInnen nicht, sondern organisierten sich stattdessen fast vollständig bei ver. di. Nun wurde es hart:

Der Arbeitgeber zahlte die Novembergehälter nicht. Ver.di leitete Klagen ein. Überdies waren so viele Maßnahmen der Geschäftsleitung grob rechtswidrig, dass der Betriebsrat bald mehrere Verfahren vor dem Arbeitsgericht anstrengen musste, die er jedoch regelmäßig gewann.

Jeden Mittwochabend trafen sich die KollegInnen, soweit sie nicht in der Schicht waren, in der nahe gelegenen Kirchengemeinde, diskutierten, was vorgefallen war und wie sie weitermachen wollten. Immer dabei waren der Betriebsrat und ver.di.

In diesen Versammlungen wurde u.a. beschlossen, Unterstützung von außen zu holen. Frühzeitig war schon die Rhein-Neckar-Zeitung auf den Konflikt aufmerksam geworden und hatte berichtet. Die Radios, insbesondere das Kurpfalzradio, berichteten ebenfalls und schließlich auch die Landesschau.

Mitte Dezember machten die KollegInnen dann im Stadtteil einen Infostand und erhielten dabei viel Unterstützung von Seiten der Bevölkerung. Viele Personen des öffentlichen Lebens in Heidelberg und der halbe Gemeinderat unterschrieben einen offenen Brief an die Geschäftsleitung des Unternehmens mit der Aufforderung, die ausstehenden Löhne und Gehälter sofort zu bezahlen. Erst am 17. Dezember, kurz vor Weihnachten, wurden die Gehälter – teilweise und nicht in der vollen Höhe ausbezahlt.

Auf einem Angehörigen-Abend empörten sich die Angehörigen der BewohnerInnen über den Umgang der Geschäftsführung mit den Beschäftigten.

Inzwischen war der Lindenweg auch im hessischen Wahlkampf ein Thema, weil derselbe Kölner Arzt das ehemalige Kurhotel Schlangenbad in Wiesbaden gekauft hatte und man dort ähnliche Vorgehensweisen befürchtete.

Das Internet leistete uns währenddessen gute Dienste: Die Nachricht von den Vorgängen im Lindenweg verbreitete sich überall, zugleich erfuhren wir so von immer neuen skandalösen Vorgängen, in die die »Firma« verwickelt war. Die Dezembergehälter wurden dann ebenfalls zu spät und nur gekürzt bezahlt, der Betriebsratsvorsitzende erhielt immer noch kein Gehalt, der Schwerbehindertenvertreter erst Ende Januar.

Mitte Januar verteilte die Heimleitung an die HeimbewohnerInnen Briefe mit der Aufforderung, das Heim bis zum 31. Mai 2008 zu räumen. Es sollte sich um eine vorübergehende Schließung wegen Modernisierungsmaßnahmen handeln. Dies war nun eine sowohl unrechtmäßige als auch unmenschliche Vorgehensweise und rief nicht nur die Angehörigen, sondern auch den Sozialbürgermeister auf den Plan.

Zwar ruderte das Unternehmen zurück, aber ab diesem Zeitpunkt hatte der Arbeitgeber offensichtlich verloren. Ohne Anhörung des Betriebsrats kündigte er dessen Vorsitzendem und erteilte ihm Hausverbot - beides wurde vom Arbeitsgericht innerhalb einer Woche für nichtig erklärt. Dann erhielt der Betriebsrat Kündigungen für einen Teil der Belegschaft, gleichzeitig stellte die Heimleitung neue ArbeitnehmerInnen ohne Anhörung des Betriebsrats ein. Wiederum gab das Arbeitsgericht klagenden KollegInnen Recht, und der Arbeitgeber musste ihnen das richtige Gehalt zugestehen.

Das Ende dieser schikanösen Herrschaft kam überraschend im März 2008: Die Firma gab auf und verkaufte den Lindenweg an eine Tochtergesellschaft des Bethanien-Krankenhauses (Agaplesion-Konzern) in Heidelberg.

Sämtliche Gehaltsansprüche der Belegschaft des Lindenwegs wurden beglichen. Bei dem erneuten Inhaberwechsel behielten die KollegInnen ihre angestammten Arbeitsverträge (die meist allerdings ein veraltetes BAT- oder TVÖD-Niveau hatten).

Sie hatten gewonnen und ihren alten Arbeitgeber »verjagt«. Tarifverhandlungen, die ver.di damals mit der neuen Geschäftsführung von Agaplesion anstrebte, scheiterten allerdings.

Die Heimaufsicht verfügte drei Jahre später aufgrund baulicher Mängel die Schließung des Altenheims Lindenweg. Aufgrund eines guten Sozialplans kamen die Beschäftigten in den übrigen Agaplesion-Betrieben in Heidelberg unter, von denen einige auch Altenpflegeheime sind. Leider wurde der frühere Betriebsratsvorsitzende mit unfairen Mitteln aus dem Konzern gedrängt – mit Mitteln, die im Allgemeinen Frauen treffen: Die Leitung nutzte den Umstand, dass er als Vater eines Kindergartenkindes zeitlich nicht flexibel war.

... als Auslöser für unser breiteres **Engagement in der Altenhilfe**

Im Anschluss an den Konflikt entwickelte ver.di Rhein-Neckar ein Konzept für ein Projekt im Altenhilfesektor. Angesichts der knappen Personalressourcen auch in der Gewerkschaft brauchten wir eine Vertrauensperson, die durch die Einrichtungen lief, den Beschäftigten ihr Ohr lieh, uns (die Hauptamtlichen) auf Konflikte in den Betrieben aufmerksam machte und Anfragen an uns weiterleitete. Wir fanden einen geeigneten Kollegen, der diese Aufgaben übernahm. Auch der frühere Vorsitzende des Altenpflegeheims Lindenweg unterstützte das Projekt ganz hervorragend. Der Arbeitskreis Altenhilfe wurde nun auf den Vormittag verlegt und diente als Treffpunkt betrieblicher Interessenvertretungen aus diesem Bereich. Hier wurden alle Aktionen und Kampagnen diskutiert und beschlossen.

Oft waren die Konflikte mit größeren Auseinandersetzungen verschränkt.

So hatte der ASB Mannheim über seine Servicegesellschaft Gebep Reinigungskräfte und Pflegepersonal zum IGZ-Tarif und damit noch unter den Mindestlöhnen für Gebäudereiniger und Pflegekräfte beschäftigt. Die Auseinandersetzung zwischen ver.di und dem ASB führte zur Rückführung des Personals in die Stammbelegschaften der Altenpflegeheime, in denen der reguläre ASB-Tarifvertrag galt. Ein konfliktbehafteter Betriebsratswahlkampf (beim ASB) trug zur guten Organisierung in ver.di bei.

Erfolgreich war die gewerkschaftliche Arbeit in kirchlich-diakonischen Altenpflegeheimen, wenn auch die Organisationsgrade hier insgesamt auf sehr niedrigem Niveau liegen:

Bsp 1: Agaplesion

Die Gründung neuer, lebendiger Mitarbeitervertretungen im Agaplesion-Bereich wurde dadurch

erleichtert, dass der evangelische (hessisch-nassauische) Agaplesion-Konzern im März 2008 das Altenpflegeheim Lindenweg kaufte (s.o.). Die erfahrenen Betriebsräte aus dem Lindenweg gründeten in den kirchlich-diakonischen Altenheimen Lindenhof und Maria von Graimberg neue Mitarbeitervertretungen.

Es gelang ihnen, »von innen« die Unstimmigkeiten, kleinen und großen Ungerechtigkeiten ans Licht zu bringen und mit Hilfe von ver.di als Konflikt zu inszenieren. Sie erreichten einige Verbesserungen für die AltenpflegerInnen, wie z.B. die Rückführung des »KDAVO-light« in die »KDA-VO« (Kirchlich-Diakonische Arbeitsrechtsverordnung Hessen-Nassau, die von Agaplesion v.a. in den Pflegebereichen angewandt wurde; jetzt AVR.HN). Auch der Betriebsrat der Servicegesellschaft BSW konnte einige konkrete Verbesserungen erreichen.

Bsp. 2: Stadtmission Heidelberg

In Heidelberg war gewerkschaftliche Arbeit in den Altenpflegeheimen bald Bestandteil der Bewegung für einen Tarifvertrag in der Diakonie, speziell in der Stadtmission, die vor allem von den KollegInnen des Krankenhauses Salem und KollegInnen der Bereiche Sucht und Wiedereingliederung getragen wurde, immer aber waren auch Aktive aus Altenpflegeheimen dabei. Da Streik eben besonders schwierig für die AltenpflegerInnen ist, fanden wir eine zweite Konfliktlinie, die hier eher angemessen war: den Kampf um Informationsfreiheit im Betrieb.

Demokratie im Betrieb: Schwarze Bretter der Gewerkschaft durchsetzen

Das Konfliktpotential in den Altenpflegeheimen ist groß. Zu den Ursachen gehören teils katastrophale Zustände in der Pflege, die auf den unzureichenden Personalschlüssel der Landesqualitätsvereinbarung (LOV) zurückzuführen sind, autoritäres und rücksichtsloses Verhalten der Führungskräfte in den Heimen.

Wir erlebten, dass neu gewonnene Vertrauensleute so eingeschüchtert wurden, dass sie sich zurückzogen. Zusammen mit aktiven KollegInnen schrieben wir u.a. ein Flugblatt mit dem Titel: »Wer schreit, ist im Unrecht.« Da das Verteilen von Flugblättern in den Heimen unterbunden wurde, machten wir von unserem Recht auf ein Schwarzes Brett in symbolischer Form Gebrauch, in dem wir immer wieder große Wandzeitungen, von den KollegInnen selbst gestaltet, mit ihnen aufhängten. Die wurden dann schnell von den Heimleitungen wieder entfernt, so dass wir das Problem schließlich vom Arbeitsgericht klären lassen mussten. Das gab uns, wenn auch widerwillig, Recht und machte den Weg zum Anbringen echter Schwarzer Bretter frei. Die Durchsetzung der Schwarzen Bretter war ein Lehrstück in Sachen Demokratie im Betrieb: Die KollegInnen konnten die positive Erfahrung machen, dass der Arbeitgeber ihnen Informationsrechte gewähren muss und dass er die Gewerkschaft nicht draußen halten darf.

Problemfeld private Heime

Die Altenheime von Avendi spielen in Mannheim im Konkurrenzfeld der kommunalen und kirchlichen bzw. wohlfahrtlichen Heime eine große Rolle. Unser Vertrauensmann besuchte regelmäßig die Avendi-Altenpflegeeinrichtungen. Er konnte einige ver.di-Mitglieder gewinnen, die auch an Aktivitäten interessiert waren, allerdings konnten wir daraus bisher keine Betriebsratsstrukturen entwickeln oder Betriebsgruppen gründen. Avendi, eine Tochter des Baukonzerns Diringer & Scheidel, hat professionell von der Methode der Unternehmenszergliederung Gebrauch gemacht, was die Gründung von Betriebsräten erschwert. Zugleich kann der Konzern aufgrund der hohen privaten Kapitalausstattung examinierten Altenpflegekräften mehr anbieten als die anderen Altenpflegeeinrichtungen. Das Unternehmen gleicht dies aber durch niedrigere Standards bei anderen Beschäftigtengruppen wieder aus. So gefährdet Avendi durch Konkurrenz die kommunalen Altenpflegeheime gleich doppelt: Es bietet den begehrten jungen examinierten Pflegekräften mehr als TVöD-Niveau, liegt im Preis für Unterbringung und Pflege jedoch zum Teil niedriger (s. dazu genauer unten, Kampagne zur freien Heimwahl). Avendi ist gleichzeitig ein antidemokratisches Unternehmen, das mit allen Mitteln versucht, Gewerkschaften draußen zu halten und Betriebsräte zu verhindern. Zeitweise behauptete die Unternehmensleitung, einen Tarifvertrag mit medsonet zu haben, dessen Gewerkschaftseigenschaft aber gerichtlich aberkannt wurde, und forderte die Beschäftigten zur Wahl von Mitarbeitervertretungen (!) und Vertrauensleuten (!) auf.

Das Gegenstück zu den privaten Heimen sind die kommunalen Altenpflegeheime der Stadt Mannheim, die eine Tochter des Universitätsklinikums in Mannheim sind. Hier gibt es einen recht guten Organisationsgrad, eine lange gewerkschaftliche Tradition, Geltung des TVöD (auch Teilnahme an Tarifstreiks in TVöD-Runden) und einen starken ver.di-Betriebsrat. Er war es, der angesichts sinkender Belegungsziffern 2010 Alarm schlug und im Arbeitskreis Altenpflege darauf drang zu handeln.

Vor diesem Hintergrund haben wir im Altenpflegebereich erfolgreich zwei Kampagnen und zwei Konferenzen durchgeführt:

- **1.** Kampagne für freie Heimwahl (2011)
- 2. Konferenz für Gemeinderäte, kirchliche Vertreter, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen der Altenpflegeheime in Heidelberg und Mannheim (2012)
- **3.** Kampagne Personalbemessung (2013)

Kampagne Freie Heimwahl

Der Mannheimer Gemeinderat hatte im März 2010 die Begrenzung der kommunalen Zuschüsse für Altenheim-BewohnerInnen beschlossen. Die Verwaltung setzte das so um, dass nur noch das billigere Segment der Altenheime »frei« wählbar war, wenn kommunale Zuschüsse (Sozialhilfe) erforderlich waren. In diesem Segment befanden sich die beiden großen Einrichtungen von Avendi, zwei weitere private Heime, AWO und DRK - allerdings die Letzteren wohl nur durch die Gewährung von Rabatten,

die sie selbst gefährdeten. In das Segment der nicht mehr frei wählbaren Heime fielen ausgerechnet alle vier kommunalen Altenpflegeheime Mannheims, darüber hinaus auch diakonische und Caritas-Heime. Es zeigte sich schnell, dass der Gemeinderatsbeschluss die Existenz der kommunalen Heime gefährden würde, aber auch die des DRK und der AWO, die ihre Belegung durch Rabatte aufrechterhalten wollten. Die Arbeitgeber selbst wurden schon aktiv. Die Leitung der städtischen Altenpflegeheime erwog den Ausstieg aus dem Arbeitgeberverband und aus der ZVK (Zusatzversorgungskasse, die Altersversorgung der kommunalen Angestellten) bis hin zur Ausgliederung eines Heimes.

Die ver.di-Vertrauensleute der Altenpflegeheime und des Universitätsklinikums Mannheim brachten am 12. November 2010 einen Initiativantrag in die Bezirkskonferenz Rhein-Neckar mit der Forderung, ver.di solle den Oberbürgermeister und den Gemeinderat der Stadt Mannheim auffordern, den Gemeinderatsbeschluss auszusetzen. In der Begründung wiesen die Antragsteller darauf hin, dass die eigenen städtischen Altenpflegeheime, »die einen fairen Tarifvertrag (TVöD) anwenden, im Gegensatz zu den Praktiken 'billigerer' Pflegeheimträger« unter massiven Kostendruck gerieten. Der Antrag wurde angenommen.

Mit Briefen und Aufforderungen zu Stellungnahmen an die Gemeinderatsfraktionen und den Oberbürgermeister problematisierten wir immer wieder die ungerechte und unsoziale Entscheidung. Im Februar 2011 führten wir eine Pressekonferenz mit den Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen aus der Altenpflege durch. Der »Mannheimer Morgen« berichtete:

»Angesichts der Tatsache, dass etwa jeder zweite Heimbewohner die Kosten nicht aus eigener Tasche zahlen kann - weil Rente und Pflegeversicherung nicht reichen -, sieht ver.di all jene Einrichtungen samt Arbeitsplätzen in Gefahr, die künftig nur noch Selbstzahler aufnehmen können.« (18. Februar 2011) Es stellte sich heraus, dass die Gemeinderäte umfassend über die Heime und die Arbeitsbedingungen dort, insbesondere auch über die Frage der Geltung von Tarifverträgen und deren

Niveau informiert werden mussten – eine Aufgabe, die ver.di übernahm.

Ver.di startete dann eine Unterschriftensammlung zu einem offenen Brief an den Oberbürgermeister. Innerhalb weniger Wochen erhielten wir über 2.000 Unterschriften, die wir in einer großen Aktion vor dem Gemeinderatssaal am 19. April an OB Peter Kurz überreichten.

Inzwischen hatte sich gezeigt, dass die Mannheimer Entscheidung nur die Spitze eines Eisbergs und diese Verwaltungspraxis im Lande durchaus üblich war. Das hielt uns nicht davon ab, die Rücknahme des Beschlusses zu fordern. Als auch Landrat Dallinger (CDU) mit der gleichen Ausrichtung das Pflegeheim im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden (Wiesloch) schließen lassen wollte, gelang es aktiven Vertrauensleuten im PZN, durch intensive Gespräche mit den Aufsichtsräten, unterstützt durch Aktionen der vom Arbeitsplatzverlust bedrohten Beschäftigten und der um ihre Plätze bangenden HeimbewohnerInnen, die Schließung des Heims zu verhindern.

Ende Oktober 2011, kurz vor den wichtigen Haushaltsberatungen, wirbelten wir nochmals Verwaltung und SPD in Mannheim auf, als bekannt wurde, dass das Sozialamt die Bewohnerin eines städtischen Altenpflegeheims, die einen Antrag auf einen Sozialhilfezuschuss gestellt hatte, zum Umzug in ein billigeres Heim veranlassen wollte. Am 19. Oktober hatten wir erneut die Fraktionen des Gemeinderats angeschrieben und über die starre Haltung der Stadt berichtet. Wir beschrieben nochmals die Auswirkungen auf die Heime und die Beschäftigten, auch auf die Haustarifverhandlungen bei der AWO Mannheim. Die Stadt reagierte sofort, und die Bewohnerin konnte in »ihrem« Altenpflegeheim bleiben.

Am 22. November mussten die Gemeinderäte durch ein Spalier der Betriebsräte und Vertrauensleute der Altenpflegeeinrichtungen in ihren Gemeinderat gelangen.

SPD, Grüne und eine unabhängige Gemeinderätin stellten nun für die Haushaltsberatungen 2012/2013 den Antrag, die Kostenübernahme »bei Neuanträgen auf Gewährung von Sozialhilfe in der stationären Hilfe zur Pflege« nicht mehr auf einen festgelegten Höchstsatz zu begrenzen. Der Gemeinderat beschloss am 13. Dezember 2011, den Gemeinderatsbeschluss vom März 2010 über die Begrenzung der Pflegeheimkostenübernahme für Sozialhilfe-BezieherInnen in Gänze zurückzunehmen. Ein Sieg auf der ganzen Linie!

Gestaltung der Altenhilfe und Personalbemessung

Fragen der grundsätzlichen Gestaltung, Finanzierung und Organisation des Altenhilfesektors griffen wir zunächst mit einer Befragung der LandtagskandidatInnen im Frühjahr 2011 auf und erhielten zum Teil recht ausführliche Stellungnahmen. Im November 2012 führten wir zu diesem Thema dann zwei Konferenzen in Heidelberg und Mannheim durch, zu denen einerseits die Betriebsräte und MAVen, andererseits die Gemeinderäte eingeladen wurden. Während in Heidelberg kein Gemeinderat erschien, war die Konferenz in Mannheim ein guter Erfolg. Die Fraktionen der Grünen und der SPD waren vertreten sowie der Stadtrat der Linken und der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA). Auch von ver.di-Seite war die Konferenz gut besucht. Wir hatten als Referentin Dr. Cornelia Heintze aus Leipzig eingeladen, die das skandinavische »servicebasierte« System der Altenhilfe dem deutschen familienbasierten System gegenüberstellte.

Es wurde vereinbart, in Mannheim auch zukünftig einen runden Tisch zum Thema Altenhilfe zwischen Gewerkschaft und Gemeinderäten zu organisieren. (Das wartet jedoch immer noch auf Umsetzung...).

Im Februar 2013 initiierte ver.di Rhein-Neckar dann eine Diskussion über die Notwendigkeit eines »Personalchecks« in der Altenpflege/-hilfe, wie er auch in den Krankenhäusern von ver.di durchgeführt wurde. Nach der Sommerpause fasste der Arbeitskreis Altenpflege einen entsprechenden Beschluss. Die TeilnehmerInnen einigten sich auf Heime, zu denen Kontakt bestand, den Kern bildeten 18 Häuser. Die entsprechenden Arbeitgeber wurden angeschrieben und mit dem Sinn des Personalchecks und der Methode der Befragung bekannt gemacht. Sie unterstützten das Projekt. Gefragt wurde:

- Wie viele seid Ihr heute (24 Stunden) in der Schicht? (auf Vollkräfte umgerechnet)
- ▶ Wie viele müsstet Ihr sein, damit Ihr Eure Arbeit in der geforderten Qualität machen könnt?

Die Befragung, die schließlich Ende 2013, Anfang 2014 stattfand, ergab (auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Landesamtes 2011) für 112 Heime in der hiesigen Region hochgerechnet ein Personaldefizit von 3 700 Vollzeitstellen! Die Befragung kam bei den Beschäftigten gut an: »Endlich interessiert sich mal jemand für uns«. Sie fühlten sich »mitgenommen«.

Auch andere ver.di-Bezirke in Baden-Württemberg übernahmen den Personalcheck für Altenpflegeheime. Das Ergebnis wurde am 26. September 2014 der Enquetekommission des Landtags in Stuttgart öffentlich auf dem Schlossplatz übergeben. Noch kann damit möglicherweise Einfluss auf das neue Landespflegegesetz genommen werden.

Resümee

Unser Vertrauensmann besuchte im Zeitraum von anderthalb Jahren 98 Altenpflegeeinrichtungen im Bezirk ver.di Rhein-Neckar. (Laut Statistik der Städte und des Landkreises lag die Zahl der gesamten Einrichtungen im Jahr 2013 bei 125.) Viele der Einrichtungen besuchte unser Vertrauensmann regelmäßig. Gemeinsam sind wir zu dem Schluss gekommen:

Es ist uns gelungen, ver.di wieder präsent zu machen. Die KollegInnen kommen etwas aus der Lethargie der Verzweiflung: An die Organisation wird wieder angedockt. Wir haben Aktive gewonnen, die sich in ihren Betrieben für Mitbestimmung und gewerkschaftliche Interessenvertretung stark machen. Wir haben betriebliche Konflikte mit Erfolg geführt. Wir haben Einfluss auf die kommunale Politik in der Altenhilfe genommen und müssen den Druck auf Landes- und Bundespolitik in diesem Bereich erhöhen. Wir haben einen Anfang gemacht.

Für uns ist es eine Lehre, dass für die Erschließung »weißer Flecken« unbedingt genügend gewerkschaftliches Personal da sein muss, das auch ein entsprechendes Zeitbudget für die Erschließung und die darauffolgende Betreuungsarbeit haben muss.

Wir haben festgestellt, dass die Schwierigkeiten der gewerkschaftlichen Organisierung der AltenpflegerInnen sich aus mehreren Quellen speisen: Dazu gehört in erster Linie die Überlastung im Dienst, die aus den gesetzlichen Rahmenbedingungen resultiert, die die Personalunterbesetzung seit langer Zeit festschreiben.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus den kleinbetrieblichen Strukturen, in denen die Repression und die soziale Kontrolle durch Vorgesetzte leichter greift.

Und schließlich sind die KollegInnen in ihren Arbeitskampfmöglichkeiten eingeschränkt, weil sie es mit der Pflege hilfsbedürftiger Menschen zu tun haben. Hier gibt es innere Konflikte, die sich eben auch aus ihrem Engagement und der Identifikation mit dem Beruf speisen. Diese werden sowohl von Arbeitgebern als auch von der Politik und den gesetzlichen Trägern des Altenhilfesektors ausgenutzt, um die personelle Unterbesetzung aufrechtzuerhalten und womöglich noch zu steigern, um auf dem Rücken der KollegInnen und der BewohnerInnen zu sparen. Denn letztlich ist das Sparen am Personal in der Altenhilfe die klare Absage an eine humane Behandlung älterer Menschen, die am Ende ihres Lebens in einem Altenpflegeheim wohnen.

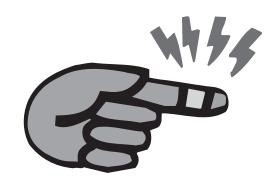
Entsprechend dem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bestehen im privatwirtschaftlichen Altenhilfesektor keine Tarifbindungen. In den anderen Einrichtungen ist die Tarifbindung immer wieder gefährdet. Die Arbeitsverdichtung führt teilweise zu gesundheitlichen Schäden und Burnout.

Die Loyalität der Beschäftigten in der Altenhilfe wird zudem durch die Zumutungen ihrer Arbeitgeber immer wieder auf eine harte Probe gestellt. Der Arbeitsalltag in den Heimen ist voller Konflikte, die sich daraus speisen, dass unter Standard bezahlt und über Standard gearbeitet wird, und daraus, dass das Management gleichzeitig nicht imstande ist, die Menschenwürde der Beschäftigten zu achten.

In diesen kleinen und großen immer wiederkehrenden Krisen steckt die Möglichkeit gewerkschaftlichen Sich-Organisierens. Die Palette der Handlungsoptionen ist dann auf einmal groß: Von der Gründung eines Betriebsrats oder einer MAV über die Durchsetzung Schwarzer Bretter der Gewerkschaft im Betrieb bis hin zur überbetrieblichen Solidarisierung und Interessenartikulation, vielleicht auch hin zu einem Tarifvertrag.

Das kontinuierliche Angebot organisatorischer, rechtlicher und politischer Unterstützung ist eine Aufgabe von ver.di.

* Mia Lindemann ist Gewerkschaftssekretärin bei ver.di Rhein-Neckar in Altersteilzeit-Freistellungsphase, lebt in Heidelberg, arbeitet ehrenamtlich für den bezirklichen ver. di-Newsletter und als Historikerin (Beitrag in: Mannheims »andere« Arbeiterbewegung, hg. von der FAU Mannheim, edition AV'88, Herbst 2014)



Die Unsichtbaren

Isabell Merkle* über die Arbeit illegalisierter Reinigungskräfte in deutschen Privathaushalten

Express 12/2014

Illegalisierte Reinigungskräfte haben keinen Aufenthaltstitel und können deshalb ihre Rechte nicht durchsetzen. Ohne Papiere können sie die Beziehungen zu ihrer Familie und ihren FreundInnen nicht so gestalten, wie sie es gerne möchten. Die Reinigungsarbeit, die sie erledigen, gehört zu den Aufgaben mit dem geringsten gesellschaftlichen Ansehen. Der folgende Text orientiert sich an der Theorie von Axel Honneth, mit der gezeigt werden kann, dass illegalisierte Haushaltsarbeiterinnen in allen Lebensbereichen mit schwerwiegenden Missachtungserfahrungen konfrontiert sind. Er basiert auf Studien, in denen Situation von illegalisierten Reinigungskräften in Deutschland erforscht wurde.

Sie wissen, was ihre ArbeitgeberInnen gerne kochen und ob sie sich ein abendliches Entspannungsbad gegönnt haben. Sie hatten schon die teure Vase und das etwas abgetragene Unterhemd in den Händen, ihre ArbeitgeberInnen bekommen sie jedoch nur selten zu Gesicht. Nach einer ersten Absprache und Schlüsselübergabe kommen und gehen sie häufig in deren Abwesenheit und hinterlassen nur das Wechselgeld und ab und an eine Nachricht auf dem Küchentisch. Reinigungskräfte kennen so manche intime Vorliebe und Gewohnheit ihrer ArbeitgeberInnen, doch diese wissen oft nur wenig über deren Lebenswirklichkeit. Besonders prekär ist diese Lebenswirklichkeit für die im Reinigungsbereich tätigen, meist weiblichen MigrantInnen ohne Aufenthaltsstatus. Ihre Situation soll nun mit



Hilfe von Axel Honneths Theorie der Anerkennung in den Sphären Recht, Liebe und Leistung genauer beleuchtet werden.

Anerkennung in der Sphäre des Rechts bedeutet, in Bezug auf grundlegende bürgerliche Rechte den gleichen Status zu haben wie alle anderen Gesellschaftsmitglieder. Das Leben illegalisierter HaushaltsarbeiterInnen in Deutschland ist aber davon bestimmt, keinen Aufenthaltstitel zu haben – bürgerliche Grundrechte sind nach wie vor nationalstaatlich verfasst. Ohne diesen Aufenthaltstitel haben sie zwar Rechte (z.B. in Bezug auf ihre Arbeit), können diese aber zumeist nicht durchsetzen, weil ihnen im Falle eines Rechtsstreites die Ausweisung droht. Wie viele illegalisierte Reinigungskräfte es in Deutschland gibt, weiß niemand; aber es handelt sich um mehr als eine Randerscheinung. Folgt man dem EU-Projekt »Clandestino«, dann leben in Deutschland derzeit etwa 140000 bis 330000 Menschen ohne Papiere. (Vgl. Vogel 2012, online: www.irregular-migration.net) Für viele von ihnen ist die bezahlte Arbeit im Privathaushalt die einzige Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu verdienen.

Anerkennung in der Sphäre der Liebe bezieht sich auf gegenseitige Zuneigung unter FreundInnen, die Liebe in Partnerschaften und zwischen Eltern und Kindern. Illegalisierte Reinigungskräfte sehen ihre eigene Familie, die in vielen Fällen im Herkunftsland zurückbleibt, oft jahrelang nicht. Dabei sind viele ausgewandert, um sich und den Ihren ein besseres Leben zu ermöglichen. Wegen ihres aufenthaltsrechtlichen Status wagen sie es aber nicht, auszureisen und ihre Familie zu besuchen, denn die Wiedereinreise ohne gültige Papiere könnte scheitern. Zugleich sind Illegalisierte im Krankheitsfall oder bei einem plötzlichen Verlust der bisherigen Bleibe auf die Hilfe von FreundInnen bzw. ihrer Community besonders angewiesen. Sie berichten von einer großen Bereitschaft, einander zu helfen. Doch die hohe Abhängigkeit voneinander ist für die Beziehungen auch belastend: Viele haben über Jahre keine Privatsphäre, weil sie ihr Zimmer mit anderen MigrantInnen ohne Papiere teilen.

Die Sphäre der Leistung schließlich bezieht sich auf die gesellschaftliche Wertschätzung, die der Einzelne dafür bekommt, was er – in den Augen der anderen Gesellschaftsmitglieder - für die Gesellschaft leistet. Diese Wertschätzung drückt sich im persönlichen Umgang aus, hat aber auch Konsequenzen für die eigene materielle Situation oder die Bedingungen, unter denen man arbeiten muss. Reinigungstätigkeiten im Privathaushalt gehören mit zu denjenigen Aufgaben, die das geringste Ansehen in unserer Gesellschaft haben: Sie gelten als wenig anspruchsvoll, als unrein, minderwertig und ihr Status als Arbeit ist umstritten. Dementsprechend werden illegalisierte Reinigungskräfte oft schlecht bezahlt. Vereinbarungen über Urlaubsgeld, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Kündigungsfristen sind selten. Für die MigrantInnen bedeutet das z.B. Lohnausfälle in den Sommermonaten, denn für die Frist von zwei oder drei Wochen, in denen ihre ArbeitgeberInnen im Urlaub sind, können sie keine Ersatzarbeitsstelle finden. Außerdem arbeitet so manche Haushaltsarbeiterin auch dann, wenn sie krank ist, denn sie ist auf den Lohn angewiesen und hat Angst vor Kündigungen.

Vielfach wird nicht gesehen und anerkannt, dass es sich bei Reinigungstätigkeiten um körperlich anstrengende Arbeit handelt. Wer ab und zu wenige Stunden die eigene Wohnung putzt, mag sich dabei wenig verausgaben. Illegalisierte, die vom Putzen leben und die eigene Familie miternähren müssen, haben aber enorm hohe Wochenarbeitszeiten von bis zu 75 Stunden inklusive unbezahlter Fahrzeiten.

Sie machen einen »Knochenjob«, der auf die Dauer nicht ohne gesundheitliche Folgen bleiben wird.

Trotz dieser schlechten Arbeitsbedingungen organisieren sich nur wenige illegalisierte MigrantInnen in Gewerkschaften. Ein wichtiger Grund ist wiederum die geringe gesellschaftliche Anerkennung von Haushaltsarbeit. Viele Illegalisierte sehen die Arbeit in Privathaushalten lediglich als Übergangslösung an. Sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen, würde bedeuten, sich mit dieser Arbeit zu identifizieren und zu akzeptieren, dass der baldige Wechsel in eine höher angesehene Tätigkeit unrealistisch ist. HaushaltsarbeiterInnen organisieren sich deshalb eher über ihren Aufenthaltsstatus. Außerdem wird eine gewerkschaftliche Organisierung durch die besondere Arbeitssituation der Reinigungskräfte erschwert. Sie arbeiten in der Regel alleine hinter verschlossenen Türen, sind also von anderen ArbeiterInnen isoliert. Der Arbeitsplatz ist für sie kein Ort, an dem sie sich mit anderen über Arbeitsbedingungen und mögliche gemeinsame Aktivitäten verständigen können.

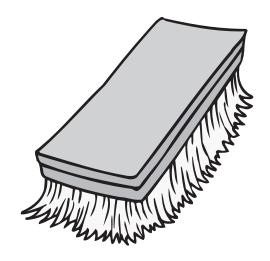
Für gewerkschaftliche Akteure bedeuten diese Besonderheiten, dass der Zugang zu illegalisierten Reinigungskräften am besten über Initiativen und Gruppierungen erfolgt, die diese über ihren migrationspolitischen Status mobilisieren. Außerdem können sie die ArbeiterInnen unterstützen, indem sie Orte schaffen, an denen diese sich organisieren können.

Das geringe gesellschaftliche Ansehen der bezahlten Arbeit im Privathaushalt findet auch in staatlichen Politiken seinen Ausdruck. Deutschland begrenzt die legale Einwanderung in erster Linie auf hochqualifizierte Fachkräfte; potentielle HaushaltsarbeiterInnen werden nicht dazu gezählt. Dabei arbeiten sie oft jahrelang in deutschen Privathaushalten und tragen damit erheblich zum Wohlergehen ihrer ArbeitgeberInnen bzw. gesamtgesellschaftlich gesehen zur Wohlfahrt der Bevölkerung bei.

Nach Axel Honneth ist Anerkennung in den Sphären Recht, Liebe und Leistung entscheidend für die individuelle Identitätsbildung und damit die Selbstverwirklichung des Einzelnen. Wie gerecht eine Gesellschaft ist, bemisst sich daran, ob sie gute Voraussetzungen für wechselseitige Anerkennung zwischen allen ihren Mitgliedern schafft. Im Falle der illegalisierten HaushaltsarbeiterInnen wird dieses Ziel einer gerechten Gesellschaft verfehlt: Die MigrantInnen sind in den Sphären Recht und Leistung mit weitreichender Missachtung konfrontiert. Außerdem haben sie mit Einschränkungen zu kämpfen, die es ihnen erschweren, in privaten Beziehungen Fürsorge und Zuneigung zu leben und zu erfahren.

Um die Situation von HaushaltsarbeiterInnen nachhaltig zu verbessern, bedarf es in allererster Linie politischer Entscheidungen. Die meisten Missachtungserfahrungen illegalisierter Reinigungskräfte gehen darauf zurück, dass ihnen ein Aufenthaltstitel verwehrt bleibt. Dieser Ausschluss steht im scharfen Gegensatz zu ihrem wichtigen Wohlfahrtsbeitrag und ist eine Ungerechtigkeit, die dringend zu beenden ist. Wer in Deutschland als Reinigungskraft arbeitet, sollte ein Aufenthaltsrecht erhalten, an das grundlegende Rechte, z.B. im Bereich der Sozialversicherungen, geknüpft sind. Diese und weitere Veränderungen sind aber erst zu erwarten, wenn es den HaushaltsarbeiterInnen und ihren UnterstützerInnen gelingt, sich Gehör zu verschaffen. Für die Entwicklung geeigneter Protest- und Widerstandsformen im Kampf um Anerkennung ist gewerkschaftliche Unterstützung unerlässlich.

* Isabell Merkle ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Hochschule Sankt Georgen. Zurzeit arbeitet sie an einer Studie zur bezahlten Arbeit in Privathaushalten in Industrieländern.



Ungewöhnliche Gäste

Rachel Cohen* zur Richtlinie für Hausangestellte auf der UN-Frauenkonferenz

Express 4/2015

Vom 9. bis 20. März tagte in New York zum 59. Mal die UN-Frauenrechtskommission. Großes Thema war das 20. Jubiläum der Weltfrauenkonferenz von Peking. Ein beachtliches Aufgebot an Prominenz feierte seither gemachte gleichstellungspolitische Fortschritte und die neu ausgegebene Parole »Planet 50-50 by 2030« - die Verwirklichung von Geschlechtergleichheit innerhalb der nächsten 15 Jahre. Einen der vielen Punkte, an denen der Schuh drückt, machte eine recht junge Gruppierung von Teilnehmerinnen deutlich: Die »International Domestic Workers Federation« wollte mit ihrer Teilnahme Druck für die internationale Umsetzung der ILO-Konvention für die Rechte von Hausangestellten machen.

Vom 9. bis 15. März haben sich Mitgliedsstaaten und globale Nichtregierungsorganisationen im Hauptquartier der Vereinten Nationen (UN) in New York getroffen, um den 20. Jahrestag der Weltfrauenkonferenz in Peking zu begehen, die mit ihrer Abschlusserklärung das wichtigste Dokument zur Gleichstellungspolitik für die internationale Politik geliefert hatte. Zeitgleich veröffentlichten die Stiftungen der Clintons und der Gates' den Bericht »No Ceilings: The Full Participation Report«, der den deutlichen Fortschritt von Frauen in den Bereichen Bildung und Gesundheit seit 1995 genauso nachzeichnet wie die unzulänglichen Zugewinne an ökonomischer Partizipation, Führungspositionen und persönlicher Sicherheit. Würdenträger, Promis und PhilantropInnen forderten in ihren Konferenzreden »Fiftyfifty in 2030« – also die volle Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb der nächsten 15 Jahre.

Zur Konferenz erschienen war auch eine Gruppe, deren organisierte Präsenz es vor zwei Jahrzehnten schlicht nicht gab. Vertreterinnen der schnell wachsenden internationalen Bewegung von Hausangestellten kamen nach New York, um Druck auf die internationale Gemeinschaft zugunsten der Ratifizierung und Implementierung von Arbeitsrechten auszuüben, die mehr als 52 Millionen Hausangestellte auf der ganzen Welt betreffen würden - 83 Prozent von ihnen sind Frauen.

Die Bewegung der Hausangestellten ist vergleichsweise jung; ihr erstes internationales Treffen fand vor weniger als einem Jahrzehnt statt, als 2006 eine Konferenz mit Unterstützung der größten Gewerkschaft der Niederlande einberufen wurde. Drei Jahre später wurde bei der International Labour Conference in Genf das internationale Netzwerk der Hausangestellten gegründet (International Domestic Workers Network, IDWN), betraut mit der Aufgabe, Organisierungsarbeit für eine ILO-Konvention zu leisten, die die Rechte der Hausangestellten schützen sollte. Zwei Jahre später, im Juni 2011, wurde die ILO-Konvention C 189 beschlossen – ein entscheidender Wendepunkt für die Bewegung.

ILO C 189 umreißt deutliche Standards für Erwerbsarbeit im Privathaushalt und verlangt u.a. einen garantierten Mindestlohn, Koalitionsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, Abschaffung von Kinderarbeit, Schutz vor Missbrauch und Belästigung, mindestens einen Tag pro Woche zur Erholung, formale Arbeitsverträge, Sozialleistungen und Mutterschutz. Die Konvention wurde mit 396 Stimmen angenommen, bei 16 Gegenstimmen und 63 Enthaltungen; in Kraft trat sie 2013, und bislang wurde sie von 17 Ländern ratifiziert.

»Nach 2011 hatten wir endlich einen politischen Schnittpunkt, für den wir international zusammenkommen konnten, um dieses Anliegen voranzubringen«, so Daniel Naujoks, ein Politikwissenschaftler von der Columbia Universität, der an der jüngsten UN-Konferenz teilnahm. »Mit C 189 wurde es unanfechtbar und war nicht mehr bloß ein frommer Wunsch. Jetzt hatte man diesen starken internationalen Rückhalt und die rechtliche Rahmung.«

Nach der Verabschiedung von C 189 entschied das IDWN, sich vom losen internationalen Netzwerk zum offiziellen Verband weiterzuentwickeln, die Mitgliederbasis zu organisieren und eine Satzung zu entwerfen. Im Oktober 2013 wurde die Internationale Föderation der Hausangestellten (International Domestic Workers Federation, IDWF) offiziell gegründet.

»Wenn die Dinge beginnen, konkret zu werden, wie im Fall der Verabschiedung einer Konvention, entstehen Anreize für Netzwerke, solche Verbände zu bilden«, kommentiert Naujoks. »Sie sind juristische Personen, die tatsächlich repräsentieren, während ein Netzwerk diese repräsentativen Funktionen nicht hat.«

Eines der Hauptziele der IDWF für diese UN-Konferenz bestand darin, dafür zu sorgen, dass die Implementierung von C 189 in den kommenden 20 Jahren weit oben auf der Agenda der politischen Führungen bleibt. »Wir reden hier über mindestens 52 Millionen sehr arme, arbeitende Frauen ohne Rechte«, erläutert Elizabeth Tang, die Generalsekretärin des IDWF, die aus Hong Kong angereist war, um an der Konferenz teilzunehmen. »Wenn eine Regierung wenigstens diese Konvention umsetzen kann, ist das ein sehr konkreter Erfolg für die Gleichstellungspolitik.« Obwohl seit der Verabschiedung 2011 wirkliche Fortschritte gemacht worden sind, hält Tang diese für zu langsam, und zu viele Regierungen würden immer noch nicht begreifen, warum sie dem Thema Beachtung schenken sollten.

»Wir wollen, dass die Dinge ganz anders aussehen, wenn wir 2030 wieder zusammenkommen«, sagt Barbara Young, eine Organizerin der National Domestic Workers Alliance, die Hausangstellte in den Vereinigten Staaten vertritt.

Die AktivistInnen können auf bemerkenswerte Erfolge seit der Verabschiedung von C 189 verweisen. Zum Beispiel wurde in Brasilien 2013 eine Verfassungsänderung beschlossen, die 6,5 Millionen Hausangestellten bezahlte Überstunden, eine Arbeitslosenversicherung, Renten und einen Arbeitstag von höchstens acht Stunden gewährt. In Afrika haben in den vergangenen Jahren Namibia, Sambia, Kenia und Tansania Mindestlohngesetze für Hausangestellte eingeführt. 2012 bekamen Hausangestellte in Thailand ergänzend zu den Feiertagen einen Rechtsanspruch auf mindestens einen freien Tag pro Woche sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Überstundenbezahlung bei Feiertagsarbeit. Die erste Gewerkschaft der Hausangestellten in Pakistan hat sich diesen Dezember gegründet.

»In Hong Kong sind alle Hausangestellten, einschließlich der migrantischen ArbeiterInnen, durch die gleiche Arbeitsgesetzgebung erfasst wie andere lokale ArbeiterInnen«, berichtet Tang. »Wir versuchen jetzt, anderen Regierungen zu zeigen, dass es möglich ist, Hausangestellte zu schützen wie andere ArbeiterInnen, weil dies an manchen Orten bereits passiert.«

Auch wenn die Umsetzung der Konvention Land für Land unterschiedlich erfolgt, sind die Rechte von Hausangestellten wegen der globalen Auswirkungen der Beschäftigung migrantischer Arbeitskräfte eine internationale Angelegenheit. Die UN-Konferenz diskutierte das Problem der »globalen Pflege-Ketten« (Care Chains), in denen Menschen sich gezwungen sehen, aus dem einen (üblicherweise armen) Land in ein anderes (üblicherweise reicheres) Land zu gehen, um sich um die Kinder und alternden Eltern von jemand anderem zu kümmern, wobei sie oft die eigenen Kinder und Eltern zurücklassen.

Sexueller Missbrauch tritt im Migrationsprozess häufig auf, und mit der Drohung von Entlassung und Abschiebung werden die Frauen entmutigt, Missbrauch anzuzeigen oder medizinische Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

»Wir müssen die Abhängigkeit der Visa von den ArbeitgeberInnen und Ehemännern beenden, die Sicherheit und Rechte von Frauen unterminiert«, sagt Young. »Wir müssen für klare und erreichbare Wege zur Staatsbürgerschaft eintreten, die es allen migrantischen Frauen erlauben, aus dem Schatten zu treten.«

Die OrganizerInnen hoffen auf eine Anhebung der Standards für Hausangestellte und auf eine Formalisierung der Arbeitsverhältnisse – idealerweise mittels schriftlicher Arbeitsverträge. Derzeit gibt es kaum Rechtsmittel für klagende Hausangestellte.

»Wird bezahlte Hausarbeit erst als >echte Arbeit« anerkannt, wird sie als Berufserfahrung gelten«, sagt Naujoks. »Eine Formalisierung gibt den Leuten bessere Möglichkeiten, sich umzuorientieren, wenn sie später woanders hin wollen. Solange sie als informelle Arbeit gesehen wird, ist es sehr schwierig, in den klassischen Arbeitsmarkt hineinzukommen.«

Möglicherweise wendet sich das Blatt für Hausangestellte, aber es bleiben große Herausforderungen. Manche sind praktischer Natur; es gibt Fragen dazu, wie die Gesetze und Konventionen am besten und praktikabelsten um- und durchgesetzt werden können. Gleichwohl sind die größten Herausforderungen nach Jahrhunderten rassistischer und sexistischer Diskriminierung ideologischer Art.

»Hausangestellte sind meist Frauen, und die Tätigkeiten von Frauen werden grundsätzlich gering geschätzt«, sagt Tang. »Das andere Problem ist Ethnizität, weil eine Menge Hausangestellter aus indigenen und marginalisierten Gruppen stammt und somit von Diskriminierung betroffen ist.«

Darüber hinaus gibt es die verbreitete Wahrnehmung, dass viele Hausangestellte sich illegal im Land aufhalten und daher als weniger wichtige hilfsbedürftige Wählergruppe gesehen werden. Der langjährige kulturelle Widerstand gegen die Bewertung von Hausarbeit als formale Arbeit dauert ebenfalls an. »Viele meinen noch immer: ›Ach, das ist Privatsache«, so Naujoks.

Barbara Young, die aus Barbados eingewandert ist, hat in New York 17 Jahre lang als Hausangestellte gearbeitet. Sie fing mit der Organisierung für bessere Arbeitsbedingungen 2001 an, als sie noch Vollzeit-Hausarbeiterin war. Young schloss sich mit anderen zusammen, um das erste Gesetz für die Rechte von Hausangestellten durchzusetzen, das in New York 2010 angenommen wurde. Das historische Gesetz gewährt Hausangestellten (einschließlich Papierlosen) Freizeit, Überstundenbezahlung, Schutz vor Diskriminierung und die Einbeziehung in lokales Arbeitsrecht. Seit 2010 haben drei weitere Staaten vergleichbare Regelungen beschlossen, und die Variante von Connecticut wird bald dem Senat zur Abstimmung vorgelegt.

Bei der UN-Konferenz stellte Young heraus, dass nur 27 Prozent der amerikanischen Arbeits-Visa an Frauen vergeben werden, und dass die Mehrheit derjenigen, die auf legalem Weg migrieren, rechtlich von ihren Arbeitgebern und Ehemännern abhängig ist. Das kann eine Falle sein - und ist es auch häufig -, die Missbrauch und Ausbeutung begünstigt, wobei es nur wenige oder gar keine rechtlichen Mittel dagegen gibt. Young verlangte von der UN Unterstützung dafür, Frauen »das Recht auf Anzeige bei Missbrauch und Gewalttaten« zu gewähren sowie »die Verfolgung der Gewalttäter mit allen Mitteln des Gesetzes« sicherzustellen.

Anders als die Mehrheit der Hausangestellten auf der ganzen Welt, die in der Lage sind, Gewerkschaften zu gründen, sind Hausangestellte in den USA von einem Gewerkschaftsbeitritt ausgeschlossen. Das liegt an einer Klausel im National Labour Relations Act von 1935, die von Südstaaten-Gesetzgebern entworfen wurde, um schwarze Hausangestellte und LandarbeiterInnen von der Organisierung abzuhalten. Für Young stellt diese Klausel die größte Hürde ihrer Organisierungsbemühungen dar – ihre Beseitigung sei daher eine zentrale Herausforderung.

Obwohl die USA 2011 für C 189 gestimmt haben, haben sie die internationale Konvention nicht ratifiziert. Bestenfalls, so Young, würden alle Teile der Arbeiterbewegung sich zusammentun, um eine Ratifizierung durchzusetzen, aber sie sieht auch die abnehmende Stärke der Bewegung. Das Arbeitsministerium hat 2013 bekannt gegeben, dass es anfangen wird, Überstunden- und Mindestlohnregelungen auf die Mehrheit der Hausangestellten ausweiten, obwohl dies von Gegnern vorm Bundesgericht bekämpft werde.

»Alles in allem sind wir auf einem guten Weg und unsere Bewegung wächst«, so Young. »Es gibt echte Anerkennung, die wir vor 15 bis 20 Jahren nicht hatten.«

* Rachel M. Cohen ist freie Mitarbeiterin des linksliberalen Magazins »In these Times«.

> Quelle: http://inthesetimes.org, 19. März 2015 Übersetzung: Stefan Schoppengerd



Vielleicht ein Anfang

Peter Birke* und Stefan Kerber-Clasen* über die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst und die Inwertsetzung der öffentlichen Daseinsvorsorge

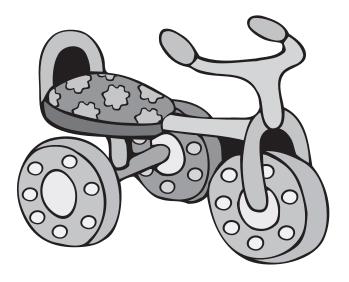
Express 52015

Die Arbeit in Kindertagesstätten steht wieder einmal im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte. Auslöser ist die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst, die nach fünf Verhandlungsrunden gescheitert ist. In der ersten Maiwoche stimmte eine überwältigende Mehrheit der TeilnehmerInnen in Urabstimmungen für einen unbefristeten Streik, um eine bessere Eingruppierung der bei den Kommunen angestellten SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, Kita-LeiterInnen, ErzieherInnen, HeilpädagogInnen und KinderpflegerInnen zu erreichen. Aufgerufen zur Urabstimmung waren rund 240 000 kommunale Beschäftigte, also rund ein Drittel der insgesamt im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Personen, die mehrheitlich bei großen freien Trägern wie Caritas, Diakonie oder AWO angestellt sind.

Die verbreitete Stimmung in der Öffentlichkeit ist, dass der Streik legitim sei, weil insbesondere im Kita-Bereich etwas zur Verbesserung der Arbeitsund Entlohnungsbedingungen getan werden müsse. Zumindest in dieser Hinsicht scheinen die Voraussetzungen für einen Erfolg der gewerkschaftlichen Kampagne zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste günstig zu sein.

Kämpfe um Arbeitsbedingungen und Entlohnung

Obwohl Streiks in sozialen Dienstleistungsberufen noch immer nicht zum gewohnten Arbeitskampf-Bild gehören, sind sie doch auch keine Ausnahme – weder in Deutschland noch in anderen europäischen Staaten. So kämpften Kita-Beschäftigte in Schottland 2004 für höhere und landesweit verbindliche Tariflöhne. In Dänemark waren Kitas zwischen 2008 und 2010 Teil einer umfassenden Auseinandersetzung um Ausstattung sowie Arbeits- und Ent-



lohnungsbedingungen im öffentlichen Sektor, 2010 stritten dann auch französische ErzieherInnen für bessere Arbeitsbedingungen. Seit Beginn der europäischen Krise waren Beschäftigte in Sozial- und Erziehungsdiensten unter anderem in Spanien und Portugal immer wieder an Protesten gegen Austeritätspolitiken beteiligt.

In Deutschland war der »Kita-Streik« 2009 die erste bundesweite Streikbewegung. Bei dieser streikten vor allem die Beschäftigten in Kitas, welche die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe im Sozialund Erziehungsdienst bilden, über mehrere Monate für gesundheitlich weniger belastende Arbeitsbedingungen und eine bessere Entlohnung. Auch in der Folge blieb es in diesem Bereich nicht ruhig: Gerade in den vergangenen beiden Jahren kam es lokal und regional zu vielfältigen Protesten - so beispielsweise gegen das hessische Kinderförderungsgesetz im Jahr 2013, das aus Gewerkschaftssicht die Qualität der Kitas deutlich verschlechtert: durch größere Gruppen für Kinder unter drei Jahre, eine Verschlechterung der ErzieherIn-Kind-Relation und die Ausweitung des Anteils von nicht ausgebildeten Kräften in den Kitas.

Im vergangenen Winter machte dann das Hamburger Kita-Netzwerk im Bürgerschaftswahlkampf unter anderem mit einer Großdemonstration auf seine Forderung eines besseren Betreuungsschlüssels aufmerksam.

Streiks und Aktionen im Sozial- und Erziehungsdienst thematisieren unterschiedliche Aspekte des Arbeitsprozesses bzw. der Dienstleistung, womit auch unterschiedliche Voraussetzungen und Zugänge für eine breite Solidarisierung ins Spiel gebracht werden: Erstens geht es um die Verbesserung der Dienstleistungen als solche - daran haben auch die NutzerInnen derselben offenkundig ein starkes Interesse, weil auch sie beispielsweise von einer Verbesserung der notorisch schlechten Personalausstattung profitieren würden. Zweitens, und im engen Zusammenhang damit, geht es um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, womit auch die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten zum Thema wird. Gerade diese Frage war ein wichtiges mobilisierendes Moment im Kita-Streik von 2009. Drittens geht es um eine Verbesserung der Entlohnungsbedingungen. Diese Forderung hebt vor allem auf eine höhere Attraktivität des ErzieherInnen-Berufes ab, sie ist zugleich auch Teil des Kampfes für die finanzielle Anerkennung von Arbeit in Feldern, in denen noch immer überwiegend Frauen beschäftigt sind. Da ein Großteil dieser Beschäftigten in Teilzeit arbeitet, ist es auch ein Kampf für existenzsichernde Löhne.

In der aktuellen Tarifrunde steht die Entlohnung im Vordergrund: ver.di und GEW fordern, vermittelt über eine verbesserte Eingruppierung, durchschnittlich etwa zehn Prozent höhere Entgelte. Die Forderung wird damit begründet, dass sich die Tätigkeiten der Beschäftigten in den vergangenen Jahren so gravierend verändert haben, dass eine Neubestimmung der sogenannten Tätigkeitsmerkmale notwendig ist. So fordert ver.di beispielsweise, dass SozialarbeiterInnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit zukünftig in der Entgeltgruppe S 15 statt S 11 eingruppiert werden, KinderpflegerInnen mit staatlicher Anerkennung zukünftig in S 5 statt in S 3 und ErzieherInnen ohne Leitungsfunktonen sollen zukünftig nach S 10 statt nach S 6 bezahlt werden. Reich würde dadurch dennoch niemand: ErzieherInnen würden dann bei einer Vollzeitstelle statt monatlich rund 2 800 Euro brutto zukünftig rund 3 100 Euro verdienen. Doch würden mit diesen Eingruppierungen nicht zuletzt langjährige Ausbildungen anerkannt, die im Falle von ErzieherInnen durchaus mit einem Fachhochschulstudium vergleichbar sind.

Aufwertung und Anerkennung für die einen ...

Vergleicht man die öffentliche Debatte um den laufenden Streik in den Sozial- und Erziehungsdiensten etwa mit jener über die Arbeitsniederlegungen bei der Bahn, so stellt man fest, dass erstens die Forderungen der Gewerkschaften – anders als im Bahnstreik - öffentlich überhaupt zur Kenntnis genommen werden, und dass ihnen zweitens mit viel Sympathie begegnet wird. Dem ver.di-Motto »Soziale Arbeit ist mehr wert« scheinen sich alle anzuschließen. Im Vordergrund steht dabei aber die Arbeit der Beschäftigten in den Kitas und nicht in Jugendämtern, in der offenen Jugendarbeit, in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen usw., die auch am Streik beteiligt sind. Angesichts leerer kommunaler Kassen setzen die in der VKA vereinigten kommunalen Arbeitgeber in den Verhandlungen daher auf eine Doppelstrategie: Einerseits stimmen sie in das Lob der Arbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst ein, andererseits schlagen sie eine mehr oder minder kostenneutrale Umverteilung zwischen den Beschäftigten vor. Die Vorschläge der Arbeitgeber laufen darauf hinaus, die Arbeit von SozialarbeiterInnen abzuwerten und die von Beschäftigten in Kitas aufzuwerten. Selbstverständlich kann sich keine Gewerkschaft auf solch einen Deal einlassen – dennoch ist der Spaltungsversuch bemerkenswert, denn er weist auf die Besonderheiten von Kitas in der öffentlichen Debatte hin und verweist auch darauf, dass der Begriff »Kita-Streik« nicht unproblematisch ist.

Warum soll gerade die Arbeit der Beschäftigten in Kitas aufgewertet werden? Kitas stehen wie keine andere Institution des Sozial- und Erziehungsdienstes seit Anfang der 2000er Jahren im politischen Fokus, weil sie seitdem – und damit ganz anders als zuvor – als gesellschaftlicher Problemlöser par excellence angesehen werden. Sie gelten heute als gesellschaftliche Institution, die mehr denn je prägt, wie >unsere Kinder \(durch frühkindliche Bildungsprozesse in ihre Rolle als StaatsbürgerInnen und ArbeitnehmerInnen von morgen sozialisiert werden. Kitas sollen zugleich ermöglichen, Erwerbsarbeit und Familienverantwortungen zu vereinbaren und die gesellschaftliche Integration zu befördern. Damit dies gelingt, werden auf Kitas öffentliche Aufmerksamkeit, politische Reformen und öffentliche Investitionen konzentriert. Für die Arbeitenden in Kitas bedeutet dies, dass von ihnen gänzlich neue Tätigkeiten in ihrem Arbeitsalltag erwartet werden. Das findet grundsätzlich hohe Akzeptanz bei Beschäftigten und Gewerkschaften, weil es zu einer Anerkennung der Profession der Kita-Fachkräfte beiträgt. Hier hat die gewerkschaftliche Forderung nach einer höheren Eingruppierung ihre Basis. Hieran knüpfen auch die kommunalen Arbeitgeber an, wenn sie vage äußern, dass trotz Schuldenbremse leichte Zugeständnisse exklusiv für die Beschäftigten in Kitas machbar wären.

Zugleich werden solche verbalen wie materiellen Zugeständnisse unmittelbar mit der arbeitsmarktpolitischen Funktion von Kitas sowie mit Kindern als »nachwachsende« Humanressourcen begründet. Im Mainstream wird also mit Aufwertung kaum etwas anderes als »Inwertsetzung« verbunden. Entsprechend wird in der Finanzierung von Kitas auch vor Ort sehr viel Wert auf Aspekte wie die sprachliche und bildungsmäßige Entwicklung der Kinder gelegt, während die alltägliche Sorgearbeit - Windeln wechseln, Trösten, Streit schlichten weiterhin öffentlich unsichtbar und nebensächlich erscheint. Gleichzeitig ist nahezu allen BefürworterInnen einer wie auch immer gearteten Aufwertung klar, dass sich in Kitas – aber das gilt im Grunde für alle Bereiche des Sozial- und Erziehungsdienstes - die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht parallel zu den veränderten Anforderungen an die Arbeitenden entwickeln. Während Forderungen nach Beobachtung, Dokumentation, Qualifizierung usw. stetig steigen, bleiben die Bedingungen meist konstant schlecht - oder sie verschlechtern sich sogar durch permanente räumliche Erweiterung, Umstrukturierung, neue Projekte. Probleme im Arbeitsalltag entstehen somit gerade durch die gegenwärtige materielle Ausgestaltung der von vielen Beschäftigten und den Gewerkschaften befürworteten Veränderungen.

Während sich also alle über die Notwendigkeit von Veränderungen einig sind, sind deren Form und Inhalt umstritten: Welche Tätigkeiten und welche Arbeitsfelder sollen »aufgewertet« werden? Welche gesellschaftlichen Ziele werden damit verknüpft bzw. zur Legitimierung herangezogen? Welche Ressourcen sind nötig, um die massiven Arbeitsveränderungen der vergangenen Jahre so zu bewältigen, dass die betreuten Kinder in Würde aufwachsen können? In der laufenden Tarifrunde geht es vordergründig um die Entlohnung der Beschäftigten, weil diese in der Tat unangemessen ist im Verhältnis zu den geforderten Tätigkeiten. Auf der Tagesordnung stehen aber zugleich zentrale gesellschaftliche Konflikte um Sorgearbeit, Kindheit, Geschlechterverhältnisse.

Diskurse und Bündnisse

Solch grundlegende Fragen können kaum tarifpolitisch beantwortet werden, und wichtiger ist vielleicht, dass sie angesichts der laufenden Streiks überhaupt gestellt werden. Insofern ist der Arbeitskampf ein erster Schritt - nicht mehr, aber auch nicht weniger. Denn schon nach 2009 wurde deutlich, dass die tarifpolitische Regulierung gesundheitlicher Belastungen ebenso wie die materielle Aufwertung des Bereichs Grenzen hat. Auch aktuell ist absehbar, dass unabhängig davon, ob eine bessere Entlohnung in der aktuellen Tarifrunde durchgesetzt werden kann oder nicht, die Probleme und Belastungen für die Beschäftigten im Arbeitsalltag nicht verschwinden. Andererseits kann gerade der Streik die öffentliche Aufmerksamkeit für weitere, in den kommenden Monaten und Jahren bevorstehende Konflikte schärfen: die Novellierung der Kita-Gesetze, Kämpfe um die Ausstattung jeder einzelnen Kita, Auseinandersetzungen bei Trägern, die sich nicht einmal an Tarifverträge halten. Der aktuelle Streik kann insofern auch als Teil einer Arbeitspolitik begriffen werden, die sich nicht auf Tarifpolitik beschränkt. Es ist eine Gelegenheit, gesellschaftlich und auch gewerkschaftlich kritisch darüber zu diskutieren, in welche Richtung sich die Organisation, die gesellschaftliche Bedeutung und die Inhalte von Sozialer Arbeit und Bildungsarbeit aktuell entwickeln und was dies gesellschaftspolitisch bedeutet. Wie sollen unsere Kinder leben und gebildet werden? Welchen Stellenwert soll Erwerbsarbeit gesellschaftlich einnehmen? Soll Bildungsarbeit besser bezahlt werden als Sorgearbeit? Wie können Soziale Arbeit und Bildungsarbeit gesellschaftlich anders organisiert werden?

Entscheidend für diese Diskussion ist dabei die gemeinsame Perspektive der NutzerInnen von und der Arbeitenden in sozialen Dienstleistungen. Die Aufwertungskampagne bietet eine Chance, die Frage der Eingruppierung mit der Forderung nach einer Verbesserung von Arbeits- und Betreuungsbedingungen zu verbinden. Wie könnte der Kita-Streik in diesem Sinne genutzt werden? Wichtig scheint uns zunächst die Kooperation von Streikenden und Eltern, nicht nur auf Verbandsebene von Landeselternbeiräten, sondern in jeder einzelnen Kita. Dabei geht es nicht nur darum, dass Streikende um Verständnis für die Ausfälle werben, sondern darüber hinaus auch darum, die nicht einfache Frage nach konkreten Formen der Solidarisierung zu stellen. Ist es beispielsweise ausreichend, Eltern über ihr Recht zu informieren, die eingezahlten Kita-Beiträge von den Kommunen zurückzufordern? Ist Ziel der Streiks, die Kommunen auch finanziell zu treffen und somit unter Druck zu setzen? Wie ist in diesem Zusammenhang »Streikbruch« zu bewerten? Oder lassen sich Solidarität und durch die Eltern gemeinschaftlich organisierte Kinderbetreuung verbinden? Wie können die Kinder selbst sinnvoll in die Streiksituation einbezogen werden, ohne sie zu instrumentalisieren?

Eine vielleicht noch schwerer zu beantwortende Frage ist die nach der Sichtbarmachung der »anderen« Bereiche. Zwar steht in der Streikbewegung der gesellschaftliche Sinn der Sozial- und Erziehungsdienste grundlegend und insgesamt zur Debatte, zumindest zurzeit sind Bereiche jenseits der Kitas im Streik selbst allerdings so gut wie gar nicht sichtbar, obwohl diese tendenziell stärker beteiligt sind als 2009. Auch hier gilt: Lokale Bündnisse zur Unterstützung des Arbeitskampfes könnten ein Anfang sein, denn Kritik an lokaler und zentralstaatlicher Austeritätspolitik braucht eine breite solidarische Perspektive. Ob der Streik, für den sich

die Gewerkschaftsmitglieder entschieden haben, damit zum Erfolg wird, ist offen. Im Hintergrund lauert auch die Befürchtung, dass trotz breiter gewerkschaftlicher Mobilisierung und öffentlicher Unterstützung zwei Tarifrunden keine wirkliche Verbesserung für die Arbeitenden gebracht haben werden - und dass die Gewerkschaften im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste nach 2009 und 2015 so schnell nicht wieder eine vergleichbare Chance erhalten.

* Stefan Kerber-Clasen forscht zur Entwicklung von Arbeit und Arbeitskonflikten im Kita-Bereich. Peter Birke organisiert zurzeit (mit Jürgen Kädtler) ein Lehrforschungsprojekt an der Uni Göttingen zum Kita-Streik.



Gemeinsam(e) Sorgen

Interview mit Barbara Fried zu Strategiekonferenz zu Pflege und Gesundheit im Oktober

Express 8/2015

Vom 16. bis 18. Oktober findet in Berlin die Konferenz »UmCARE. Für neue Strategien in Pflege und Gesundheit« statt, die eine intensive Diskussion politischer AkteurInnen aus diesen durchaus heterogenen Bereichen verspricht: betrieblich Aktive, GewerkschafterInnen, pflegende Angehörige... In Vorbereitung auf die Tagung und zugleich als Einstieg in die unterschiedlichen Themenfelder haben wir einer Reihe von VeranstalterInnen und ReferentInnen Fragen zu ihren Schwerpunkten und zu den Erwartungen an die Konferenz gestellt. Unsere Interviewpartnerin Barbara Fried (Redaktion Luxemburg und »Netzwerk Care Revolution«) gehört zu den Initiatorinnen der Veranstaltung.

Im März letzten Jahres fand unter dem Dach der Rosa-Luxemburg-Stiftung die Konferenz »Care Revolution« statt, bei der Ihr zum ersten Mal versucht habt, unterschiedliche Akteure mit Bezug zum weiten Feld der Pflege- und Sorgearbeiten zusammenzubringen. Ist die Konferenz im kommenden

Oktober eine direkte Fortsetzung? Wo siehst Du Unterschiede zwischen beiden Veranstaltungen?

Barbara Fried: Ja, die Konferenz »UmCARE. Für neue Strategien in Pflege und Gesundheit« schließt an die Aktionskonferenz im letzten Jahr an. Wir haben allerdings diesmal das Thema auf Pflege, Assistenz und Gesundheitsversorgung eingeschränkt, gleichzeitig das Spektrum der AkteurInnen etwas erweitert. Veranstalterin ist neben der Rosa-Luxemburg-Stiftung und dem Netzwerk Care Revolution diesmal noch die Bundestagsfraktion der Linkspartei. Außerdem nehmen gewerkschaftliche Perspektiven und die Anliegen von professionell Beschäftigten im Care-Sektor einen größeren Raum ein. Auch haben wir versucht, die Ebene kommunaler Politikentwicklung stärker einzubeziehen. Das grundsätzliche Anliegen bleibt jedoch: Die Kämpfe um eine Aufwertung von Sorgearbeit und deren Bedingungen gemeinsam zu führen, und zwar im Bündnis zwischen pflegenden Angehörigen und professionellen Care-Arbeiterinnen, zwischen denjenigen, die auf Pflege oder Assistenz angewiesen sind, und denen, die Sorgearbeit leisten, sowie über die unterschiedlichen Bereiche von Care-Arbeit hinweg.

Wie hat sich das »Netzwerk Care Revolution« seit der Konferenz 2014 entwickelt?

Barbara Fried: In dem bundesweiten Netzwerk sind inzwischen um die 80 Gruppen und Initiativen sowie viele aktive Einzelpersonen organisiert. Auf dieser Ebene treffen wir uns zwei Mal im Jahr, um Erfahrungen auszutauschen und in der strategischen Verbindung unserer Anliegen weiter zu kommen. Wichtig war im letzten Jahr aber vor allem, dass sich einige regionale Strukturen gebildet haben. Das versuchen wir weiter voranzutreiben, denn letztlich ist die praktische Verbindung von Kämpfen, gegenseitige Solidarität und Unterstützung auf der lokalen Ebene einfacher.

Pflege- und Sorgearbeiten sind auf vielfältige Art organisiert, die unmittelbaren Interessen und Problemlagen der Arbeitenden sind keineswegs deckungsgleich. Wo siehst Du dennoch das Potential der Verständigung auf gemeinsame Ziele und Strategien? Welche Widersprüche deuten sich an?

Barbara Fried: Die prekären Bedingungen von Care-Arbeit haben sowohl im beruflichen wie im häuslichen, unbezahlten Bereich die gleiche Ursache: eine strukturelle Abwertung und geschlechtliche Zuweisung sorgender Tätigkeiten im Kapitalismus. Diese sind schlecht zu rationalisieren und generieren nur unter extremen Abstrichen an Qualität und Arbeitszufriedenheit relevante Profite. Entsprechend setzen gerade unter den Bedingungen einer neoliberalen Austeritätspolitik auch sozialstaatliche Arrangements darauf, große Teile dieser Tätigkeiten (wieder) ins Private zu schieben, und die Verantwortung wie auch die Risiken zu individualisieren. In der Pflege ist dies besonders deutlich

Demokratisch gestaltete, entgeltfreie Soziale Infrastrukturen in allen Feldern sozialer Dienstleistung wären hier ein weitreichendes und doch konkret anzugehendes gemeinsames Ziel. Sie würden den

gesellschaftlich erwirtschafteten Reichtum umverteilen und den Druck aus überspannten Arbeitsverhältnissen nehmen. Denn unter Bedingungen von Minutenpflege und Armutsrisiko geraten die Anliegen von Pflegenden und Gepflegten tatsächlich oft in Gegensatz zueinander – jedes auch nur minimal von der Routine abweichende Bedürfnis einer Patientin im Krankenhaus gerät zum Stressfaktor, wenn man nachts alleine für eine gesamte Station zuständig ist. Das ändert sich weder durch bessere Qualifikation noch allein durch höhere Löhne, sondern nur durch eine Veränderung des Rahmens.

Was erhoffst Du Dir, was aus der Konferenz entstehen könnte? Wie sollte es danach weitergehen?

Barbara Fried: Sowohl die Sprache als auch das Selbstverständnis von Professionellen und pflegenden Angehörigen, aber auch die politischen Kulturen zwischen gewerkschaftlich Aktiven und den Selbsthilfegruppen Betroffener oder Angehöriger unterscheiden sich stark - das Gefühl von mangelnder Anerkennung spielt auf beiden Seiten eine Rolle. Hier ist Verständnis für die jeweils anderen nicht immer gegeben. In diesem Sinne wäre es ein weiterer großer Schritt, wenn wir in der Debatte um gemeinsame Ziele sowie über bleibende Unterschiede eine bessere Verständigung erzielen könnten. Auf dieser Grundlage ließe sich die Frage nach gemeinsamer Organisierung und die Suche nach strategischen Hebeln besser entwickeln. Gleichzeitig erhoffe ich mir, dass die Konferenz einen Austausch über erfolgreiche Kämpfe ermöglicht, dass das Gefühl der Vereinzelung abnimmt und das Bündnis derjenigen, die sich für bessere Bedingungen in der Sorgearbeit als Moment einer transformatorischen Politik einsetzen, wächst.



Hauptanliegen: Welt verbessern!

Harald Weinberg, Pia Zimmermann und Carsten Becker zur Konferenz UmCare

Express 9/2015

Vom 16. bis 18. Oktober findet in Berlin die Konferenz »UmCARE. Für neue Strategien in Pflege und Gesundheit« statt. Wir hatten im letzten express ein Interview dazu mit Barbara Fried gemacht, einer der Initiatorinnen der Konferenz. Die gleichen Fragen haben wir diesmal Harald Weinberg*, dem gesundheitspolitischem Sprecher der Fraktion »Die LINKE« im Bundestag, und Pia Zimmermann*, der pflegepolitischen Sprecherin der gleichen Fraktion, gestellt. Das dritte hier dokumentierte Interview haben wir mit Carsten Becker, dem Personalrat an der Charité gemacht, um von ihm zu erfahren, mit welcher Perspektive er und seine KollegInnen zur Konferenz gehen.

Im März letzten Jahres fand unter dem Dach der Rosa-Luxemburg-Stiftung die Konferenz »Care Revolution« statt, bei der versucht wurde, unterschiedliche Akteure mit Bezug zum weiten Feld der Pflege- und Sorgearbeiten zusammenzubringen. Die Konferenz im kommenden Oktober knüpft daran an. Ist sie für Euch eine direkte Fortsetzung davon? Wo seht Ihr Unterschiede zwischen beiden Veranstaltungen?

Harald Weinberg: Es ist aus meiner Sicht eine Fortsetzung und gleichzeitig eine – hoffentlich – neue Qualität, die erreicht werden kann. Die letzte Konferenz hat AkteurInnen zusammengebracht und die wichtigsten Probleme adressiert. Inzwischen sind einige Bündnisse entstanden, es hat Streiks und Auseinandersetzungen in dem Feld gegeben bzw. sie dauern noch an. Die Probleme und die damit einhergehenden Forderungen an Alternativen haben inzwischen auch die Politik erreicht und werden im Rahmen z.B. des Gesetzesentwurfs zur Krankenhausreform kontrovers diskutiert. Insofern findet die UmCare-Konferenz in einem anderen

Umfeld statt und wird meines Erachtens eine noch viel stärkere politische Wirkung entfalten können.

Pia Zimmermann: Der große Erfolg der Care Revolution-Konferenz lässt sich meiner Meinung nach damit erklären, dass es hier gelungen ist, den vielen Auseinandersetzungen im Bereich der sozialen Reproduktion einen gemeinsamen Fluchtpunkt zu geben. Über Pflege- und Sorgearbeit hinaus ging es ja auch beispielsweise um Wohnverhältnisse oder Sexarbeit. Mit der Fokussierung der UmCare-Konferenz auf den Bereich Gesundheit und Pflege wollen wir nun in eine Strategiediskussion eintreten, wie wir ausgehend von konkreten Auseinandersetzungen praktische Politik machen können und welche Konzepte sich ergeben für eine solidarische und gerechte Pflege- und Gesundheitspolitik.

Pflege- und Sorgearbeiten sind auf vielfältige Art organisiert, die unmittelbaren Interessen und Problemlagen der Arbeitenden sind keineswegs deckungsgleich. Wo seht Ihr dennoch das Potential der Verständigung auf gemeinsame Ziele und Strategien? Welche Widersprüche deuten sich an?

Harald Weinberg: Die grundlegende Auseinandersetzung geht darum, ob dieser Bereich der Pflegeund Sorgearbeit gemeinwohlorientiert organisiert und finanziert werden soll oder ob es eine Branche sein soll, in der sich profitorientierte Privatunternehmen tummeln und in der auch die Institutionen in öffentlicher Trägerschaft durch die politisch freigesetzten Marktlogiken gezwungen sind, das Spiel mitzumachen. In jedem der angesprochenen Felder muss es darum gehen, die Kommerzialisierung und Profitorientierung zurückzudrängen. Und weil es hier auf den Menschen ankommt, sowohl als Patient als auch als Beschäftigter als auch als Angehöriger, geht es vor allem darum, die Arbeitsund Pflegebedingungen zu verbessern. Das drückt auch der Slogan des streikenden Pflegepersonals an der Charité aus: »Mehr von uns ist besser für alle!«

Widersprüche deuten sich an in strategischen Fragen, z.B. zwischen dem Verhältnis von tariflichen Kämpfen für eine Personalbemessung und dem politischen Kampf um eine gesetzliche Regelung der Frage. Aber auch Widersprüche zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen, z.B. Intensivpflege und Stationspflege oder zwischen Pflegepersonal und dem sonstigen medizinischen Personal. Auch wird immer wieder die Altenpflege gegen die stationäre Krankenhauspflege ausgespielt. Es handelt sich aber üblicherweise um die bekannten Versuche, Beschäftigtengruppen mit eigentlich gemeinsamen Interessen gegeneinander auszuspielen. Das verlangt von unserer Seite viel strategisches Fingerspitzengefühl. Nicht zuletzt gibt es auch unterschiedliche Einschätzungen darüber, was z.B. Pflegekammern für unser gemeinsames Anliegen bewirken können und was nicht. Über alle diese Fragen werden wir auf der Konferenz diskutieren.

Pia Zimmermann: Es macht natürlich einen riesigen Unterschied, ob Pflege- und Sorgearbeit bezahlt oder unbezahlt geleistet wird, ob in einem Krankenhaus mit wenigstens rudimentären gewerkschaftlichen Strukturen oder in einem kleinen ambulanten Pflegedienst ohne Mitbestimmungsmöglichkeiten gearbeitet wird. Die Chance, gemeinsame Strategien zu entwickeln, sehe ich in der Debatte um Care, die den Inhalt dieser Tätigkeiten in den Vordergrund stellt. Hier wird die Frage nach den Bedingungen für eine an Bedürfnissen orientierte Organisation von Pflege- und Sorgearbeit ausgehend von den Interessen der Arbeitenden, aber auch derjenigen, die auf diese Arbeit angewiesen sind, gestellt. Runtergebrochen auf den Bereich Gesundheit und Pflege heißt das: Wie muss die Gesundheitsversorgung gesellschaftlich organisiert werden und wie kann die Soziale Pflegeversicherung weiterentwickelt werden, damit Pflegende zu guten Bedingungen arbeiten können und damit PatientInnen und Menschen mit Pflegebedarf gut verund umsorgt werden?

Was sind für die LINKE die drängendsten Probleme im Care-Bereich? Welches Interesse hat die LINKE an der Konferenz? Welche Netzwerke sind für Euch warum wichtig?

Harald Weinberg: Der LINKEN geht es um eine grundsätzliche Neuausrichtung in der Gesundheitspolitik, weg von der Wettbewerbsorientierung hin zu einer solidarischen Gesundheitsversorgung auf der Grundlage einer solidarischen BürgerInnenversicherung. Das jeweils drängendste Problem ist immer jenes, an dem dieser Widerspruch deutlich aufbricht. Aktuell ist es wohl die Auseinandersetzung um den Gesetzesentwurf zum Krankenhausstrukturgesetz, bei der es sowohl um Fragen einer auskömmlichen Finanzierung der Krankenhäuser als auch um die Art der Finanzierung (Anheizen des Wettbewerbs durch Bezahlung nach »Qualität«) als auch um die Situation in der Krankenhauspflege gehen wird. Die LINKE hat in diese Debatte einen eigenen Antrag für eine gesetzliche Regelung der Personalbemessung in den Krankenhäusern eingebracht, den wir natürlich so stark wie möglich machen wollen.

Unsere grundsätzliche Erfahrung im Bundestag ist die, dass wir kaum etwas bewegen können, wenn nicht ein entsprechender Druck von außen vorhanden ist. In der augenblicklichen Situation hat sich einiges an Unmut und an Druck aufgebaut und wird sich wohl weiter aufbauen. Das schafft neue politische Spielräume für unsere parlamentarische Arbeit. Unser Interesse an der Konferenz ist also mehrfach bestimmt: Uns interessieren die Inhalte und die Alternativen, die dort diskutiert werden. Wir bringen unsere Vorschläge ein, um sie kritisch und solidarisch diskutieren und überprüfen zu lassen. Wir nehmen Impulse auf, die in unsere politischen und strategischen Überlegungen eingehen. Und wir wollen zur weiteren Selbstermächtigung ermuntern, denn Veränderung braucht Selbstorganisation und nicht Stellvertreterpolitik.

Eigentlich ist die ganze Breite der Netzwerke für uns wichtig, vielleicht mit einer Schwerpunktsetzung bei den Gewerkschaften im oben genannten Sinne als Selbstorganisierung der Beschäftigten in diesem Bereich

Pia Zimmermann: Die strukturelle Unterfinanzierung der Pflege bei einer gleichzeitig starken Orientierung auf Markt und Wettbewerb steht in einem eklatanten Widerspruch zur noch immer gesellschaftlich weit verbreiteten Vorstellung, dass gute Pflege im Alter und eine hochwertige Versorgung im Krankheitsfall allen Menschen gleichermaßen zugänglich sein sollte. Die sozialen Gräben in der Pflege vertiefen sich durch den neoliberalen Umbau der Sozialversicherungen. Gute Pflege hängt immer mehr vom Geldbeutel ab. Diesen Widerspruch wollen wir auf der Konferenz artikulieren und gleichzeitig Alternativen aufzeigen. Die Fraktion die LINKE hat Konzepte, die eine andere Pflege und Gesundheitsversorgung möglich machen können, wie beispielsweise die solidarische Pflege- und Gesundheitsversicherung (Bürgerinnen- und Bürgerversicherung). Die Diskussion darum wollen wir verbreitern und die Zusammenarbeit mit gewerkschaftlich Aktiven, außerparlamentarischen Organisationen und Betroffeneninitiativen stärken, um gesellschaftlichen Druck gegen die neoliberale Politik der Bundesregierung aufbauen zu können.

Was erhofft Ihr Euch, was aus der Konferenz entstehen könnte? Wie sollte es danach weitergehen?

Harald Weinberg: Ich erhoffe mir eine weiter gehende Qualität in der Vernetzung der Pflege- und Sorgearbeit und in der Politisierung dieses Bereiches, wobei mein Politikverständnis immer dahin geht, dass die Menschen mehr und mehr selbst Einfluss nehmen auf die Gestaltung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen, sich also aus der Fremdbestimmung lösen und zur Selbstbestimmung gelangen.

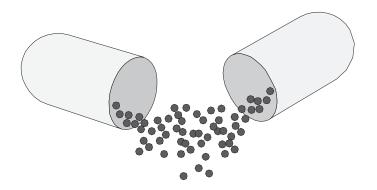
Pia Zimmermann: Ein Ziel ist die Verstetigung und Verfestigung der bisherigen Zusammenarbeit über das Konferenz-Wochenende hinaus. Für uns als Fraktion im Bundestag ist die kontinuierliche Zusammenarbeit mit außerparlamentarischen Akteuren von besonderer Bedeutung. Wir arbeiten nicht im luftleeren Raum, sondern setzen die anderen Parteien gezielt unter Druck. Ein anderes Erfolgskriterium ist für mich die Frage, ob es gelingt, ausgehend von den unterschiedliche Auseinandersetzungen in diesem Bereich, wie beispielsweise der Bewegung für mehr Personal in Krankenhäusern, dem Kampf um Anerkennung von pflegenden Angehörigen oder der Selbstorganisierung von Pflege-MigrantInnen, eine gemeinsame strategische Perspektive für die unterschiedlichen politischen Ebenen zu entwickeln.

Und zu guter Letzt: Wie findet Ihr den Titel der Konferenz?

Harald Weinberg: Ich gebe zu, am Anfang habe ich mit dem Namen etwas gehadert. Inzwischen habe ich mich damit versöhnt und finde ihn - im Sinne des notwendigen Perspektivwechsels - sogar ganz gut.

Pia Zimmermann: Uns war es wichtig, einen Titel zu finden, der die Notwendigkeit von Bewegung deutlich macht. UmCare soll keinesfalls als »Rückkehr« missverstanden werden. Es geht nicht um ein Zurück zum Wohlfahrtsstaatmodell der 60er-Jahre mit Familienernährer- und Hausfrauenmodell, sondern der Titel wirft die Notwendigkeit eines Richtungswechsels in den Raum. Wie dieser vollzogen werden soll und wohin es gehen soll, muss gemeinsam diskutiert werden. Wir werden die Konferenz gründlich auswerten. Sie wird unsere weitere Arbeit beeinflussen.

- * Harald Weinberg ist Mitglied der Bundestagsfraktion DIE LINKE und Mitglied im Ausschuss für Gesundheit.
- * Pia Zimmermann ist pflegepolitische Sprecherin der Fraktion Die LINKE im Bundestag und Mitglied im Gesundheitsausschuss; sie lebt in Wolfsburg.



Fragen an Carsten Becker* von der ver.di-Betriebsgruppe an der Charité/Berlin

Ihr werdet Euch an der Konferenz UmCare beteiligen. Was macht Ihr dort und über welche Themen diskutiert Ihr?

Carsten Becker: Du fragst ja jetzt nicht nach dem Programm. Wir wollen uns in erster Linie austauschen im Widerstand. Wir bringen auch konkret unsere Erfahrungen mit unserer Tarifauseinandersetzung ein. Die Solidarität vor und während unseres Streiks war überwältigend groß, und wir freuen uns, auf der Konferenz etwas davon zurückgeben zu können. Wie gesagt, der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung sind es, die uns im notwendigen Widerstand weiterbringen.

Ihr wart auch schon bei der ersten CareRevolution-Konferenz dabei. Was war Euer Resümee zu dieser Konferenz? Was hat Euch bewogen, jetzt wieder mitzumachen? Und wie findet Ihr das diesjährige Programm?

Es ist die Vielfalt, die uns stark macht. Das Resümee ist Auftrag: weitermachen. Und: mehr werden. Mehr Widerstand ist besser für alle. Das diesjährige Programm ist vollgepackt bis unter die Decke und wir werden nur zu wenigen Themen diskutieren können, also vermutlich genau die richtige Mischung.

Ihr habt gerade einen großen Streik zu einer verbindlichen Personalbemessung an der Charité hinter Euch gebracht, an dem sich sehr viele KollegInnen beteiligt haben. Werdet Ihr viele von denen auch auf der UmCare-Konferenz treffen? Schlagen die KollegInnen auf Station diesen Bogen oder wird das eher ein Treffen für den engeren aktivistischen Kern werden?

Also erstens, streiken ist etwas anderes, als in der knappen Freizeit zu einer Konferenz zu gehen. Anwesend sein und »diesen Bogen« schlagen sind zwei verschiedene Dinge. Die erfolgreichen Diskussionen während des Streiks in unserer »Streik-Uni« haben sehr deutlich gemacht, dass Widerstand und Wissen um die Verhältnisse Hand in Hand gehen. Aber zum Glück ist unser aktiver, nicht aktivistischer(!) Kern nicht so klein, und es werden sicherlich einige auf der Konferenz anwesend sein und sich einbringen.

Was versprecht Ihr Euch als Betriebsgruppe von der Teilnahme an der Konferenz? Die Konferenz verspricht ja auch Vernetzung, und so, wie das Programm aussieht, gibt es dazu reichlich Gelegenheit. Welche Art von Vernetzung erhofft Ihr Euch von dieser Konferenz? Was sind Eure Hauptanliegen?

Unser Hauptanliegen ist, die Welt zu verbessern. Da wollen wir klein anfangen und erst mal das Gesundheitswesen verbessern. Die Hoffnung ist, dass unser Widerstand zum einen konkrete Verbesserungen für unsere Arbeitsbedingungen an der Charité bringen wird und er zum anderen ein Zeichen setzt und andere motiviert, auch aktiv zu werden.

Und zu guter Letzt: Wie findet Ihr den Titel der Konferenz?

Die Verhältnisse umkehren ist nicht nur gut, sondern notwendig für alle, für die Patienten, für die Beschäftigten und für die öffentliche Daseinsversorgung. Also auf zur KehrRevolution-Konferenz.

* Carsten Becker ist Kinderkrankenschwester und Personalrat an der Charité; im Sommer 2015 war er einer der Streikführer beim zweiwöchigen Streik an der Charité.



Würde bewahren

Zwei Filme zur politischen Ökonomie der Sorgearbeit

Express 11/2014

Vielen von uns ist die Berliner Filmemacherin Anne Frisius bekannt durch ihren Film »Mit einem Lächeln auf den Lippen. Eine Hausarbeiterin ohne Papiere zieht vors Arbeitsgericht« (2008), der von einem erfolgreichen Arbeitsstreit um ausstehenden Lohn einer illegal in Hamburg arbeitenden Südamerikanerin handelte. Der Film war und ist auch eine gute Einführung in die Arbeit der gewerkschaftlichen Anlaufstellen für Menschen ohne Papiere. Die beiden neuen Filme von Anne Frisius beleuchten nun die Arbeit in der Care-Ökonomie und ihre Rahmenbedingungen. Sie setzen dabei vor allem auf die Sichtweisen der unmittelbar Beteiligten.

In »»... und ein langes Leben! « – Ist Pflegebedarf ein gesellschaftlicher Notfall?« (2013) sind die Gesprächssequenzen mit Gudrun Freund besonders beeindruckend, einer alten Dame, die in einem Pflegeheim lebt. Obwohl ihr das Sprechen nicht leicht zu fallen scheint, erzählt sie ihre Geschichte klar und souverän. Diese beginnt nicht damit, dass sie selbst auf Unterstützung im Alltag angewiesen ist. Vielmehr berichtet sie zunächst davon, wie sie im Alter von 70 Jahren zu ihrer pflegebedürftigen Mutter zog. Pflege durch Angehörige, das wird hier deutlich, ist zwar die häufigste Form der Pflege, mitnichten aber immer die beste – bei Frau Freund hat die Zeit im Haushalt ihrer Mutter tiefe Verletzungen hinterlassen und alte Wunden aufgerissen, wie es nur in Familien möglich ist. Kam sie zum Beispiel aus dem Waschsalon zurück, wo sie die Bettwäsche der inkontinenten Mutter waschen musste, wurde sie für ihre Abwesenheit getadelt: »Wenn ich dann mit der feuchten Wäsche in den dritten Stock hochgekeucht kam, hat sie gesagt: >Kannst Du mir sagen, wo Du jetzt herkommst?<, wie sie das zu mir gesagt hat, als ich zehn war, wenn ich mich mal verbummelt hatte. Es war furchtbar.« In dieser Zeit reifte bei ihr der Entschluss, selbst in eine professionelle Einrichtung zu gehen, wenn ein

selbständiges Leben nicht mehr möglich sein sollte. Den Alltag in dem Heim, in dem Gudrun Freund jetzt lebt, findet sie zwar arg reglementiert – das nimmt sie aber gern in Kauf, um von den eigenen Kindern nicht verlangen zu müssen, was ihre Mutter von ihr verlangt hat.

Derartige biographische Wendungen kommen auch bei anderen zur Sprache. Es kommen Pflegebedürftige zu Wort, ihre Angehörigen und die Pflegerinnen, für die es neben der Versorgung der Hilfsbedürftigen auch um die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts geht. So bietet der Film mehrere Perspektiven auf den sogenannten Pflegenotstand und unterstreicht, dass dieser keine einfachen Lösungen kennt. Einige deutliche Hinweise gibt es aber sehr wohl: Eine Gewerkschaftsvertreterin rechnet die eklatante Finanzierungslücke vor, die zwischen den Leistungen der Pflegeversicherung einerseits und dem tatsächlichen Bedarf bei sozialversicherungspflichtiger Pflegearbeit sowie einem dafür »angemessenen« Lohn andererseits klafft. Dass Schwarzarbeit in der Branche weit verbreitet ist, ist daher nicht überraschend. In solchen Pflegearrangements sind es dann vor allem Migrantinnen, die die Arbeit machen. Die Chilenin Maria Angelica ist eine solche Illegalisierte, die zu Niedrigstlohn eine deutsche Frau gepflegt hat. Ihre Empörung gilt aber weniger den schlechten Arbeitsbedingungen als vielmehr dem Handeln der Behörden: Als aufgeflogen ist, dass sie ohne Papiere bei der alten Frau wohnte, gab es keine Chance mehr, das Pflegeverhältnis zu legalisieren. Maria Angelica wird abgeschoben, die alte Frau wird gegen ihren Willen in ein Heim gebracht. Eine kritische Beschäftigung mit Pflegearbeit in Deutschland ist, so die Moral dieser Passage, nicht ohne Kritik des Migrationsregimes zu haben.

Aber auch Positives lässt sich festhalten: So zeigt der Film ein Duo aus der »Persönlichen Assistenz«, in der die Autonomie der AssistenznehmerInnen einen hohen Stellenwert hat. Auch hier lässt sich über Unterfinanzierung und andere Probleme sprechen; immerhin aber scheint das Verhältnis in der täglichen Zusammenarbeit zur beiderseitigen Zufriedenheit auszufallen.

Bedauerlich ist, dass keine Pflegekräfte aus größeren Einrichtungen unter den GesprächspartnerInnen sind - unter dem Aspekt der Suche nach gewerkschaftlichen Handlungsperspektiven wäre das möglicherweise ein besonders vielversprechender Ansatzpunkt gewesen. Insgesamt bleibt es bei einem bedächtigen Tonfall des ganzen Films, der auch dadurch unterstrichen wird, dass es kaum andere Bilder als die Gesprächssequenzen gibt und keinerlei musikalische Untermalung.

Der neueste Film von Anne Frisius ist da anders: Er hat eine deutlichere Dramaturgie, eine Reihung von Problemaufriss, vertiefender Analyse und ermutigenden Handlungsperspektiven. Der Titel lautet »Dringend gesucht - Anerkennung nicht vorgesehen« (2014), und schon der Untertitel macht klar, dass es hier konfliktorientierter zugeht: »Hausangestellte erstreiten sich ihre Rechte«. Thematisch ist er also ebenfalls im Bereich »Politische Ökonomie der Haus- und Sorgearbeit« angesiedelt, präsentiert sich allerdings deutlicher parteiischer: Es sprechen migrantische Hausangestellte und Leute aus NGOs und Gewerkschaften, die sich für die Rechte dieser irregulären ArbeiterInnen einsetzen (u.a. die DGB-Beratungsstelle Faire Mobilität).

Vieles wurde in den Niederlanden gedreht, weil es hier eine bemerkenswerte Kampagne der Gewerkschaft FNV Bondgenoten gibt, der es gelungen ist, viele Illegalisierte zu organisieren, die Stammmitgliedschaft von der Richtigkeit dieses Schrittes zu überzeugen und öffentliche Aktionen zu machen, die die Heuchelei einer Gesellschaft bloßstellen, in der Menschen ohne Papiere in permanenter Bedrohung und Unsicherheit verharren müssen, während sie als Putzkräfte, als Kindermädchen und als Pflegerinnen unverzichtbar sind. Die Paradoxie, dass gerade im intimen Privatleben auf die Leistung der »illegalen Einwanderer« vertraut wird, bringt eines der Protestplakate in Holland zum Ausdruck, wo

es nüchtern heißt: »Ich habe 27 Hausschlüssel«. Gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft kämpfen die Hausangestellten mit diesen Aktionen für die Legalisierung ihres Aufenthalts und ihrer Arbeitsverhältnisse.

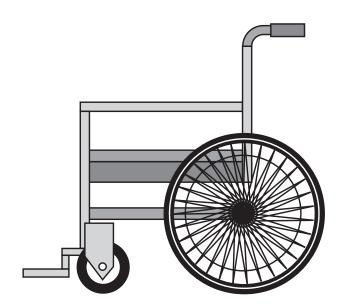
Die Spanne der dargestellten Lebenslagen reicht von krassen Fällen des Menschenhandels bis zu Verhältnissen, in denen die Arbeitgeber zunächst als Wohltäter erscheinen. Letzteres war bei Tia H. der Fall, die aus Indonesien nach Hamburg kam und für geringen Lohn im Haushalt eines Paares in Hamburg arbeitete, weil ihr ein Sprachkurs und später die Aufnahme eines Studiums in Deutschland in Aussicht gestellt wurden. Zum Bruch kam es bei der Geburt eines Kindes der Familie: Die Aufnahme des Studiums sollte zugunsten einer ganztägigen Betreuung des Säuglings auf Eis gelegt werden. Der Film dokumentiert die gerichtliche Auseinandersetzung, die Tia H. mit gewerkschaftlicher Unterstützung um die Zahlung ausstehender Löhne führt. Ein kompliziertes Unterfangen, weil sie zunächst einmal beweisen muss, dass sie überhaupt gearbeitet und nicht nur als Freundin des Hauses mit dem Kind gespielt hat.

Die Gestaltung beider Filme ist sehr ähnlich. Gespräche und Interviews machen auch in »Dringend gesucht!« den überwiegenden Teil des gezeigten Materials aus; hier sind sie allerdings durch kleinere Animationen und die Einblendung ergänzender Daten unterbrochen. Beide Filme sind etwa eine Stunde lang. Ausgehend von den konkreten, alltäglichen Problemlagen der Protagonistinnen entwickeln sie ein differenziertes Bild dessen, was abstrakt als Care- oder Reproduktionskrise bezeichnet wird. So dürften sie sich nicht zuletzt für den Einsatz bei entsprechenden Diskussions- und Seminarveranstaltungen eignen, sind sie doch leicht zugänglich, ohne ihr jeweiliges Thema zu verflachen. Die Welt ist komplex, solidarisches Handeln ist und bleibt möglich.

Stefan Schoppengerd

Weitere Informationen & Bezug: www.kiezfilme.de

- »»... und ein langes Leben! < Ist Pflegebedarf ein gesellschaftlicher Notfall? In Würde Altern vs. faire Arbeitsbedingungen?«, 55 min., von Anne Frisius, Kamera: Ute Freund, Markus Otto, Susanne Hensdiek, Berlin/Bremen 2013
- »Dringend gesucht! Anerkennung nicht vorgesehen. Hausangestellte erstreiten sich ihre Rechte«, Anne Frisius in Zusammenarbeit mit Mónica Orjeda, 65 min, Hamburg/ Amsterdam/Bremen 2014



Care Revolution – oder Wege in eine solidarische Welt

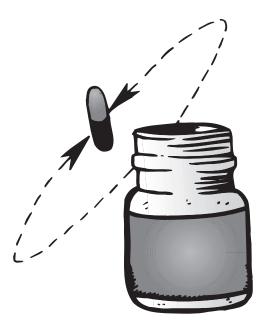
Express 8/2015

»Warum wird der Streik der Lokführer in der Öffentlichkeit als viel dramatischer wahrgenommen als die gleichzeitig stattfindenden Warnstreiks des Kita-Personals?«, fragte die Journalistin Ulrike Baureithel am 23. April d.J. in der Wochenzeitung Freitag und versuchte sich gleich selbst an einer Antwort: »Die Mobilität ist für den kapitalistischen Kreislauf unabdingbar. Piloten und Lokführer im Ausstand signalisieren: Hier kommt der Verwertungsprozess des Kapitals ins Stocken. Während aus der Kita keine Rendite zu ziehen ist und man sich beim höchsten Gut, den Kindern, immer sicher sein kann: Irgendjemand wird sich schon um sie kümmern, wenn nicht die bezahlten Care-Arbeiter, dann eben Eltern, Großeltern oder andere«.

Die geringere Beachtung des Kitastreiks ist demnach immer noch eine Folge der geringeren Achtung der oft von Frauen geleisteten Care-Arbeit. Dies zu ändern ist das Ziel einer Care-Bewegung, die in den letzten Jahren gewachsen ist und im März 2014 in Berlin einen großen bundesweiten Kongress organisiert hatte. Er war aber nicht der End-, sondern ist - wenn man den Ankündigun-

gen vertraut – hoffentlich der Ausgangspunkt vieler weiterer Aktivitäten. Die feministische Sozialwissenschaftlerin Gabriele Winker hatte großen Anteil an der Entstehung des Kongresses. Nun hat sie im transcript-Verlag unter dem Titel «Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft« ein Buch veröffentlicht, das einen guten Einblick in die theoretischen Grundlegungen und die praktischen Schritte dieser neuen Care-Bewegung gibt.

Winkers zentrale Prämisse lautet: Die kapitalistische Gesellschaft ist nicht in der Lage, Sorgearbeit für alle Menschen zu garantieren. Dazu gehören die Kindererziehung, die Bildung, aber auch die immer wichtiger werdende Pflegearbeit für ältere Menschen. Winker zeigt, dass diese Vernachlässigung nicht auf moralische Defizite, die Schlechtigkeit von Menschen oder Institutionen zurückzuführen ist, sondern mit Verwertungsinteressen des Kapitals zusammenhängt. »Entscheidend ist, dass die entstehenden Reproduktionskosten die Profitrate nicht allzu sehr belasten und gleichzeitig zur Reproduktion einer Arbeitskraft führen, die hinsichtlich ihrer Qualifikation und ihrer physischen und



psychischen Gesundheit in der Warenproduktion rentabel einsetzbar ist.« (S. 21)

Winker zeigt auch, dass die Ablösung des Familienernährermodells in erster Linie dem Interesse des Kapitals und weniger feministischen Kämpfen geschuldet ist. »Das Ernährermodell wird für die Kapitalverwertung wegen der zunehmenden internationalen Konkurrenz unattraktiv.« (S. 28) Dieser Aspekt spielt eine große Rolle, wenn heute im politischen Mainstream die Kitaerziehung eine so große Unterstützung erfährt. »Das Bundesfamilienministerium setzt daher neben der Erhöhung der Geburtenrate als zentrale Aufgabe, die Frauenerwerbstätigkeit zu steigern (...) Diese Entwicklung führt dazu, dass Teile der Sorgearbeit aus dem Haushalt ausgelagert und auf kommerzieller und sozialstaatlicher Grundlage neu organisiert werden. Daraus erklärt sich beispielsweise der schrittweise Ausbau der Kita-Betreuung auch für kleinere Kinder.« (S. 29)

Streiks der Kita-Beschäftigten

In dem Buch stellt sie die unterschiedlichen Facetten einer Care-Bewegung vor, die sich mit solchen ökonomischen Sachzwängen nicht zufrieden geben will. Zu diesem Spektrum gehören auch gewerkschaftliche Kämpfe. So streiken MitarbeiterInnen an der Berliner Charité für einen Personalschlüssel, der eine gute Pflege für alle überhaupt erst möglich macht. Ein anderes Beispiel ist der Arbeitskreis Erziehung und Bildung der Gewerkschaft ver.di in der Gemeinde Tamm bei Stuttgart. »Hier organisieren sich Erzieher innen, die in kommunalen Kitas tätig sind. Zentrales Thema ihres politischen Engagements ist die unzureichende Personalbemessung in den Kindertagesstätten und Gemeinden.« (S. 120) Auch die Gruppe »Armut durch Pflege«, in der sich Angehörige und FreundInnen von Pflegebedürftigen zusammengeschlossen haben, die Assistenzgenossenschaft Bremen, die von Personen gegründet wurde, die Pflege brauchen, und die MigrantInnen-Organisation Women in Exile werden von Winker als Teil der Care-Bewegung vorgestellt. Sie macht damit deutlich, wie vielfältig diese Bewegung ist. Dabei betont Winker, dass es bei der aktuellen Care-Revolution-Bewegung nicht um ein Nebeneinander von Initiativen in völlig unterschiedlichen Lebenslagen, sondern um eine solidarische Bezugnahme gehen soll. Initiativen und Einzelpersonen in einer schwachen Position sollen von Gruppen in einer stärkeren Position unterstützt werden.

Wege jenseits des Kapitalismus

Auch Gruppen aus der außerparlamentarischen Linken wie die AG Queerfeminismus bei der »Interventionistischen Linken« (IL) werden von Winker gewürdigt. Dieser Gruppe ist es mit zu verdanken, dass die Care-Revolution mittlerweile Teil von großen politischen Demonstrationen geworden ist. So gab es bei den Blockupy-Protesten am 18. März 2015 in Frankfurt/Main eine deutlich sichtbare Teilnahme und bei der Revolutionären 1. Mai-Demonstration in Berlin eigene Blöcke, die unter dem Motto »Tag der unsichtbaren Arbeit« die Care-Revolution ausriefen.

Besonders überzeugend ist Winkers Plädoyer dort, wo sie deutlich macht, dass der Kampf um Veränderungen hier und heute beginnen, aber über die kapitalistische Gesellschaft hinausweisen muss. »Ursächlich für die Unterversorgung (im Carebereich; P.N.) auch in reicheren Ländern ist der Druck auf Löhne und Transfereinkommen, der im Kapitalismus unvermeidlich ist. Denn diese Produktionsweise ist zwar auf Menschen als Arbeitskräfte angewiesen, da ohne sie keine Kapitalverwertung möglich ist. Gleichzeitig finden jedoch der Ausbau des Bildungs- und Gesundheitssystems und die Steigerung der Reallöhne (....) dort ihre Grenzen, wo die Standortvorteile in der globalen Konkurrenz in Gefahr sind.« (S. 140)

Winker entwickelt dann am Beispiel der Care Revolution ein Konzept von radikalen Reformen und einer antikapitalistischen Transformation. Der Kampf um Reformen soll neben konkreten Verbesserungen im Care-Bereich auch dazu beitragen, dass sich die Menschen gemeinsam organisieren und solidarisch für die Verbesserungen ihrer Lebens- und Arbeitssituation kämpfen. Auch deshalb ist die Nennung der verschiedenen beteiligten Initiativen, von gewerkschaftlichen Arbeitsgruppen bis zu den Women in Exile, wichtig. Es geht um einen Kampf ohne Ein- und Ausgrenzung. Indem Teile des Care-Bereichs der Profitlogik entzogen werden, könnte, so Winkers Vermutung, für viele Beteiligte die Frage aufkommen, ob nicht die kapitalistische Verwertungslogik überhaupt der Vergangenheit angehören sollte. Dabei benennt sie als Schritte zur radikalen Reform auch Forderungen wie die nach einer massiven Verkürzung der Lohnarbeitszeit. So hätten die Menschen mehr Zeit für Sorgearbeit für sich und ihre FreundInnen.

Daneben betont Winker die Bedeutung des Ausbaus sozialer Infrastruktur und der Demokratisierung und Selbstverwaltung im Care-Bereich als Kernpunkte dieser radikalen Reform. «Bei der Demokratisierung der vorhandenen Care-Infrastruktur gilt es einerseits darum zu kämpfen, dass Privatisierungen, aber auch die Übertragung staatlicher Aufgaben an Wohlfahrtsverbände, zurückgenommen werden. Gleichzeitig geht es darum, demokratische Strukturen aufzubauen, die auf allen Ebenen die Bedürfnisse. Interesse und Wünsche der Beteiligten zusammenführen.« (S. 166)

In einem Absatz geht Winker auch auf technische Neuerungen, etwa die Entwicklung im Bereich der 3-D-Drucker ein, mit denen Güter in dezentralen Nachbarschaftszentren hergestellt und viele stupide Lohnarbeitsplätze eingespart werden könnten. Es ist eine Stärke von Winkers Buch, dass sie hierin keine Drohung, sondern eine Chance sieht, wenn man kapitalistische Verwertungsinteressen nicht als unhintergehbare Tatsache, sondern als historisch überwindbar betrachtet. Mit dem - historisch allerdings nicht neuen – Verweis auf die Chance, dass Maschinen Menschen die stupide Lohnarbeit abnehmen, bringt Winker einen Akzent in die Debatte ein, der das Terrain der bloßen Abwehrhaltung und der Verteidigung des Status Quo, aber auch die Sehnsucht nach einer imaginierten heilen keynesianischen Arbeitswelt verlässt und Raum für Utopien lässt. Am Beispiel Care Revolution eine Verbindung von Alltagskämpfen mit der Zielvorstellung einer nichtkapitalistischen Gesellschaft zu diskutieren, macht das Buch zu einer Rarität in linken Debatten.

Peter Nowak

Gabriele Winker: »Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft«, Bielefeld 2015, 11,99 Euro, 208 Seiten, ISBN 978-3-8376-3040-4





Herausgeber:

AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.

Redaktionsanschrift:

express-Redaktion Niddastraße 64 60329 Frankfurt a.M. Tel.: (069) 67 99 84

Email: express-afp@online.de Internet: www.express-afp.info

express-Redaktion
Niddastraße 64
60329 Frankfurt a.M.

Ich	abonniere den express *
	zur Probe 4 Nummern zum Preis von 10 Euro (nur gegen Vorkasse in Form von Briefmarken, V-Scheck oder bar); als reguläres Jahresabonnement zu 35 Euro zum ermäßigten Studierenden-/Auszubildenden-Tarif für 18 Euro/Jahr (Beleg beifügen) Ich werde Fördermitglied der AFP e.V. (Förderbeitrag: 5 Euro/Monat bzw. 60 Euro Jahresbeitrag) und beziehe den express
Vor- u	nd Zuname
Straß	
PLZ	Wohnort
Email	
Datur	n 1. Unterschrift
Dies	e Vereinbarung kann ich innerhalb von 21 Tagen bei der AFP widerrufen:
2. Un	terschrift
Ich	bin express -AbonnentIn und habe obenstehende/n neue/n LeserIn geworben. Meine Anschrift:
Vor- u	nd Zuname, Straße, PLZ Wohnort
Für j	edes neu geworbene Jahresabonnement gibt es eine der folgenden Prämien (bitte ankreuzen)
	Wolfgang Schaumberg: »Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision«, Ränkeschmiede 16, Offenbach 2006
	Jens Huhn: »Anders arbeiten – bei vollem Gehalt«, Mannheim/Heidelberger HBV-Hefte, Mannheim, 2001
	Yvette Bödecker / Heinz-Günter Lang: » Der längste und letzte Tanz bei Nanz« , Mannheim/Heidelberger HBV-Hefte, Mannheim, 1999

^{*} Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr

Bisher in der Reihe Ränkeschmiede erschienene Broschüren:

No. 1	Kim Moody: »Rank-And-File Internationalism«. The TIE-Experience	2 Euro
No. 2	Jens Huhn: » Zurück in die Zukunft«. Anmerkungen zur Geschichte und gegenwärtigen Praxis der betrieblichen Linken	5 Euro
No. 3	Heiner Köhnen: »Für eine neue Gewerkschaftspolitik«. Strategien der Canadian Auto Workers (CAW)	5 Euro
No. 4	»Erklärung der Canadian Auto Workers (CAW) zur Schlanken Produktion«	2 Euro
No. 5	Heiner Köhnen: »Neue UnternehmensUN kultur«. Das Modellwerk GM-Saturn	5 Euro
No. 6	Heiner Köhnen: »Gewerkschaftliche Reformbewegungen in den USA«. New Directions innerhalb der United Auto Workers (UAW)	5 Euro
No. 7	»Krise des Kapitals – Krise der Gewerkschaft?«. Elemente, Ansatzpunkte und Strategien für eine Anti-Konzessionspolitik auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene	5 Euro
No. 8	Sam Gindin: »Ein neuer Beginn? Bemerkungen zur ArbeiterInnenbewegung am Ende des Jahrhunderts«	5 Euro
No. 9	»Grenzüberschreitungen«. Das Ende der Normalarbeit, prekäre Beschäftigung und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik	5 Euro
No. 10	AFP e.V. / TIE e.V. / express-Redaktion: »Last Exit ver.di?« Sonderband	5 Euro
No. 11	Marsha Niemeijer: »Die Ontario Days of Action«. Mythos oder Grundstein einer neuen politischen Strategie für die ArbeiterInnenbewegung?	2 Euro
No. 12	Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer: »Organising the Battlefield« Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas	5 Euro
No. 13	Sam Gindin & Leo Panitch: »Schätze und Schund«. Eine Rezension zu Empire von Michael Hardt und Antonio Negri	5 Euro
No. 14	McDonalds, Fnac, Virgin, EuroDisney, Arcade: »Das Solidaritätskollektiv: eine Erfahrung der etwas anderen Art«. Arbeitskämpfe und Organisationsversuche in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben und Sektoren	5 Euro
No. 15	Willi Hajek: »Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug ?«. Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung!	5 Euro
No. 16	Wolfgang Schaumberg: »Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision«. Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten Linken am Beispiel des Kampfes	
No. 17	in Auto-Multis Redaktion express u.a.: »Baustelle China«. Eindrücke und Fragen einer Studien- und Begegnungsreise	5 Euro 10 Euro
No. 18	Anne Scheidhauer: »Schuften für unsere Kleider – und sonst nichts?« Frauen in der globalisierten Bekleidungsindustrie Bangladeschs	8 Euro
No. 19	Redaktion express: »Krise im Handel – Handeln in der Krise« Erfahrungen, neue Ansätze und Wege – Reader zur Tagung	8 Euro
No. 20	Redaktion express: »Einblick auf verborgenes Terrain« Diskussion über die DDR und 20 Jahre 1989	8 Euro
No. 21	Michael Fütterer: »Ein Aufbruch der ArbeiterInnen« Der Arabische Frühling in Tunesien und Ägypten	5 Euro
No. 22	Redaktion express: »Gleich wird's ein bisschen wehtun«. Eine kritische Bestandsaufnahme zu den aktuellen Entwicklungen im Gesundheitswesen	8 Euro
	IIII Gesuliulieitsweseli	o Euro

Bestelladresse: AFP – Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung e.V. Niddastraße 64 – 60329 Frankfurt Telefon (069) 67 99 84 - Email: express-afp@online.de (alle Preise zzgl. Porto und Versand)