

Feature: Soziale Arbeit im Arbeitskampf

Teil 2: Die Gewerkschaften

Atmo: Ambient Drone 21.07.2018.wav by kickhat --

<https://freesound.org/s/435147/> -- License: Creative Commons 0

O-Ton: Marc

Wenn die Lokführer streiken, dann steht Deutschland still. Wenn die Soziale Arbeit aufhört, die Kids in den Jugendclubs zu versorgen oder die Obdachlosen auf der Straße, dann steht Deutschland erst mal nicht still.

O-Ton: Senta

Gleichzeitig beißt sich da die Katze ja auch in den Schwanz. Also wie sollen Dinge besser werden, wenn wir die ganze Zeit nur am Limit arbeiten? Und so alles gerade noch so über Wasser halten, uns gerade noch so über Wasser halten? Aber auch die Nutzer und Nutzerinnen. Das ist so eine kurzfristige Perspektive, die ich der Geschäftsführung und auch der Politik vorwerfe und dann aber selbst auch beobachte, irgendwie bitter.

Durch die Funktion der Sozialen Arbeit im Sozialstaat und Kapitalismus entstehen zahlreiche Interessenskonflikte für die, die in der Sozialen Arbeit tätig sind. Im sozialen Bereich, im Care-Sektor, galt die Situation der zu Versorgenden, zu Pflegenden, zu Begleitenden im Streikfall lange Zeit als hemmender Faktor, um für Arbeitskämpfe zu mobilisieren. Beschäftigte wollten sich dem Leid und Druck im Streikfall nicht ausliefern und konnten dies nicht mit ihrem Berufsverständnis vereinen. Doch was vorher für weniger Streikpotential sorgte, ist umgeschwungen, beschreibt Laurentia Bausinger. Sie ist selbst Sozialarbeiterin und hat sich gerade in ihrer Masterarbeit mit Arbeitskämpfen in der Sozialen Arbeit und mit einer notwendigen Erweiterung des Streikrechts auseinandergesetzt.

O-Ton: Laurentia

Und da sprechen Schmalz, Kutlu und Becker von der mobilisierenden Rolle des Berufsethos, also: So wie die Arbeitsbedingungen momentan sind, können wir nicht so arbeiten, wie wir das wollen, und deswegen müssen wir sozusagen in den sauren Apfel beißen, eventuell für die Zeit

eines Arbeitskampfes, die Menschen auch nicht versorgen zu können, uns nicht um sie kümmern zu können, damit wir aber für die Zukunft bessere Arbeitsbedingungen erkämpfen.

Es ist außerdem zu erkennen, dass in den letzten 10 bis 20 Jahren Arbeitskämpfe in der Sorgearbeit zugenommen haben, insbesondere im dritten Sektor, dem Dienstleistungssektor. Eine zweite und parallel verlaufende Tendenz ist die Feminisierung von Arbeitskämpfen. Das heißt nicht nur, dass mehr Frauen streiken, weil im dritten Sektor deutlich mehr Frauen, inter*- , nicht-binäre, trans*- und agender*-Personen beschäftigt sind, sondern auch spezifische Strategien auf den Plan treten. Zum Beispiel wird mehr auf die Bedürfnisse der indirekt von Streik Betroffenen geschaut und versucht, diese mitzunehmen. Das zeigt sich auch in der sogenannten Krankenhausbewegung, an denen sich auch pflegende Angehörige beteiligt haben.

O-Ton: Laurentia

Im Krankenhaus ist es zum Beispiel so, dass häufig Menschen, man sagt, dass sie blutig entlassen werden, das heißt zu einer Zeit, in der sie eigentlich noch Pflege und Sorge und so weiter benötigen. Und das wird dann von unbezahlten, meist Angehörigen, meist weiblichen Angehörigen zu Hause aufgefangen. Und insofern sieht man da, dass es eben sehr wichtig ist, wie man, wie man gemeinsam Wege finden kann, mit den Missständen umzugehen.

Ein Beispiel also auch dafür, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammenhängen und wie gemeinsam Wege gefunden werden. Und das, obwohl es auch große Hindernisse gibt, sich überhaupt zu organisieren: Zeit, Strukturen und persönliche Lebenssituationen. Da Wirtschaftsinteressen als Druckmittel nicht wirken, müssen Sozialarbeiter*innen selbst für eine grundlegende Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen kämpfen, niemand wird es FÜR sie tun. Dafür haben sie das Recht, sich inner- und außerhalb des Betriebes zu organisieren. Im ersten Teil unseres Features haben wir uns mit dem Selbstverständnis von Sozialer Arbeit beschäftigt und mit ihren Widersprüchen. Wir haben darauf geblickt, was Sozialarbeiter*innen hindert, ihre Situation zu verbessern, obwohl ihre Arbeits- und Lebensbedingungen und die ihrer Adressat*innen immer schlechter werden. Wir haben uns auf die Suche gemacht und mit Sozialarbeitenden gesprochen, die beschlossen haben, sich zusammenzuschließen und etwas zu verändern. Wir bewegen uns durch die Berliner Landschaft der Gewerkschaften und Initiativen. An welchen Stellschrauben versuchen sie zu drehen? Und Welche Motivationen und Haltungen treiben sie dabei an?

ATMO: 2020-03-29 Downtempo - by Doctor_Dreamchip --
<https://freesound.org/s/511277/> License: Attribution 4.0)

Soziale Arbeit im Arbeitskampf

Ein Feature von Sonja Lamer, Isabella Menegazzi und Johanna Fischer

Teil 2: Die Gewerkschaften

O-Ton: Anja

Und dazu kamen dann aber noch Kinderschutz-Meldungen und das kann man einfach nicht bearbeiten, das funktioniert nicht. Wenn der Aktenschrank voll ist. Heißt, das das Kalenderjahr ist voll und da darf dann auch nichts passieren, da darf es keine Krisen geben und keine Zwischenfälle und keine Einrichtung, die dich anruft und sagt „Wir können den Jugendlichen nicht mehr halten, weil der hier irgendwie Scheibe spielt“. Genau, und das war mir irgendwann zu viel, und ich habe gedacht, ich muss doch jetzt hier irgendwas machen, so. Ich muss irgendwie gucken, dass ich Leute finde, die das ähnlich empfinden wie ich und dass wir uns da organisieren.

Für Anja war es vor allem auch Überlastung. Sie führte für die Sozialarbeiterin im Jugendamt dazu, sich zu organisieren. Für Ulrike Eichinger, Professorin für Soziale Arbeit an der Alice-Salomon-Hochschule bedeutet sich zu organisieren, vor allem mit ihren Fragen und Themen nicht allein zu sein und festzustellen, dass die Herausforderungen der Arbeit strukturelle Ursachen haben:

O-Ton: Ulrike

Also zum Beispiel, dass wir wahnsinnig entgrenzte Arbeitsverhältnisse haben, so, und uns aber auch immer wieder darüber zu verständigen, also, wo sind auch irgendwie unsere Grenzen? Das ist dann immer, finde ich, erst mal sowieso, da platzt nen Knoten irgendwie.

Manche haben auch bereits vorher Erfahrung mit politischer Organisation gemacht. Andreas z.B. bezeichnet sich als Anarchist und war bereits vor dem Eintritt in die Lohnarbeit gewerkschaftlich organisiert. Seine Kolleg*innen jedoch sind erst mit einem konkreten Arbeitskonflikt in die Gewerkschaft eingetreten:

O-Ton: Andreas

Der Hauptgrund war einfach Ungerechtigkeit und fehlende Mitsprache. Darum ging es. Das, was natürlich auch da war, also schlechte Arbeitsbedingungen, wie machen wir eine Arbeitszeiterfassung, wie ist die Urlaubsregelung, wie wie machen wir sozusagen die Verteilung von Geldern? Das sind alles so Sachen, mit denen die Leute leben konnten. Aber als es dann zu den Punkten kam, wo die gar keinen Einfluss mehr darauf haben, wie dort gearbeitet wird und wie auch nach Außen kommuniziert wird, das war der Punkt, wo halt gesagt wurde: „Ne, wir müssen uns jetzt hier organisieren, so können wir hier ja nicht weiterarbeiten, wir wollen gute Arbeit leisten, und ihr legt uns dauernd Steine in den Weg“.

Auch Marc Seilheimer war bereits lange Jahre politische in Berlin organisiert. Seiner Beobachtung nach stecken viele politisch Aktive ihre Zeit am Wochenende und nach dem Feierabend in ihren politischen Aktivismus. Mit der Zeit kam bei Marc der Wunsch auf sein

politisches Engagement stärker mit seiner Lohnarbeit und seiner Position als Arbeitnehmer zusammenzubringen:

O-Ton: Marc

Wir verbringen in den Betrieben, in denen wir arbeiten, 30, 40 Stunden die Woche. In dem Sinne macht es einen großen Anteil unseres Lebens aus, der ist viel größer als dieser Freizeitbereich oder das viel naheliegender, sich dort zu organisieren. Das andere sind dann halt tatsächlich Veränderungen. Im Betrieb, in den uns das, was die Geschäftsführung entschieden hat, sehr willkürlich vorkam, sehr undemokratisch und wo wir gesagt haben, wir wollen an den Entscheidungen, die da getroffen werden, beteiligt werden, und wir wollen auch verstehen, was da warum mit uns als Angestellten gemacht wird. Und irgendwann ist uns dann sehr nahe gelegt worden, dass wir einen Betriebsrat gründen sollten, und das haben wir dann auch gemacht.

Atmo: Ambient Drone 21.07.2018.wav by kickhat --

<https://freesound.org/s/435147/> -- License: Creative Commons 0

Ob nun konkrete Erfolgserlebnisse, politische Vorerfahrungen, Konflikte mit den Vorgesetzten; viele Gründe führen dazu, dass Menschen sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen wollen. Aber was bedeutet Organisierung – wie kann sie aussehen und an welchen Ebenen findet sie statt? Im Folgenden geht es um gewerkschaftliche Organisierung, um die wichtigen Player in der Sozialen Arbeit und um verschiedene Formen des Arbeitskampfes. Wir haben eben gehört: Betriebsräte sind ein wichtiges Instrument.

O-Ton: Senta

Genau. Ich würde sagen, es ist ein demokratisches Gremium, sozusagen im Träger. Das heißt, der Betriebsrat ist sozusagen das Gegenstück zur Geschäftsführung und vertritt die Interessen der Beschäftigten. Das ist alles super fix geregelt im Betriebsverfassungsgesetz, und man macht dann auch Schulungen, um zu verstehen, welche welche Rechte hat man als Betriebsrat, bei was darf man mitbestimmen? Bei was muss man mitbestimmen? Genau, also es soll immer partnerschaftlich mit der Geschäftsführung einhergehen, aber natürlich sind Interessenunterschiede und verschiedene Perspektiven und Haltungen quasi schon angelegt in dem Gremium an sich.

Erzählt Senta. Sie ist lange Zeit Betriebsrätin bei ihrem früheren Träger in der Jugendhilfe gewesen. Die Betriebsratsarbeit kann sehr unterschiedlich gemacht und verstanden werden. Auch seine Wirksamkeit wird unterschiedlich bewertet. Es gibt zum einen den Vorwurf gegen Betriebsräte, dass demokratische Prozesse ausgebremst werden. Zum anderen machen auch viele Beschäftigte die Erfahrung, dass Betriebsräte nicht auf ihrer Seite stehen, sondern nah an der Geschäftsführung. Gemeinsam mit den Kolleg*innen hat Marc bei der Betriebsratsgründung versucht, es besser zu machen:

O-Ton: Marc

Unser Weg, damit umzugehen war einfach, sich ganz klar auf die Seite der Belegschaft zu stellen. Also unsere erste war eine Betriebsvereinbarung zu sexueller Belästigung,

Diskriminierung und Mobbing. Wir haben versucht, sich über Dinge im Betrieb zu beschweren, so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten. Das heißt, dass wir erst mal alles, was an uns herangetragen wurde, von Kolleginnen und Kollegen positiv angenommen haben und versucht haben, zu klären. Und auch wenn wir wegen einer blöden Frage oder so irgendwie von der Geschäftsführung dafür auf den Deckel gekriegt haben, haben wir trotzdem nachgefragt, einfach weil wir eben für uns die Entscheidung getroffen haben, wir stehen konsequent an der Seite der Beschäftigten.

Wenn motivierte Menschen im Betriebsrat sitzen, kann dieser an Strukturen und Arbeitsabläufen im Betrieb viel verändern, so Senta:

O-Ton: Senta

Dafür braucht es aber auf jeden Fall den Rückhalt durch die Belegschaft, und das wird zum einen deutlich dadurch, wie viele Personen beteiligen sich zum Beispiel bei der Wahl, wie viele Personen lassen sich da auch aufstellen und haben da Bock drauf, wie viele Personen kommen zur Betriebsversammlung und engagieren sich da?

Diesen Rückhalt braucht es ebenso bei der Gründung eines Betriebsrats. Sobald es in einem Betrieb drei Beschäftigte gibt, die einen Betriebsrat gründen wollen, haben diese das Recht dazu. Doch selbst wenn viele Beschäftigte hinter dem Vorhaben stehen, kann es zu Widerständen kommen. In Marcs Betrieb zum Beispiel wurde eine neue Leitungsebene eingeführt. Das hat zu Spaltungen innerhalb des Betriebs geführt. Marc beschloss mit weiteren Kolleg*innen, einen Betriebsrat zu gründen. Sie trafen sich zunächst nach der Arbeit in der Kneipe und eigneten sich gemeinsam Wissen an. Die Gründung des Betriebsrates hat das Betriebsklima dann jedoch nochmal massiv verschlechtert. Denn die Geschäftsführung wollte keinen Betriebsrat im Träger:

O-Ton: Marc

Man stellt sich das von außen immer so vor, als wären wir da total kämpferisch gewesen. Dass wir da total Stress gemacht hier, wir fordern unsere Rechte ein und so. Aber so ist es nicht gewesen. Wir sind auf die Geschäftsführung zugegangen und haben ganz freundlich gesagt, haben die Geschäftsführung beim Vornamen angesprochen und haben gesagt: „Wir würden gern einen Betriebsrat gründen. Das ist unser Recht, Das ist nicht gegen dich gerichtet, wir würden das gerne mit dir zusammen machen“. Und haben ab dem Zeitpunkt unmittelbar eine abweisende, sehr abweisende Antwort bekommen, mit der unmissverständlich klargestellt wurde, dass kein Betriebsrat in diesem Betrieb gewünscht ist. Unmittelbar nach der Betriebsratswahl wurden wir dann auch verklagt, aber unser Anliegen ist es nicht gewesen, gegen die Geschäftsführung zu arbeiten oder so, und ja, haben wir uns in dem Sinne auch für dieses kooperative Modell entschieden, aber haben wir sehr viel, sehr viel Gegenwind erfahren, was natürlich dann auch gewisse Schwierigkeiten bei der Betriebsratsgründung mitbringt. Das heißt auch sehr hohe Belastungen, sehr hohe psychische Belastungen.

Es benötigt also eine klare Haltung gegenüber der Geschäftsführung, sowohl bei der Gründung als auch bei der Durchsetzung der Vorhaben. Nur dann kann die Arbeit des Betriebsrates sein Potential entfalten, denkt auch Senta:

O-Ton: Senta

Und ich denke, es ist auch super wichtig, dass, wenn man Beschwerden hat, dass man die dann nicht nur in der Zeit der Betriebsversammlung ohne Geschäftsführung thematisiert und sich aufregt, sondern dass man dann in diesem Forum und gestärkt durch die Kollegen und Kolleginnen das dann auch schafft, die Dinge auszusprechen, wenn die Geschäftsführung da ist. Aber ich glaube, den Betriebsrat effizient zu nutzen und auch zu einem zu einem kämpferischen Betriebsrat zu machen. Ich glaube, das das würde schon richtig viel bringen, weil davon sind wir in der sozialen Arbeit auf jeden Fall auch weit entfernt, dass alle kleinen Klitschen und alle kleinen Träger einen Betriebsrat haben.

Der Betriebsrat hat in vielen Fragen ein Mitbestimmungsrecht: Er muss zum Beispiel bei Kündigungen angehört werden oder wenn Personal abgebaut werden soll. Betriebsratsarbeit ist eine ehrenamtliche Tätigkeit. Es bedarf also mindestens, sich Zeit für diese Aufgabe einzuräumen. Aber was müssen Menschen sonst für diese Aufgabe mitbringen?

O-Ton: Senta

Also ich musste auch lernen, dass ich dann nicht mehr Everybody's Darling bin, sondern dass ich anecken werde. und das ist aber auch was, was man lernen kann. Man braucht in erster Linie erstmal einfach Bock da drauf, Lust drauf, da mitzuarbeiten, sich Wissen anzueignen und auch in die Diskussion zu gehen, also auch auszuhalten, wenn man nicht einer Meinung ist. Und Ich glaube, es ist wichtig, das Okay zu finden und dann nicht gleich in Panik auszubrechen. Also wenn man jetzt super super friedliebend ist und harmoniebedürftig, dann ist es vielleicht nicht das optimale Gremium. Gleichzeitig braucht es natürlich auch solche Personen, die dann, wenn das Gremium sonst nur aus Streithähnen besteht, die dann vielleicht wieder ein bisschen Konsens oder Konsent herstellen können. Also deswegen: Ich glaube, es ist gut, wenn das Gremium vielfältig ist, und ich glaube, das ist für für die verschiedensten Persönlichkeiten und auch für die verschiedensten Skills. Die einen sind vielleicht eher chaotisch und dafür immer Ideen sprühend, und die anderen sind halt, denen fällt es leichter, Struktur reinzubringen, zu organisieren und ich glaube, für für jede Person ist dann ein Platz und gibt es Aufgaben. Aber prinzipiell, glaube ich, ist es wichtig, dem eine Priorität einzuräumen. Also es bringt niemandem was, wenn du dann einmal im Monat zur Sitzung kommst.

Grenzen und Möglichkeiten von Betriebsräten liegen eng beisammen. Betriebsräte dürfen zum Beispiel mitbestimmen bei der Festlegung der Lohnstruktur. Die Grenzen macht Senta dort fest, wo Gewerkschaften handeln dürfen und sollten:

O-Ton: Senta

Wo wir natürlich nicht mitbestimmen durften, ist, was ist tatsächlich die Höhe von dem, was wir verdienen. Da hatten wir kein Mitspracherecht, das ist was, was dann über die Gewerkschaft laufen muss, aber-Begleitung zu Gesprächen mit Führungskräften. Das finde ich auch super hilfreich, aber man darf als Betriebsrat natürlich nicht zum Arbeitskampf aufrufen. Also man darf nicht zum Streiken aufrufen, das ist ihnen verboten, dafür braucht man Gewerkschaften.

**Atmo: Circuit 18 - Synth 5.wav by Doctor_Dreamchip --
<https://freesound.org/s/555891/> -- License: Attribution 4.0**

O-Ton: Marc

Ich habe bei meiner Gewerkschaft mal nachgefragt, wie viele Kollegen sind, denn wir sind denn gewerkschaftlich aktiv, auch so mit dem Ziel, eine Betriebsgruppe zu gründen. Dabei hat sich herausgestellt: Es sind acht, also gewerkschaftlich aktiv, heißt, ist in dem Fall Gewerkschaftsmitglied. Wir sind im Betrieb von 280 Leuten, das heißt, es ist extrem wenig.

Marc empfindet die Quote von Gewerkschaftsmitgliedern in der Sozialen Arbeit als zu gering. Einerseits macht er dies an der Entstehungsgeschichte der Sozialen Arbeit fest: Die bürgerliche Frauenbewegung hatte eine Distanz zu Gewerkschaften. So gab es lange eher die Tradition, sich in Berufsverbänden zu organisieren. Dadurch und durch mangelndes Interesse der Gewerkschaften an der Sozialen Arbeit ist diese Distanz historisch weiter gewachsen. Doch wozu sind Gewerkschaften eigentlich gut, und welche Gewerkschaften gibt es für Beschäftigte in der Sozialen Arbeit?

Ein Viertel der Beschäftigten im sozialen Bereich ist Mitglied einer Gewerkschaft. Für die Soziale Arbeit sind aktuell: ver.di, der DBSH, die FAU und die GEW von Relevanz. Wir werden hier ver.di, die Freie Arbeiter*innen-Union, kurz FAU, und den DBSH, den Deutschen Berufsverband Soziale Arbeit, in den Fokus nehmen. Die verschiedenen Gewerkschaften handeln auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Verständnissen. Für Ulrike Eichinger gilt: Alle Gewerkschaften haben für sie unterschiedliche Qualitäten:

O-Ton: Ulrike

Also ich finde die GEW, die ist tatsächlich eine total gute Mitmach-Gewerkschaft, weil eben wenig hauptamtliche Sekretäre, da kann man irgendwie gut Gewerkschaftsstrukturen von unten entwickeln, und das habe ich auch hier mit Jahre lang gemacht. Ich bin aber undogmatisch, was die Organisation anbetrifft und organisiere mich immer gerne dort mit Blick auf das, was ich gerade brauch.

**Atmo: Circuit 18 - Synth 5.wav by Doctor_Dreamchip --
<https://freesound.org/s/555891/> -- License: Attribution 4.0**

ver.di ist mit fast 1,9 Millionen Mitgliedern nach der IG Metall die größte deutsche Gewerkschaft. Christiane Kempe arbeitet seit den 80ern in der Beratung bei einem freien Träger eines großen Verbands der freien Wohlfahrtspflege. Seit über 10 Jahren ist sie aktives Mitglied bei ver.di und unterstützt die Tarifkommission ihres Betriebs:

O-Ton: Christiane

Weil das ist die Gewerkschaft, die bei uns die Tarifverhandlungen führen. Wir, wir machen das ja nicht alleine, wir brauchen eine Struktur um uns rum, also wir sind ja die Tarifkommission, das sind natürlich Mitarbeiter, aber wir brauchen Input, wir brauchen Fortbildung, wir haben einen

Verhandler, das ist jemand aus der Gewerkschaft, und auf jeden Fall ist für mich klar, dass ich, also die, zumindest bei uns verhandelnde Gewerkschaft, dass ich da auch dabei bin.

ver.di hat eine große hauptamtliche Struktur aus sogenannten Gewerkschaftssekretär*innen, aber auch eine starke ehrenamtliche Struktur. Die trägt auch inhaltlich viel zu Diskussionen bei. Innerhalb der Gewerkschaft gibt es verschiedene Strukturen und Arbeitsgruppen. Zum Beispiel um den Sozialbereich zu vertreten, um zu spezifischen Themen für Frauen oder Senior*innen Positionen zu erarbeiten. Sich einzubringen ist für Christiane zentral:

O-Ton: Christiane

Und ich hab das auch schon gemacht, dass ich mich da hab hin delegieren lassen, um mitzureden, und wenn ich nicht zufrieden bin mit der, bin ein Mitglied, dann, ich beteilige mich in Mitgliederversammlung, ne. So man hat die Wahl und kann gucken. Aber das ist natürlich ein mühsames Geschäft, weil du bist eine Person. Ja, es geht um viele, die sich einigen müssen, und ob man sich dann durchsetzt, ist die Frage und wie viel man sich engagieren will, so ne.

Immer noch zu wenige aus dem Sozialbereich sind Mitglieder in der Gewerkschaft. Das stellt Christiane auch fest beim Blick auf den eigenen Betrieb:

O-Ton: Christiane

Bei uns ist es zum Beispiel so, dass wir 40 % sind, gewerkschaftlich organisiert, das ist für einen Sozialbereich sehr viel. Die IG Metall hat 90, 95 % Organisationsgrad. Wem wir sofort begegnen, ist immer auch dem Argument des Arbeitgebers: „Ja, wie viele Leute vertreten ihr denn eigentlich hier? Ihr seid ja nicht mal die Hälfte der der Belegschaft“. Also das stärkt, dass dass man viele ist. Was du auch machen kannst, ist es einfach nur Gewerkschaftsmitglied sein und zahlst halt deinen Beitrag. Das ist eben schon was. Also aus diesem Topf werden Streikgeld bezahlt. Und nicht nur die Streiks, die wir machen, also sondern auch die Streiks, die natürlich auch die anderen machen, also der TV-L, an dem wir uns orientieren. Das wird von Gewerkschaftsmitgliedern auch finanziert, also die ganzen Streiks und so weiter. Das ist alles auch aus einer Streikkasse im Grunde.

Diese Streikkasse greift aber nur für Gewerkschaftsmitglieder. Insbesondere in den Tarifverhandlungen im sozialen Bereich verhandelt ver.di weshalb für Christiane eine Mitgliedschaft besonders sinnvoll erscheint:

O-Ton: Christiane

Die dann nicht organisiert sind, haben einen Verdienstausschlag. Die streiken nicht mit, oder nur ganz wenig. Also die kommen vielleicht einen Tag oder so, aber wir haben wir haben jetzt noch nicht die riesen langen Streikzeiten hinter uns bringen müssen, aber wir haben auch ein bis zwei Wochen gestreikt. So, und das muss er auch erst mal ne können, so vom Geld her.

Atmo: Circuit 18 - Synth 5.wav by Doctor_Dreamchip --

<https://freesound.org/s/555891/> -- License: Attribution 4.0

ver.di vertritt sehr viele Beschäftigte, aus unterschiedlichsten Berufssparten. Anders der Deutsche Berufsverband Soziale Arbeit – kurz DBSH.

O-Ton: Verena

*Das Alleinstellungsmerkmal ist eben, dass wir sowohl Berufsverband als auch Gewerkschaft sind, also auch eine tariffähige Gewerkschaft unter dem Dach vom DBB, also dem deutschen Beamtenbund und der Tarifunion. Was bedeutet, der Unterschied bei uns ist in erster Linie, das ist tatsächlich nur Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen sind, also Menschen in sozialen Berufen und wir uns ganz konzentrieren auf die soziale Arbeit und somit halt rein, was das Fachliche angeht.*

Erklärt hier Verena Bieler. Sie ist aktives Mitglied im DBSH. Da er gleichzeitig auch ein Berufsverband ist, geht es hier ganz explizit darum, die Verbesserung und Anerkennung Sozialer Arbeit voranzutreiben. Hierzu können die Aktiven im DBSH schnelle Absprachen treffen - die Wege sind hier kürzer als in großen Gewerkschaften.

O-Ton: Verena

Sowohl bei ver.di als auch bei der GEW sind auch mega fitte Kolleginnen, die sich richtig gut auskennen mit der Materie. Ich glaube aber, dass wir das ein klein bisschen einfacher haben, weil bei uns bis hoch zum Vorstand, Wir sind halt alle Sozialarbeiterinnen von der Pike auf und das macht, glaube ich, den Hauptunterschied. als Berufsverband setzen wir uns ganz viel mit Berufsethik auseinander, jetzt aktuell. Wir setzen den Fokus auf Ausbildung und Studium und dass es da Kernpunkte gibt. Wir beziehen Stellung zu Fachthemen, wir wollen Einfluss nehmen auf die Entwicklung unserer Profession, aber auch auf gesellschaftliche Entwicklung. Also der DBSH ist ja deutschlandweit, wir haben unterschiedliche Landesverbände. genau, wir haben eine Zeitschrift, die relativ bekannt ist, die Forum Sozial, wo wir uns auch immer mit Fachthemen auseinandersetzen, wo auch alle möglichen Leute mitarbeiten können. Also tatsächlich ist der DBSH ein Mitmach-Verband, das heißt die meiste Arbeit, alles, was ihr so lest über den DBSH oder was so publiziert wird, oder Aktionen die so laufen, also hier in Berlin, das ist alles, das Meiste ist alles ehrenamtlich.

Dennoch bringt das Ehrenamt für Verena auch Hürden mit sich. Der DBSH hat ca. 6000 Mitglieder, das sind knapp unter 2% aller Sozialarbeitenden in Deutschland. Dass mehr Menschen Mitglied in Gewerkschaften werden, ist für Verena von zentraler Bedeutung.

O-Ton: Verena

*Je mehr Sozialarbeiter*innen gewerkschaftlich organisiert sind und auch Beiträge zahlen, desto mehr können wir auch das Hauptamt stärken. Natürlich habe ich jetzt ein Interesse, dass wir auch stärker werden im DBSH, weil ich grundsätzlich glaube, dass wir die Soziale Arbeit mega gut vertreten können und auch ja schon in unterschiedlichen politischen Gremien auch aktiv sind, um Lobbyarbeit zu machen. Mehr und mehr. Ich will jetzt aber nicht sagen, dass der DBSH der einzig Wahre ist. Das wäre ein bisschen zu pathetisch, sondern mir geht es wirklich darum, dass generell mehr Geld in die Soziale Arbeit fließt oder wir mehr Beiträge haben, damit wir uns mehr auch hauptamtlich den Themen widmen können und bessere, intensivere Lobbyarbeit machen können.*

Atmo: Drum (Circuit 18 - Drum 9.wav by Doctor_Dreamchip --
<https://freesound.org/s/555890/> -- License: Attribution 4.0)

O-Ton: Andreas

Wer hat hier eigentlich das Sagen? Wer darf Entscheidungen treffen und wie werden Sachen verteilt? Und das sind Sachen und Fragestellungen, die einfach in der DGB-Gewerkschaft überhaupt nicht mehr oder noch nie, sagen wir so, wir also noch nie irgendwie eigentlich als in Frage gestellt wurden, und das macht die halt schon. Und deswegen war sie mir von Anfang an auch sympathisch.

Andreas ist Sozialpädagoge im Antidiskriminierungsbereich, seit Jahren ist er Mitglied der FAU – Der Freien Arbeiter*innen-Union. Sie ist eine Basisgewerkschaft anarcho-syndikalistischer Ausrichtung.

O-Ton: Andreas

Und das bedeutet, dass wir Betriebs- und die gewerkschaftliche Arbeit in einen größeren gesellschaftlichen Kampf einbetten. Es geht jetzt nicht nur darum, so ein paar Prozent mehr Lohn irgendwie herauszuzupfen, sondern es geht schon darum, einfach Verteilungsfragen zu stellen - in auch den kleinsten Arbeitskonflikten und Kämpfen. Also, wir versuchen halt nicht, das mittlere Management zu organisieren, sondern wir suchen, die die oft migrantisch geprägten und feminisierten Arbeitsplätze sozusagen zu organisieren, weil das die prekär Beschäftigten mal sind in unserer Gesellschaft, im Dienstleistungssektor ganz viel.

Die FAU hat in Deutschland in jeder größeren Stadt aber auch in kleineren Städten ein Syndikat, alles eigenständigen Gewerkschaften. Alle Syndikate bieten offene Treffen an:

O-Ton: Andreas

*Jedes Syndikat ist auch ein bisschen anders organisiert, aber die meisten haben schon so etwas wie eine Vollversammlung, die dann alle ein bis drei Monate irgendwie tagt. Das ist dann sozusagen das Plenum, wo alle zusammenkommen, alle Mitglieder auch Entscheidungsmacht haben, Anträge einreichen können.-Es gibt durchaus sehr viele andere Gremien, auch also Arbeitsgruppen zu speziellen Themen zum Beispiel oder Arbeitsgruppen, die die Nachbarschaft organisieren wollen, mit oder Arbeitsgruppen,-die zum Beispiel sich für Mieter*innen-Rechte einsetzen oder einfach vielleicht auch so Freizeitaktivitäten machen. Also die FAU in Dresden zum Beispiel hat eine Gruppe, die Schwarz Roten Bergsteiger, und die eben Anarchosyndikalist*innen-Bergwandern in der Sächsischen Schweiz anbieten und dort auch Gedenkarbeit leisten.*

FAU heißt also mehr als klassische Gewerkschaftsarbeit. Sie ist aber eine eher kleine Gewerkschaft im Vergleich. Aber auch das variiert von Stadt zu Stadt, das Berliner Syndikat zählt ca. 800 Mitglieder. Das bedeutet Erfolg und Herausforderung zugleich, findet Andreas:

O-Ton: Andreas

Das sind Bereiche, in denen linksradikale Organisationen in den letzten Jahrzehnten noch nie gekommen sind. Da stößt man auch einfach immer wieder an Grenzen, weil einfach gar keine Erfahrungswerte da sind, wie man sowas überhaupt bewerkstelligen kann und die Menschen immer aus unserer heutigen Zeit da rankommen, im Hamsterrad sitzen, eigentlich noch und dort dann da ausbrechen wollen, das ist eine enorme Herausforderung.

Was sollten Menschen mitbringen, wenn sie sich bei der FAU organisieren wollen?

O-Ton: Andreas

Lust, sich solidarisch mit anderen Personen zu zeigen und das halt abhängig von den zeitlichen Ressourcen. Das kann ja auch bedeuten, immer mal wieder auf irgendeine Kundgebung zu gehen, auf eine Mahnwache zu gehen, einen Gerichtsprozess zu begleiten. Das sind auch sehr unterschiedliche Uhrzeiten zu denen sowas stattfindet, nur halt aufzutauchen ist auf jeden Fall einfach richtig, richtig gut. Lust zu haben, sich vielleicht auch in Arbeitsrecht reinzufuchsen, eigene Beratungen aufzumachen, vielleicht auch Antidiskriminierungsarbeit zu machen in dem Bereich und auch Lust zu haben, mit anderen Menschen ins Gespräch zu kommen, also auch mal im Betrieb in der Pause die Frage zu stellen „Warum ist eigentlich das hier so organisiert?“ Warum greift der Chef eigentlich so viel von dem Geld ab, was wir erwirtschaften, und könnten man das nicht anders organisieren?“ Das noch mal auszurechnen. Also da einfach auch mal Grundsatzfragen zu stellen, ich glaube das das wäre wichtig, wenn man da ist, also nicht Sachen abgeben zu wollen und einfach so ein bisschen mitzuschwimmen, sondern solidarisch zu sein und grundsätzlich, genau, Gesellschaft in Frage zu stellen oder man kann es auch positiv formulieren, Gesellschaft anders denken zu wollen.

Die FAU ist eine basisdemokratische Gewerkschaft. Durch ihr Maß an Selbstorganisation und Mitsprachemöglichkeiten unterscheidet sie sich stark von anderen Gewerkschaften. Manche kritisieren das. Es sei nicht sinnvoll, weil Wissen verloren gehe, wenn es keine professionelle Struktur mit bezahlten Mitarbeiter*innen gebe. Für Andreas aber lohnt sich die Anstrengung des kollektiven Arbeitskampfes, auch wenn er zeitaufwendig ist.

O-Ton: Andreas

*ich persönlich und viele meiner Genoss*innen würden aber immer sagen: Ich werde lieber Zeit investieren, als dass ich sozusagen meine Stimme einer anderen Person übertrage. Nichtsdestotrotz macht das natürlich Probleme. Das sehe ich auch, und das sehen viele andere auch. Also gerade was können wir mit Menschen machen, die zum Beispiel andere Menschen betreuen, sei es irgendwie Kinder oder in der Pflege irgendwie sind, von von Angehörigen zum Beispiel, oder dass wir besonders die prekär Beschäftigten irgendwie organisieren wollen. Die arbeiten aber zum Teil 50, 60 Stunden die Woche so, die haben da nicht noch mal Zeit. Also wie kriegen wir das hin? Die auch im Privaten sozusagen so zu entlasten, dass die dann an der Gewerkschaftsarbeit wieder teilnehmen können. Und da muss man, glaube ich, Gewerkschaft anders denken. Das andere ist, dass ich schon auch glaube, dass wir so sozialisiert werden, dass wir darauf getrimmt sind, Sachen abzugeben, die, die ein anderes Gesellschaftsmodell wollen, die ein anderes Wirtschaftsmodell wollen. Die müssen sich darüber bewusst sein, dass es ein enormer Lernprozess ist, so was wieder sich anzueignen, zu gucken: Wie können wir eigentlich Entscheidungen treffen, wieder auf eine basisdemokratische Art, ohne in Konflikten uns selber zu zerstören und uns gleichzeitig auch zu überfordern und wir trotzdem ein schönes Leben zu haben? Ich möchte nicht auf Plena untergehen, aber ich habe keine Lust, jeden Moment meines Lebens auf einem Plenum zu verbringen. Auf keinen Fall, das ist nicht die Lösung, so, aber wie kann man es irgendwie anders machen? Ist eine super super wichtige Frage, der wir uns, glaube ich, stellen müssen.*

Atmo: Circuit 18 - Synth 5.wav by Doctor_Dreamchip --

<https://freesound.org/s/555891/> -- License: Attribution 4.0

Wir haben mitbekommen, Betriebsräte sind ein gewerkschaftliches Instrument, um in einem Betrieb Veränderungen zu erwirken. Mitarbeiter*innen in einem Betrieb können aber auch gemeinsam eine Betriebsgruppe gründen, wenn sie gemeinsam in der Gewerkschaft sind. Das ist auch Strategie der FAU. Andreas hat mit der FAU bereits einen Arbeitskonflikt bei seinem früheren Arbeitgeber geführt. Er kam gerade neu in einen basisdemokratisch organisierten Verein in der Antidiskriminierungsarbeit. Die ehrenamtlichen Vorstände waren Arbeitgeber*innen. Andreas stellte schnell fest: Es gibt Ungerechtigkeiten im Betrieb: Menschen wurden mundtot gemacht, vom Vorstand zurückgepfiffen, Gelder dann doch anders verteilt als vorher abgesprochen. Auf verschiedenen Ebenen wurde daher der Dialog mit dem Vorstand gesucht. Doch schnell wurde es konfrontativ. Ein Vorstand trat aus Zustimmung zu den Beschäftigten zurück, doch der Rest des Vorstands blieb hart:

O-Ton: Andreas

Und hat einer Person, den sie als Rädelsführer ausgemacht hat, direkt eine Kündigung ausgesprochen und einen Auflösungsvertrag vorgelegt. In dem Moment war klar, wie die Fronten stehen, sozusagen also wir gegen die. Wir wollen nicht, dass diese Person geht. Also: Zum einen hatten wir keinen Rädelsführer, sondern das war eine gemeinschaftliche Aktion und zum anderen ja war wirklich gar kein Interesse daran, in einen Dialog und eine Diskussion einzutreten, sondern es war eine Machtdemonstration. Wenn ihr nicht genau das macht, was ihr sagen, dann kündigen wir euch!

Andreas und seine Kolleg*innen entschlossen sich, eine Betriebsgruppe zu gründen, weil hier keine Macht abgegeben wird. Es werden Vertreter*innen gewählt, die jederzeit wieder abberufen werden können. Eine Geschäftsführung kann nicht beitreten, da sie Mitsprache in Kündigungsfragen hat.

Anderes Unterscheidungsmerkmal der Betriebsgruppe von der Idee des Betriebsrats und auch der Kämpfe anderer DGB-Gewerkschaften ist der Haustarifvertrag:

O-Ton: Andreas

*Wir sind nicht stark genug für Flächentarifverträge, aber wir sind stark genug für den Haustarifvertrag, dafür ist die Betriebsgruppe sozusagen die Keimzelle, und wir versuchen, möglichst viele Personen aus diesem Betrieb in die Betriebsgruppe zu haben. Und wenn wir dort die Mehrheit an Mitarbeitenden organisiert haben, dann gehen wir in diesen Prozess und fordern einen Haustarifvertrag, in den dann so Dinge drin stehen wie zum Beispiel ein Wirtschaftsrat, wird gewählt, dass die Mitarbeiter*innen Einfluss drauf haben, wie dieser Betrieb jetzt wirtschaftet zum Beispiel, oder so Sachen, wir haben uns zum Beispiel was reingeschrieben, wie für jedes Jahr, das man da arbeitet, kriegt man einen Urlaubstag mehr. Das klingt erst mal hochgestochen, aber das sind Sachen, die kann man in Tarifverträge reinschreiben, also da kann man ziemlich viel reinschreiben, und die FAU nutzt da die Möglichkeiten des Bürgerlichen Gesetzbuches dann in vollster Weise aus.*

Andreas und seine Kolleg*innen haben sich für die Betriebsgruppe entschieden, weil ihnen die Mitsprache aller sehr wichtig war. Am Ende merkten Menschen, dass ihre zeitlichen Möglichkeiten doch begrenzt sind:

O-Ton: Andreas

*Wie kann man wirklich basisdemokratisch Betriebe organisieren mit dem Wissen, dass Menschen einfach auch keine zeitlichen Kapazitäten haben? Es hat sich dann bei denen, die halt dann zeitlich Kapazitäten haben, oder sich die dann freigeschaufelt haben, Frust eingestellt. Ihr habt alle dafür gestimmt, warum taucht ihr nicht auf, warum schreibt ihr nicht mal in irgendeine Messenger Gruppe eure Meinung rein so, warum findet ihr nicht ein bisschen dafür Zeit, obwohl ihr zum Teil auch sehr lautstark am Anfang dafür ward, das genau so zu machen? Und Einbindung von Menschen, die nicht vor einem Arbeitskonflikt in einer Gewerkschaft waren, in einem Arbeitskonflikt in einen Arbeitskampf in die Gewerkschaft ist enorm schwierig, wenn man eben nicht diese Vertreter*innen-Geschichte hat, wie bei DGB-Gewerkschaften, weil dann kann man die Verantwortung abgeben. Das ist einfach und simpel, und ich habe dazu auch immer noch keine gute Antwort. Ich habe aber sozusagen für mich die Erfahrung gemacht, dass es, dass wir das hätten vorher klären müssen.*

Bei aller Relevanz von Gewerkschaften im Kampf für würdige Arbeitsbedingungen müssen diese es auch schaffen, möglichst viele Arbeitnehmer*innen anzusprechen.

ATMO: Chattering_ambient_drone-1.wav by Jim-Bretherick -- <https://freesound.org/s/578294/> -- License: Creative Commons 0

O-Ton: Andreas

Ich glaube, dass Gewerkschaften, wenn wir jetzt zum Organisieren im Betrieb reden, überlegen müssen, was ihre Außenwirkung ist und wie sie neue Leute einbinden. Sowohl die DGB-Gewerkschaften, als auch jetzt die Basisgewerkschaft der FAU zum Beispiel.

O-Ton: Mohammed

Ich bin Mitglied bei ver.di. schon, also seit dem Beruf vorher seit der Krankenpflege, aber auch da bin ich in keiner einzigen Gruppe irgendwie aktiv oder habe mich da irgendwie eingebracht und gleichzeitig finde ich irgendwie die, also Gewerkschaft einfach sehr, sehr wichtig, ja, hab mich nie irgendwie so wirklich angesprochen, ich meine, ich zahle ja trotzdem monatlich meine Beiträge und habt ihr noch nie in Anspruch genommen für irgendeine Rechtsberatung oder irgendwas. Ich bin ein sehr, sehr politischer Mensch, ich bin auch sehr in anderen Kontexten und finde das auch absolut wichtig, aber irgendwie dazu gar nicht.

erklärt Mohammed Jouni, Trainer für Antidiskriminierung und Empowerment, ehemaliger Krankenpfleger und Sozialarbeiter. Die Frage der Vertretung, der Hürden – all das spielt eine Rolle, wenn wir mit organisierten Sozialarbeiter*innen über Gewerkschaften reden. Scheinbar gibt es also verschiedene Ambivalenzen und Kritik bezüglich der Gewerkschaften. Dabei vertreten viele Sozialarbeitende ihre Grundidee. Auch Ulrike Eichinger, Professorin für Soziale Arbeit, sieht in ihnen ein großes Potential.

O-Ton: Ulrike

Das Potenzial sehe ich in Gewerkschaften tatsächlich als Handelsplattform und tatsächlich so dieses Vernetzen mit rein in die Politik, Praxen wie dass man Sachen in Tarifverträgen verhandelt oder sowas warum sollte man die nicht nutzen? Ne so, warum muss man alles überall das Rad neu erfinden? Gleichzeitig muss man für die Soziale Arbeit halt auch ein Stück weit das Rad neu erfinden, weil eben diese gewerkschaftlichen Traditionen oder eingespurten Praxen bei uns nicht

so gut funktionieren, weil eben zentrale Sachen eben nicht unbedingt in Tarifverträge mal so einfach zu packen sind, also das wahnsinnig aufwendig ist, wenn es so kleine Betriebseinheiten sind für Gewerkschaften da irgendwie anzufangen zu organisieren, also da kommen quasi auch wirklich die willigsten Gewerkschaften an ihre Grenzen. was weiß ich denn eher so basisorientierten Gewerkschaften wie die FAU in ihrer Qualität zum Tragen kommen. Wenn es an die Tarifverhandlungen geht, kommen die an ihre Grenzen.

In den meisten Fällen werden durch Gewerkschaften Lohnerhöhung oder weniger Arbeitsstunden erkämpft. Um das durchzusetzen, können sie ihre Mitglieder zum Streik aufrufen. Die Grundlage des deutschen Streikrechts ergibt sich aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes:

„Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Arbeitnehmer*innen dürfen aber nur die Arbeit niederlegen, um tariflich regelbare Ziele durchzusetzen. Sie dürfen sich nicht mit den Kämpfen anderer Betriebe solidarisieren. Das deutsche Streikrecht wird vor allem durch die Rechtsprechung am Arbeitsgericht geformt, die Streikregeln stehen also nicht im Gesetz.

Daneben gibt es auch den politischen Streik, davon sprechen wir, wenn Arbeitnehmer*innen die Arbeit niederlegen, um Ziele zu erreichen, die außerhalb ihres Arbeitsverhältnisses liegen - ein klassisches Beispiel ist der Genrealstreik. Politischer Streik ist in Deutschland nicht verboten. Über ihn wird jedoch juristisch sehr konservativ entschieden. Das geht zurück auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 1952. Um politische Forderungen durchzusetzen, so das Gericht, dürfe die Arbeit nicht niedergelegt werden. Dennoch gab es auch nach diesem Urteil politische Streiks, zum Beispiel gegen die Rente mit 67 im Jahr 2007 und es gibt Stimmen, die argumentieren, dass auch politische Streiks vom Grundgesetz gedeckt sind.

O-Ton: Laurentia

Es ist aber so, dass insbesondere in der Sozialen Arbeit, im Sozial- und Erziehungsdienst, in der Altenpflege, in all den Arbeitsbereichen des Care-Sektors die Arbeitsbedingungen sehr konkret und sehr weitreichend von der Sozialpolitik bestimmt werden. Und zum Teil ist auch der Staat Arbeitgeber. Insofern ist es widersinnig und absurd, da von Care-Arbeitenden zu fordern, oder zu verlangen, dass sie in Arbeitskämpfen eben nur in so einem ganz, ganz engen Rahmen Forderungen stellen können, die nicht politisch sind. In anderen Arbeitsbereichen ist es vielleicht nachvollziehbarer, aber insbesondere im Care-Sektor ist es im Grunde widersinnig.

Im Care-Sektor hat sich in den letzten Jahren somit gezeigt, dass das Streikrecht bereits erweitert wurde. Beschäftigte stellten Forderungen, die bislang nicht in einem Tarifvertrag festgehalten werden konnten und die als nicht erstreikbar galten. Das war zum einen im Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015 zu beobachten, der für Aufwertung gekämpft hat aber z.B. auch in der Pflege an der Charité beim Arbeitskampf, dem sogenannten „Tarifvertrag Entlastung“. Hierin wurde eine Mindestpersonenzahl auf Stationen festgesetzt, um Überlastung vorzubeugen.

O-Ton: Laurentia

Und wenn diese Zahl unterschritten wird, dann wird entweder in Überstunden oder in Lohn sozusagen ausgeglichen. Und da gab es ganz, ganz großen Widerstand, auch und natürlich von Seiten der Arbeitgebenden, aber es wurde durchaus auch von Gewerkschaften, Widerstand ist vielleicht ein bisschen zu viel gesagt, aber es wurde schon sehr deutlich gesagt, dass das eigentlich nicht möglich ist, dafür zu streiken.

ATMO: Chattering_ambient_drone-1.wav by Jim-Bretherick -- <https://freesound.org/s/578294/> -- License: Creative Commons 0

Gewerkschaften seien zu wenig radikal, denken gesellschaftlichen Veränderungsbedarf nicht mit, sondern denken nur an Sozialpartnerschaft – eine Kritik an Gewerkschaften, die gesellschaftlich weit verbreitet ist. Ganz zu Recht, findet auch Anja mit Blick auf die Verhandlungen des TVöD vergangenen Herbst. Viele organisierte Sozialarbeiter*innen im öffentlichen Dienst und darüber hinaus hatten die Verhandlung verfolgt und waren bereit, zu streiken.

O-Ton: Anja

dann hört man oft „Na ja, bringt doch alles sowieso nicht, scheiß Gewerkschaften. Ich war in der letzten Tarifrunde dabei und habe gestreikt und hab sogar in Kauf genommen, dass ich Gehaltabzug habe, weil ich nicht in der Gewerkschaft bin, und was haben wir erreicht? Gar nichts.“ Kann ich total nachvollziehen. Also ich hab echt nach der letzten Tarifverhandlung vor 2, 3 Wochen wiederholt gedacht, ich steige jetzt aus der Gewerkschaft. weil man irgendwie sich so ohnmächtig fühlt und auch total verarscht fühlt, muss man einfach mal so sagen. Da stellen sich dann die Gewerkschafter, die in der Runde saßen und verhandelt haben, vor die Kamera und sagen Wir haben doch richtig was erreicht für euch und es ist doch okay, es ist nicht der große Wurf, aber immerhin und du denkst so ey, 10,5 %, schon das war irgendwie ein Witz angesichts der Inflationsrate, die wir hatten und haben. Schon das war ein Witz, und jetzt erklärt man uns ernsthaft, dass das ein Gewinn ist? Das wird nicht mehr auf die Rente angerechnet. Das ist irgendwie ja für mich kein Arbeitskampf und das ist auch keine Interessenvertretung der Arbeiterklasse oder der Lohnabhängigen.

Dabei war die Streikbereitschaft und Motivation bei den Sozialarbeitenden in ihrem Umfeld extrem hoch. Bei Anja bleibt das Gefühl, dass die Basis letztlich nicht mitbestimmen kann. Es bestanden keine Vetorechte in den Verhandlungen, um zu entscheiden, in unbefristete Streiks zu gehen. Es gibt zu große Hierarchien in den Strukturen der großen verhandelnden Gewerkschaften, findet Anja. Gewerkschaften haben anscheinend die Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Menschen aus dem Care-Bereich zu wenig auf dem Schirm, obwohl sie hier viele als Aktive oder Hauptamtliche gewinnen könnten.

O-Ton: Anja

Andererseits denke ich mir, ja, wenn ich da jetzt rausgehe, dann ist irgendwie auch nichts gewonnen, dann versuche ich irgendwie, da drin vielleicht was zu bewegen und muss mir überlegen, was ich da machen kann und mit wem ich mich vielleicht zusammentun kann, das ist gerade so mein Gedanke.

Mehr Menschen müssten in Gewerkschaften aktiv werden, sich einbringen - das ist eine Strategieüberlegung, um Gewerkschaft zu verändern. Für alle Gewerkschaften gilt natürlich dennoch: Ehrenamtliche Arbeit und Gremienarbeit können sich nur manche Leute leisten. Und manche Menschen müssten stärker abgeholt, ihre Vorschläge angenommen werden. Dafür sollten sich Gewerkschaften öffnen, weniger kompromissbereit und kämpferischer auftreten. Und sie müssten bereit sein, ihre Strukturen zu verändern, z.B. mit Blick auf gesellschaftliche Machtverhältnisse. Gerade für die Soziale Arbeit sei es wichtig, dass gesellschaftliche Diversität in Gewerkschaft repräsentiert wird, findet auch Ulrike Eichinger von der ASH.

O-Ton: Ulrike

auch wenn man sich jetzt die Organisationsprozesse hier in Berlin anschaut, das ist häufig weiß, männlich und so ist es, so ist die Profession, aber nicht, sie ist weder hauptsächlich männlich, wenn man irgendwie jetzt die Leitungsetagen da drüber hinguckt, die ist auch weiß und männlich und so, aber da reproduziert sich viel und das ist, das passt noch nicht.

O-Ton: Mohammed

*weil das Thema Sozialarbeitende of Colour haben ganz viele gar nicht auf dem Schirm. Das heißt irgendwie, die die holen sich da irgendwelche Leute ins Team um das Team bunter zu machen, aber es geht dann gar nicht mehr darum okay, was gibt es für rassistische Strukturen innerhalb des Trägers? Wo sind diese Leute auch Reflexionsfläche für bestimmte Sachen und was leisten sie für unbezahlte Arbeit? Wo werden sie von den Adressat*innen anders adressiert? All das hat keine Besprechbarkeit. Aber das hat zum Beispiel keine einzige Gewerkschaft oder ich kenne das nicht sagen okay, das ist mal ein Specialneed, der nicht sonst irgendwo abgedeckt ist und da geht es nicht nur um Tarifbindung sondern, sondern da geht es um ganz, ganz, ganz, ganz ganz andere Fragen, die wahrscheinlich so eine weiße Gewerkschaft gar nicht auf dem Schirm hat, dass das überhaupt noch wichtig ist, so.*

So Mohammed Jouni. Dafür müssen sich Sozialarbeiter*innen wohl jedoch auch selbst mitbringen im Sinne von „Gewerkschaft sind wir alle“, vermutet Senta Ebinger.

O-Ton: Senta

Und natürlich kann man sagen, die die machen, die vertreten uns gar nicht richtig, aber wenn weiß ich nicht, wenn wir so miserabel, also wirklich im einstelligen Bereich organisiert sind, wer soll denn dann die Gewerkschaft sein? Also wenn wir da nicht drin sind, und deswegen glaube ich, man kann über die schimpfen. Aber letztlich, wenn sich genug von uns engagieren würden, dann würden sich, dann hat man wahrscheinlich neue Probleme mit der Gewerkschaft, Aber dann dann könnten wir uns tatsächlich auch, könnten wir das so gestalten, wie wir das wichtig finden, und ich glaube, es gibt so viele Kompetenzen bei Sozialarbeitenden, dann aber das muss halt organisiert eingesetzt werden und nicht jeder vor sich hin wursteln.

Das zu vermitteln, kann auch eine Aufgabe oder Möglichkeit von Hochschule sein, findet Ulrike Eichinger.

O-Ton: Ulrike

Weil in der Hochschule erreichen wir alle, ne auch so für das Thema an sich und alle adressiert werden, bleibt es zwar für manche höherschwelliger, von Gewerkschaften irgendwie auch gesehen zu werden, mit den spezifischen Themen, dann auch noch mal, gibt aber eben auch Möglichkeiten, was weiß ich, auch auf betrieblicher Ebene so was wie Schutz auch für Beschäftigte vor Rassismus am Arbeitsplatz, ne, also ich denke, es gibt schon die Möglichkeiten, auch spezifische Themen da einzubringen, aber das ist noch Zukunftsmusik, glaube ich, da stehen wir noch nicht.

ATMO: 2020-03-29 Downtempo - by Doctor_Dreamchip --
<https://freesound.org/s/511277/> License: Attribution 4.0)

Es scheint noch viele Baustellen zu geben mit Blick auf die Gewerkschaften, im Allgemeinen, aber auch mit Blick auf die Soziale Arbeit. Wir haben uns kritisch mit der Rolle und dem Potential von Gewerkschaften auseinandergesetzt. Uns angeschaut wie Gewerkschaften wie ver.di, die Freie Arbeiter*innen-Union und der DBSH – der Berufsverband Soziale Arbeit – sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sozialen Arbeit einsetzen und wo sie an ihre Grenzen kommen. Und wir haben betriebliche Organisation in Betriebsräten und Betriebsgruppen betrachtet.

Es gibt aber noch mehr Initiativen, die sich für würdige Arbeitsbedingungen einsetzen: Selbstorganisationen von Berufsgruppen innerhalb Sozialer Arbeit, die Arbeit im Kollektivbetrieb als Mittel, Arbeitsbedingungen selbst in der Hand zu nehmen, politische Streiks und Vernetzungs- und Austauschplattformen von Sozialarbeitenden. Dazu mehr im nächsten Teil unseres Features.

O-Ton: Anja

seid wütend, und organisiert euch, egal wo, oder schaut in den verschiedenen Gruppen und Bündnissen vorbei und macht euch da irgendwie einen eigenen Eindruck, was für euch passt, ob ihr da jetzt eher so theoretisch euch mit der Problematik auseinandersetzen möchtet oder eher in Aktionen treten wollt oder beides, oder für Vernetzung sorgt. Nehmt irgendwie, nehmt das in die Hand, in die eigene Hand.

Soziale Arbeit im Arbeitskampf

Ein Feature von Sonja Lamer, Isabella Menegazzi und Johanna Fischer

Teil 2: Die Gewerkschaften