

DA

DIREKTE AKTION
anarchosyndikalistische Zeitung

H20318 · 38. JAHRGANG

231 | SEPTEMBER/OKTOBER 2015 EUR 2,00

AUS DEM INHALT

BETRIEB UND GESELLSCHAFT

Pflege am Boden 3

Interview mit Odette Gleiniger, Organisatorin von „Pflege am Boden Leipzig“

Pflege unterm Roten Kreuz 4

Nicht nur aus Sicht eines Altenpflegers – das DRK mit seinen Problemzonen

Lieber Urlaub als Bowling 5

Die FAU Halle befindet sich in einem Konflikt mit einem Halleschen Bowlingcenter



„I was fired by SMS“ 6

Problems with the vegan fast food restaurant Yo-YoFoodworld

Pflegekammern werden eingeführt 7

Ein Schritt in die richtige Richtung?

ZEITLUPE

„Das Recht auf Faulheit“ 8

Wenn die Arbeit etwas Schönes und Erfreuliches wäre, hätten die Reichen sie nicht den Armen überlassen

GLOBALES

Neuwahlen nach Griechenlands Unterwerfung 9

Die Syriza-Regierung spaltet sich an der Zustimmung zum Spardiktat

„Die Angst wegschmeißen“ 10

Labournet.tv erinnert in ihrem jüngsten Film an den Zyklus der Arbeitskämpfe in der norditalienischen Logistikbranche



The fight against Amazon 11

The ongoing Anarcho-syndicalist struggle in Poznan against oppressive working conditions

HINTERGRUND

Kapitalismus verstehen 12

Einführung in die Politische Ökonomie der Gegenwart

KULTUR

Dismaland – Anarchismus für Einsteiger ... 14

Banksys finsterner Freizeitpark für Erwachsene

Theater als Labor der Revolution 15

Augusto Boals Forumtheater-Methode

WWW.DIREKTEAKTION.ORG

Pflegeleicht?

Über die Möglichkeiten des Widerstands in einer besonderen Branche

Bis in das 19. Jahrhundert wurde Pflege nicht als Arbeit angesehen, sondern als Privatsache, Dienst an Gott oder Akt der Nächstenliebe. Auch heute unterscheidet sich die Arbeit in sozialen Berufen wesentlich von der im Handel oder in der Produktion. Wer sich für eine Tätigkeit in der Pflege, im medizinischen Bereich oder in der Betreuung und Erziehung entscheidet, übernimmt Verantwortung für andere Menschen. Scheinbar kleine Nachlässigkeiten oder marginale Fehlentscheidungen können den Gesundheitsprozess der Anvertrauten stören, zu Schlafstörungen und Traumatisierungen bei Kindergartenkindern oder zu Erkrankungen und zum Tod der Pflegebedürftigen führen.

Während man das Arbeitsergebnis von Bauarbeitern und Bauarbeiterinnen, Angestellten von Handelsunternehmen oder Bäckerinnen und Bäckern in Euro und Cent darstellen kann, ist dies in sozialen Berufen nicht möglich. Oder wie sollte man den buchhalterischen Wert dafür ermitteln, dass die kleine Lisa keine Angst mehr vor Gewitter hat und jetzt weiß, was für tolle Sachen man aus Pappmaschee basteln kann, oder dass eine Seniorin durch besonders freundliche und einfühlsame Pflege neuen Lebensmut schöpft und zwei Jahre länger lebt? Auf das mittelfristige betriebswirtschaftliche Ergebnis der Betreuungs- oder Pflegeeinrichtung haben diese Erfolge keinen Einfluss. Und leider scheinen manche Geschäftsführungen dieser „Sozialbetriebe“ auch nur bis zur nächsten Bilanz zu denken.

Und dies geht sowohl zu Lasten der der zu Pflegenden und zu Betreuenden, als auch der Angestellten. Da wird mit minimaler Personalstärke gearbeitet, was Arbeitsverdichtung bedeutet. In manchen Unternehmen gilt es als unsolidarisch, die gesetzlichen Pausen wirklich zu nehmen oder während der Freizeit nicht erreichbar zu sein, um spontan zur Arbeit gerufen werden können. Oft wird die Zeit zum Umziehen nicht bezahlt (Rüstzeiten), Fahrzeiten in der ambulanten Pflege werden als Pausen gebucht, Überstunden werden abverlangt, aber nicht registriert.

Gründe sich zu wehren gibt es genug. Aber die Arbeitgeber können meistens davon ausgehen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich leicht moralisch erpressen lassen. Wenn sie nicht außerplanmäßig zur Arbeit erscheinen, auf ihre Pausen bestehen oder gar streiken würden, würden sie doch den Pflegebe-

dürftigen oder Patienten schaden. Leider funktioniert diese Erpressung noch.

Für erfolgreiche Streiks in Krankenhäusern gibt es inzwischen einige



Bild: Sylvia Gehlach: Altenpflege, 1983

Beispiele. So wurden 2006 durch ver.di Tariferhöhungen in den Universitätskliniken Leipzig, Dresden und Essen erkämpft. Eine zentrale Rolle spielte die Bestreikung der Lager, was dann nach und nach den Klinikbetrieb lahmlegte. Daneben gab es für das Pflegepersonal Notdienstvereinbarungen, so dass das Argument, man würde die Patienten gefährden, nicht mehr galt. Dennoch beteiligten sich viele Krankenschwestern und Pfleger genau deshalb nicht. In Essen bestand auch der Gärtner darauf, in die Notdienstvereinbarung einbezogen zu werden, da er seine Rosen nicht so lange allein lassen konnte. Beim diesjährigen Streik an der Berliner Charité für mehr Personal war die Streikbereitschaft wesentlich besser, was zu einem recht schnellen Erfolg geführt hat. Dies lag unter anderem auch daran, dass ver.di und die Streikleitung das System der Notdienstvereinbarung besser kommunizieren konnten.

Wäre so ein Streik auch an einem Pflegeheim möglich? Theoretisch ja. Voraussetzung wäre, dass die Notdienstvereinbarung so beschaffen ist, dass wirklich nur gepflegt wird, aber die Dokumentation nicht für den Arbeitgeber zugänglich ist. Natürlich müssen die Pflegerinnen und Pfleger so protokollieren, dass sie sich rechtlich absichern. Es darf aber nicht so geschehen, dass das Unternehmen dies zur Abrechnung nutzen kann.

Wichtig ist, dass die aufrufenden Gewerkschaften bestimmen, was in der Not-

dienstvereinbarung steht. Es muss allen klar sein, dass nicht der Arbeitgeber sagt, wer welchen Notdienst versieht, sondern die Streikleitung. Sobald das Unternehmen Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen zum Streikbruch einsetzt, ist die Notdienstvereinbarung zu revidieren.

Viele Missstände sind aber nicht durch Streik oder streikähnliche Handlungen zu erreichen, da das Ergebnis eine Vereinbarung darüber wäre, dass der Arbeitgeber sich an das Gesetz hält. Warum sollte sich aber jemand, der jederzeit zum Gesetzesbruch bereit ist, an so eine Vereinbarung halten? Hier kann ein Weg sein, über die Gesetzeslage aufzuklären und einzelne Klagen zu unterstützen. Dies muss von Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Mitglieder der FAU Leipzig tun dies seit November 2014 in Bezug auf die Volkssolidarität Leipzig. Diese reagiert bislang mit Gerichtsprozessen gegen die, welche sie für die Verantwortlichen der Veröffentlichungen hält. Dabei werden auch Anträge auf Haftstrafen gestellt. Auch gibt es teilweise recht lustige Abmahnungen. Zum Beispiel sollte nicht behauptet werden, dass in einem Altenpflegeheim die Sonne nicht mehr aufgeht. Selbst Leute die in Astronomie nicht so gut aufgepasst haben, werden daran sehen, wie groß die Angst beim Arbeitgeber ist. Auch der nicht unerhebliche Einsatz von Geld für Anwälte zeigt, dass man in Leipzig wohl einen wunden Punkt getroffen hat.

Inzwischen werden Kindergärten in kommunaler Trägerschaft regelmäßig bestreikt. Dabei nimmt das Verständnis der Eltern während des Streiks nicht unbedingt zu. Ein Problem ist, dass Kommunen die Betreuungsverträge mit den Eltern so gestalten, dass Streik wie eine Naturkatastrophe betrachtet wird. Die Eltern können nicht nur keine Mehrkosten für eine private Kinderbetreuung verlangen, in manchen Kommunen müssen sie sogar die Kitagebühren während des Streiks weiterbezahlen. Hier könnte es sich um einseitige Benachteiligungen handeln, die nach den Bestimmungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen verboten sind. Die Eltern dazu zu mobilisieren, die Büros der Bürgermeister und zuständigen Dezernenten gemeinsam zu besuchen, kann natürlich nie verkehrt sein.

Sonja Winter

Überlastungsanzeigen entlasten

Schriftlich und gemeinsam ist am wirkungsvollsten

Die Überlastungsanzeige ist die Mitteilung des Beschäftigten in der Pflege an den Vorgesetzten, dass Sicherheit oder Gesundheit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin gefährdet sind und dies die Folge von organisatorischen Mängeln ist, auf die der oder die Anzeigende keinen Einfluss hat. Diese kann schriftlich oder mündlich an den oder die Vorgesetzte erfolgen. (Ein Dienstweg ist nicht einzuhalten.)

Grundlage ist das Arbeitsschutzgesetz (§§ 15, 16). Diese Anzeige, die manchmal auch Entlastungs-, Gefährdungs-, Gefahren- oder Präventionsanzeige genannt wird, kann von der Pflegehilfskraft, der Fachkraft, Wohnbereichsleiter oder -leiterin und auch dem Pflegedienstleiter oder -leiterin gestellt werden. Die Überlastungsanzeige überträgt die Verantwortung auf

den Vorgesetzten, der auf den Arbeitgeber hinzuwirken hat, die Risiken oder Mängel zu beseitigen. Oft geht es darum, für mehr Personal zu sorgen.

Das Stellen der Überlastungsanzeige führt aber nicht dazu, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin von seiner Sorgfaltspflicht entbunden wird, oder dass strafbare Handlungen entschuldigt werden.

Obwohl der oder die Anzeigende dem Arbeitgeber eigentlich hilft, einen Missstand zu erkennen, gewissermaßen seine Arbeit macht, sind sie bei vielen Vorgesetzten unbeliebt. Auf eine Überlastungsanzeige muss unverzüglich reagiert werden und sie wird Teil der Dokumentation. Das heißt bei Kontrollen durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse könnte bei einer Häufung ein genereller Miss-

stand erkannt werden. Es kommt auch vor, dass Vorgesetzte, gerade wenn sie Angst vor intensiveren Nachforschungen haben, statt gegen den Missstand gegen den Anzeigsteller beziehungsweise die Anzeigstellerin vorgehen. Das kann bis zu Mobbing, unbegründeter Freistellung oder Strafversetzung führen. Beliebt sind auch plötzliche Personalgespräche, in denen dann dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterinnen erklärt wird, dass er oder sie nicht den Blick für die größeren Zusammenhänge hat und der Mangel doch eigentlich in ihrer oder seiner Einstellung liegt. Deshalb ist es sinnvoll solche Überlastungsanzeigen teamweise zu stellen, jeder Mitarbeiter und Mitarbeiterin einzeln.

Thomas Bloch

CATWALK



Gewerkschaft in der Pflege

Der Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe beschäftigt sich mit der Situation im Pflegebereich. So werden etwa die allgemeine Lage sowie Handlungsmöglichkeiten auf der Titelseite beschrieben. Das DRK beleuchten wir auf Seite 4. Schön ist, dass das Ressort Globales einen Artikel zur Situation Island bei Globales (Seite 11) beisteuern konnte. Zum ersten Mal veröffentlichen wir auch Texte auf Englisch, die von der Foreigners' Section der FAU Berlin beigesteuert werden (Seiten 6 und 10). Die deutsche Version wird später auf unserer Internetseite zu finden sein.

Rundreise in der Region Süd

„Ein Streik steht, wenn mensch ihn selber macht“

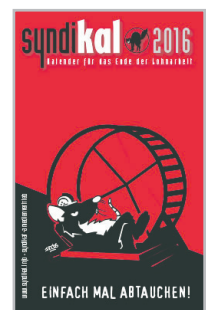


Daten zur Rundreise:

- Freiburg**
Strand-Cafe (Adlerstr.12)
Mo. 14. September, 20.00 Uhr
- Karlsruhe**
Vikto riast. 12
Di. 15. September, 19.30 Uhr
- Stuttgart**
Stadtteilzentrum Gasparitsch, Rotenbergstraße 125
Mi. 16. September, 20.00 Uhr
- Mannheim**
wildwest, Alphonstr. 38
Do. 17. September, 20.15 Uhr
- Frankfurt**
Cafe Excess, Leipziger Straße 91
Fr. 18. September, 20.00 Uhr
- Regensburg**
LiZe, Dahlienweg 2a
Mo. 2. November, 19.00 Uhr
- München**
EineWeltHaus, Schwanthaler Str. 80
Di. 3. November, 19.30 Uhr

Kauf dich glücklich!

Der Kalender für das Ende der Lohnarbeit wird wieder herausgegeben! Einige Themen: Der Streik bei Neupack, Betriebsrat-Bashing, Freihandel als wirkliche Bewegung (zu TTIP), Vor 80 Jahren – die Spanische Revolution, Der Stift als Waffe – zum Comiczeichner Tardi, Von Dienstbotinnen, Bufdis und Herdprämien und vieles mehr...



Syndikal 2016 – Kalender für das Ende der Lohnarbeit
Ab sofort bestellbar bei
Syndikat-A
ISBN 978-3-9810846-2-7
192 Seiten, 6,90 Euro
www.syndikal.info

DIREKTE AKTION - c/o Syntopia · Gerokstr. 2 · 47053 Duisburg
Deutsche Post AG · PVSt · „Entgelt bezahlt“ · VKZ H20318