

Gabriele Winker

Care Revolution als Handlungsstrategie für kommunale Interessenvertretungen

Arbeit ohne Ende ist auch im öffentlichen Dienst alltägliche Realität geworden. Immer mehr Menschen stehen vor der beständig schwieriger werdenden Aufgabe, den Balanceakt zwischen Erwerbsarbeit und unentlohnter Sorgearbeit für sich und andere zu meistern. Sie leben mit der dauernden Bedrohung, an diesen Anforderungen zu scheitern. Gemäß dem neoliberalen Credo der Eigenverantwortung sind sie aufgerufen, je individuell die hohen beruflichen Anforderungen mit den zunehmenden Aufgaben der Selbstorganisation und mit den gestie-

nisse von Kindern oder kranken Menschen, die auf Sorge angewiesen sind, unerfüllt.

Gegen diese leidvollen Erfahrungen wendet sich die Strategie der Care Revolution. Sie knüpft an Erkenntnisse feministischer Politik an und stellt die grundlegende Bedeutung der Sorgearbeit im nicht entlohnten familiären Bereich ebenso – wie im entlohnten Care-Bereich – ins Zentrum sozialer Auseinandersetzungen. Das Konzept zielt darauf ab, das gesellschaftliche Zusammenleben ausgehend von menschlichen Bedürfnissen zu gestalten. Damit wird Sorgearbeit,

einkommen, eine deutlich bessere Entlohnung der Arbeit in Care-Berufen, beispielsweise von ErzieherInnen oder Altenpflegekräften.

- Ausreichende Zeit, um neben der Erwerbsarbeit die Sorge für nahestehende Menschen und für sich selbst bewältigen zu können und Zeiten der Muße übrigzubehalten: Das bedeutet zunächst Arbeitszeitverkürzung für Vollzeit-Erwerbstätige auf zunächst 35 Wochenstunden mit Lohn- und Personalausgleich, besondere Erleichterungen für Menschen mit hohen Sorgearbeiten, beispielsweise eine deutlich längere entlohnte Pflegezeit. Dies sind wichtige Schritte, um eine diskriminierungsfreie und damit geschlechtergerechte Verteilung von familiärer Sorgearbeit zu realisieren.
- Eine soziale Infrastruktur, die Sorge und Selbstsorge wirklich unterstützt: Das bedeutet zunächst ein ausgebautes und kostenfreies Bildungs- und Gesundheitssystem bei gleichzeitig deutlich erhöhtem Personalschlüssel, beispielsweise in Kitas, im Pflegebereich der Krankenhäuser und Altenheime, für alle finanzierbar Wohnraum, kostenloser öffentlicher Nahverkehr und die Unterstützung von Selbsthilfenetzwerken und Commons/Gemeingüter-Projekten. Über eine Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums, z.B. durch die Wiedereinführung der Vermögenssteuer und insgesamt einer höheren Besteuerung von Wohlhabenden, ist dies realisierbar.
- Echte Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungen: Das bedeutet eine umfassende demokratische Selbstverwaltung, beginnend im Care-Bereich. Um-

setzbar ist dies über Care-Räte, die der überregionalen Abstimmung und der demokratischen Kontrolle dienen. Viele Care-Projekte wie Gesundheitszentren, Kitas oder Bildungsangebote lassen sich auch dezentral gestalten und können auf einer Selbstverwaltung vor Ort, in den Stadtteilen und Nachbarschaften, beruhen. Ein erster Schritt könnte es sein, an Runden Tischen beispielsweise ErzieherInnen, Sozialarbeitende, Eltern, Jugendliche sowie kommunale EntscheidungsträgerInnen und PersonalrätInnen zusammenzubringen, so dass Betroffene tatsächlich die Gestaltung sozialer Dienste umfassend mitbestimmen können.

- Diskriminierungsfreie Gesellschaft: Das bedeutet, dass es keinen Ausschluss, keine Benachteiligung und keine Privilegien beispielsweise wegen der Herkunft oder der Staatsangehörigkeit, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, der körperlichen Leistungsfähigkeit oder der beruflichen Kompetenz gibt. Das solidarische Handeln selbst wird sicherlich Gegenstand beständigen Lernens sein. Solidarität ist in einer Gesellschaft, die auf sozialer Ungleichheit und damit auch auf Ausgrenzung, Abwertung und Unterdrückung beruht, überhaupt nicht selbstverständlich, aber eine notwendige und spannende Herausforderung.



genen Leistungsansprüchen in der familiären Sorgearbeit zu vereinbaren. Tagtäglich führt der Abbau sozialstaatlicher Leistungen zu hohen Belastungen von familiären Sorgearbeitenden, wenn beispielsweise wegen fehlender LehrerInnen Eltern bei der Unterstützung von Lernprozessen zusätzlich gefordert sind. Oder wenn die extreme Verkürzung der Liegezeiten in Krankenhäusern zu sogenannten blutigen Entlassungen führt und Angehörige und FreundInnen die Versorgung der Kranken zuhause organisieren müssen. Die mit der zunehmenden Arbeit verbundene Überlastung ohne Erholungs-pausen führt zu Erschöpfung bis hin zu psychischen Erkrankungen. Ebenso bleiben wichtige Bedürf-

die in den meisten politischen Strategien ebenso wie in den vorherrschenden ökonomischen Theorien keine Rolle spielt, als Bezugspunkt der Gesellschaftsveränderung gewählt. Das Ziel der Care Revolution ist eine an menschlichen Bedürfnissen, insbesondere an der Sorge füreinander orientierte, radikal demokratisch gestaltete solidarische Gesellschaft.

Mit folgenden Schritten will die Care Revolution dem Ziel guter Sorge und eines guten Lebens näherkommen:

- Ausreichendes Einkommen für alle, um die eigene Existenz zu sichern: Das bedeutet zunächst einen substanziellen Mindestlohn ohne Ausnahmen, ein bedingungslos gezahltes Grund-



Um diese Ziele umzusetzen, hat sich 2014 das Netzwerk Care Revolution (www.care-revolution.org) gegründet, das sich für grundlegende Veränderungen im Bereich nicht entlohnter und entlohnter Sorgearbeit einsetzt. Im Netzwerk Care Revolution sind Initiativen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und auch mit verschiedenartiger politischer Schwerpunktsetzung vertreten. Das Spektrum reicht von Initiativen pflegender Angehöriger über Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Elterninitiativen bis zu Organisationen von MigrantInnen, von ver.di- und GEW-Betriebsgruppen im Bereich der Pflege und Erziehung über Organisationen aus den sozialen Bewegungen bis zu feministischen und linken Gruppen. Beispiel eines politischen Eingreifens des Netzwerks stellt die Beteiligung an Demonstrationen zum 1. Mai dar. Unter dem Motto „Tag der unsichtbaren Arbeit“ führten Care-AktivistInnen in mehreren



bundesdeutschen Städten mit vielen KollegInnen Gespräche über die Möglichkeit, Sorgearbeit grundlegend zu politisieren.

Ein wichtiger Grund für die Zusammenarbeit der im Netzwerk Care Revolution aktiven Gruppen ist, dass es zur Realisierung auch der kleinsten Schritte eines politischen Zusammenschlusses Aktiver - über verschiedene Care-Bereiche und über Positionen im Sorgeverhältnis hinweg - bedarf. Ansätze einer solchen Politik wurden 2015 in Deutschland beim Streik im Sozial- und Erziehungsdienst sichtbar. Auch wenn ErzieherInnen und Eltern in der Streiksituation selbst unterschiedliche Interessen hatten, bezogen sie sich aus unterschiedlichen Positionen positiv und wertschätzend aufeinander. Auf dieser Basis lässt sich die von Eltern und ErzieherInnen geleistete Sorgearbeit für Kinder insgesamt ins Zentrum von Politik stellen und es lassen sich gute Arbeitsbedingungen für berufliche und familiäre Sorgearbeitende erkämpfen. Auch im Bereich der Krankenhäuser machten in den letzten



Kristin Ideler

Die Aufwertung von Sorgearbeit in der betrieblichen Praxis voranbringen

– oder die Care-Revolution bei ver.di ins Rollen bringen

Der Fachbereich Gemeinden Hessen hat begonnen, sich mit der praktischen Umsetzung der Aufwertung von Sorgearbeit – auch Care-Arbeit genannt – zu befassen. Bei der letzten Landesfachbereichskonferenz Anfang 2015 gab es neben einem Vortrag von Gabriele Winker zur Care Revolution vier Arbeitsgruppen, in denen sich ver.di Vertrauensleute und PersonalrätInnen anhand von vier Fragen dem Thema widmeten.

1. Wo habe ich, meine ver.di-Gruppe oder meine Initiative, bei der ich ansonsten mitarbeite, Berührungspunkte mit dem Thema Care bzw. Sorgearbeit?

Insbesondere in kleineren Kommunen kann ver.di eine Vernetzungsplattform sein, sich über das Thema Sorgearbeit als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge auszutauschen. Auch können die ver.di-Ortsvereine mehr eingebun-

den werden, um dabei Stellung zu nehmen zu aktuellen Entwicklungen im Care-Bereich. Wichtig ist aus gewerkschaftlicher Sicht beim Thema Care das Spannungsfeld Ehrenamt/Erwerbsarbeit kritisch zu beleuchten, da zunehmend eine Privatisierung durch Verehrenamtlichung von Sorgearbeiten stattfindet. Wie aktuell in der Flüchtlingsarbeit in großem Umfang zu beobachten ist, ver.di kann, gerade im kommunalen Bereich, die

Jahren neuartige Arbeitskämpfe Schlagzeilen. Beispielsweise forderten die ver.di-Betriebsgruppe und der Personalrat der Charité Berlin vom Unternehmen, das die Berliner Uni-Krankenhäuser betreibt, einen Tarifvertrag zur Mindestpersonalbesetzung auf den Pflegestationen. Diesen Arbeitskampf unterstützte das „Bündnis Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus“ aus der Interessenlage als potenzielle PatientInnen heraus mit Solidaritätsaktionen. Auch PersonalrätInnen und Vertrauensleute in Hessen können durch solche Aktionen Beschäftigte mit den auf die Leistungen des öffentlichen Dienstes angewiesenen EinwohnerInnen zusammenbringen, damit sie sich gemeinsam politisch Gehör verschaffen.

Der Care-Bereich ist für die Zurückdrängung von Privatisierungen und damit für den Einstieg in eine umfassende Vergesellschaftung prädestiniert. Denn hier werden unmittelbar lebensnotwendige Be-

dürfnisse angesprochen, gleichzeitig ist hier die Absurdität besonders offensichtlich, Menschen nach dem Prinzip maximaler Rentabilität heilen, lehren, beraten oder pflegen zu wollen. Hier gemachte Erfahrungen können darüber hinaus eine umfassende Vergesellschaftung realistischer und wünschbarer erscheinen lassen. So strebt die Transformationsstrategie der Care Revolution eine umfassend veränderte Gesellschaft an, in der Menschen sich nicht mehr als KonkurrentInnen gegenüberstehen, sondern in der das grundlegende Prinzip Solidarität ist.



Dr. Gabriele Winker

ist Professorin für Arbeitswissenschaft und Gender Studies an der TU Hamburg-Harburg. Sie ist Mitbegründerin des Feministischen Instituts Hamburg (www.feministisches-institut.de) und ist im Netzwerk Care Revolution (www.care-revolution.org) aktiv. Ihre Gedanken sind ausführlich nachzulesen in Ihrem 2015 erschienenen Buch „Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft“. Eine knappe Einführung ist in einem 12 minütigen Video hier zu finden: www.youtube.com/watch?v=LbVISxAT5fM.

den werden, um dabei Stellung zu nehmen zu aktuellen Entwicklungen im Care-Bereich. Wichtig ist aus gewerkschaftlicher Sicht beim Thema Care das Spannungsfeld Ehrenamt/Erwerbsarbeit kritisch zu beleuchten, da zunehmend eine Privatisierung durch Verehrenamtlichung von Sorgearbeiten stattfindet. Wie aktuell in der Flüchtlingsarbeit in großem Umfang zu beobachten ist, ver.di kann, gerade im kommunalen Bereich, die Vision der Vergesellschaftlichung des Care-Bereichs aufgreifen. Dabei kann an bereits bestehende Projekte/Kampagnen wie „Öffentlich ist wesentlich“ angeknüpft werden.

2. Wo gibt es in meiner Gemeinde Erfahrungen mit einer Zusammenarbeit verschiedener Menschen und Gruppen rund um das Thema Care? Wo sehe ich mögliche

Ansatzpunkte, wenn es diese bisher nicht gibt?

Es gab in einigen Gemeinden bereits Runde Tische bei aktuellen Anlässen zu Care-Themen u.a. zum Hessischen Kinderförderungsgesetz (HessKiföG). Auch im Rahmen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungspolitik war das Thema Sorge-Arbeit präsent. Dabei wurde aber deutlich, dass das Thema keine oder nur geringe (politische) Anerkennung erfährt. Ansatzpunkt für die Arbeit verschiedener Gruppen zum Thema Care Revolution könnte sein, das Thema Arbeitsbedingungen in der Care-Arbeit mit aktuellen Anlässen (z.B. bei Privatisierungen und Personalkürzungen) in Gemeinde und Betrieb zu verknüpfen. Beim Knüpfen von Netzwerken sind unter der Überschrift „Care-Arbeit vergesellschaften“ sehr verschiedene AkteurInnen ansprech- und mobilisierbar u.a. VertreterInnen aus SeniorInnen- und Behindertenarbeit, Erwerbslose, MitarbeiterInnen der Tafeln etc. Im Betrieb ist ein wichtiger Ansatz-



punkt das informelle Ziel der „Dauerpräsenz“ abzubauen. Care kann dabei als geschlechterübergreifendes Thema angegangen werden, da die Dauerpräsenz auf alle Beschäftigte gesundheitschädigende Wirkung hat und Männer z. B. als Pflegenden anders in den Blick rücken. Auch in Arbeitszeitmodellen können neue Aspekte mit dem Einführen sog. Reflexions- bzw. Vor- und Nachbereitungs- sowie Lernzeiten als Bestandteil der eigenen Tätigkeit berücksichtigt werden. Damit wird gerade bei weiblicher Teilzeitarbeit der Leistungsdruck gemindert und die Qualität der Arbeit für Beschäftigte und Betrieb erhöht sich.

3. Wie könnten konkret z. B. während der Tarifaufeinander- setzung im Sozial- und

Erziehungsdienst Care-Beschäftigte mit Eltern, Jugendlichen sowie kranken, unterstützungsbedürftigen, geflüchteten Menschen zusammenarbeiten? Wie könnte die gegenseitige Unterstützung aussehen?

In der Arbeitsgruppe zur o.g. Tarifaufeinander- setzung wurde der Blick auf Unterstützungsnetzwerke gelegt. Ein Teil der in der Arbeitsgruppe genannten Vorschläge wurde in Hessen bereits im Laufe der SuE-Tarifrunde 2015 umgesetzt. Elternbriefe wurden verteilt, Treffen mit Elternbeiräten einberufen, Info-Stände in der Öffentlichkeit platziert und offene Info-Cafés zu Streikzeiten eingerichtet. Des Weiteren wurde in der Arbeitsgruppe angeregt, die Bedingungen der Care-Beschäftigten auch im eigenen Umfeld/Bekannteskreis zu thematisieren, schlagkräftige Thesen und Material zum Thema Care zu veröffentlichen sowie diverse fachpolitische Bündnisse u.a. zwischen AusbilderInnen, GewerkschafterInnen und Bildungsfachleuten zu schaffen und bei breiten Runden Tischen z.B. auch Jugendliche und KlientInnen einbeziehen. Wichtig ist es, in ver.di zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen aus SuE auch fachbereichsübergreifend Kommunikation und solidarische Handlung zu ermöglichen. Ein positives Beispiel ist das Frankfurter Netzwerk für soziale Arbeit.

4. Welche Gedanken/Inhalte der politischen Strategie der Care Revolution lassen sich für eine Politisierung der Diskussion um die Aufwertungskampagne nutzen?

Hierdurch können die Gruppen der „Überforderten“ (Mütter, ErzieherInnen, Väter, Pflegenden) zusammengebracht werden. Es können Netzwerke gebildet und die Solidarität in den Fokus gerückt werden. Es kann auch kritisch beleuchtet werden, dass Care-Arbeit immer mehr als (betriebswirtschaftlich möglichst effizien-



ter) Markt gesehen wird. Demgegenüber sollte die gesellschaftliche Notwendigkeit von Care-Arbeit betont werden, die großen volkswirtschaftlichen Nutzen erzeugt und darüber hinaus für die Gesellschaft einen hohen ideellen und immateriellen Wert hat. Daher muss die „Erzeugung“ der Kern-Ressourcen unserer Gesellschaft (Bildung, Erziehung, Pflege) angemessen bezahlt werden.

Über die Arbeitsgruppen hinaus betrachtet, gibt es in der betrieblichen Praxis bereits erste Beispiele für die gewerkschaftliche Bearbeitung des Themas Sorgearbeit/Care Revolution. Diese wurden im Rahmen von Diskussionsveranstaltungen, Demonstrationen, Streikaktivitäten erprobt. So können Aktionen zum 8. März das Thema der geschlechtsspezifisch ungleichen Übernahme und Verpflichtung zur Sorgearbeit aufzugreifen und u.a. bei einem Infostand die persönliche Care-Situation der Beschäftigten mit kurzen aktivierenden Fragebögen erfasst werden, die folgende Fragen umfassen:

- Wo verrichtest du in deinem Alltag Sorge-Arbeiten (Care)? Welche Arbeiten sind das?
- Fühlst du dich dabei überlastet? Wenn ja, in welcher Form?
- Welche andere Form der Organisation von Sorge-Arbeiten in deinem Alltag würdest du dir wünschen? Wie kann das er-



reicht werden?
Zum 1. Mai 2015 sind vom Netzwerk Care Revolution Aktionen durchgeführt worden, die insbesondere die Unsichtbarmachung

und Abwertung von Sorgearbeit auf Transparenten, Sprechblasen etc. sichtbar machten und den 1. Mai zum „Tag der unsichtbaren Arbeit“ erklärten. Auch im betrieblichen Alltag lässt sich über thematische Inputs und Worldcafe-Diskussionen zum Thema Care-Arbeit u.a. bei Personalversammlungen diskutieren. So lassen sich verschiedene Oberthemen der betrieblichen Praxis (Pflege- und Elternzeit, Gesundheit, Bildung im Lebensverlauf, sozialer Teilhabe, bezahlbarer Wohnraum, demokratische Entscheidungsstrukturen in Betrieb und Gesellschaft) aus der eigenen Betroffenheit



darin betrachten und diskutieren, welche gesellschaftlichen Veränderungen in den verschiedenen Feldern notwendig sind, um ein „gutes Leben für alle“ zu gewährleisten. So kann das Thema Care Revolution dazu beitragen, die Gewerkschaftspolitik von ver.di im Betrieb zu (re-)politisieren, direkt an den Alltagsnöten der Beschäftigten anzusetzen und einen umfassenden Solidaritätsgedanken neu zu beleben. Weitere Informationen sowie Materialien finden sich hier: <https://gemeinden-hessen.verdi.de/themen/care-revolution>

www.dgb.de/1-mai-2016/dgb-aufruf-zum-1-mai-2016-tag-der-arbeit

Die Schritte zur Care-Revolution

Schritte der Care Revolution	betriebliche Ebene	gesellschaftliche Ebene
Existenzsicherndes Einkommen für alle	<ul style="list-style-type: none"> • substanziellen Mindestlohn ohne Ausnahmen umsetzen • deutlich bessere Entlohnung von Care-Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> • deutliche Erhöhung des Mindestlohns über 10 € und Abschaffung von Ausnahmen • Möglichkeit eines bedingungslosen Grundeinkommens
Ausreichend Zeit für alle Lebensbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Arbeitszeitmodelle fördern, die flexibler bei der Lage der Arbeitszeit sind, Sabbaticals erlauben, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Arbeitszeitdebatte anstoßen, um verkürzte Wochenarbeitszeit, bedarfsgerecht und existenzsichernd bei Pflege/Betreuungsverantwortung • länger entlohnte Pflegezeit
(Selbst-)Sorge unterstützende Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> • erhöhten Personalschlüssel, z. B. im Sozial- und Erziehungsdienst, im Pflegebereich der Krankenhäuser und Altenheimen durchsetzen • Beratungs- und Bildungsangebote zu verschiedenen Sorgethemen im Betrieb einrichten 	<ul style="list-style-type: none"> • ausgebauten und kostenfreies Bildungs- und Gesundheitssystem • bezahlbaren, bedarfsgerechten Wohnraum für alle schaffen • kostenloser öffentlicher Nahverkehr • Unterstützung von Selbsthilfenetzwerken und Commons/Gemeingüter-Projekten • Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums, z.B. durch die Wiedereinführung der Vermögenssteuer
Umfassende Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> • Runde Tische für alle Beschäftigtengruppen zu aktuellen Themen von (Selbst-)Sorge • an offenen Runden Tischen z. B. ErzieherInnen, Sozialarbeitende, Eltern, Jugendliche sowie kommunale EntscheidungsträgerInnen und PersonalrätInnen zusammenzubringen 	<ul style="list-style-type: none"> • umfassende demokratische Selbstverwaltung, beginnend im Care-Bereich (Care-Räte) • Care-Projekte wie Gesundheitszentren, Kitas oder Bildungsangebote dezentral gestalten und Selbstverwaltung vor Ort in den Stadtteilen und Nachbarschaften
Diskriminierungsfreie Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung von allen Beschäftigtengruppen mit entsprechenden Bedürfnissen in betrieblichen Vereinbarungen (Dienstvereinbarungen) • Antidiskriminierungsarbeit und entsprechende Bildungsarbeit im Betrieb verankern • Verschiedene Beschäftigtengruppen in der Tarifpolitik nicht gegeneinander ausspielen lassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Ausschlüsse und Privilegierung von Bevölkerungsgruppen aufgrund zugeschriebener Merkmale wie Herkunft, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung etc. • Solidarisches Handeln im Alltag fördern z. B. durch Nachbarschaftsnetzwerke

Kirsten Frank

Aufwertung Macht Geschichte

Die Geschichte der Gewerkschaften zur Aufwertung der Frauenarbeit ist lang. Im Mai d. J. erscheint eine Broschüre in Zusammenarbeit von ver.di und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Sie wirft einen Blick zurück in die jüngere Gewerkschaftsgeschichte zur ÖTV-Aufwertungskampagne für Frauenberufe.

Diese begann in den frühen 1990er Jahren und wirkte über die Gründungsphase von ver.di hinaus. Hier wird versucht zu zeigen, dass es sich auch nach 25 Jahren lohnt, die frauen- und gewerkschaftspolitischen Bemühungen aus dieser Zeit, die Aktionen, Diskurse und Beschlüsse auf ihre Nützlichkeit bzw. auf Anregungen für die aktuellen Auseinandersetzungen

zu überprüfen, auch wenn sich bis heute gesellschaftlich und tarifpolitisch vieles geändert hat.

Ein Beispiel ist die Tarifaufwertung der ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen für die Aufwertung ihrer Arbeit. Der Einsatz für diese berechnete Forderung hat Geschichte. Diese wieder in Erinnerung zu rufen und damit auch eine Unterstützung für aktuelle Aufwertungsaktivitäten anzubieten, haben sich Elke Möller, Heike Gumpert und Dr. Barbara Stiegler vorgenommen. Sie haben deshalb die ÖTV Aufwertungskampagne der 1990er Jahre noch einmal aufgearbeitet: Archive durchforstet, Beschlüsse, Gutachten, Expertisen und andere Dokumente gesichtet

und mit damals und heute aktiven und verantwortlichen GewerkschaftskollegInnen sowie mit ExpertInnen gesprochen. Es ist eine spannend zu lesende Broschüre entstanden, die von der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem ver.di Landesbezirk Hessen herausgegeben wird. Sie enthält auch einen Kommentar aus heutiger tarifpolitischer Perspektive von Renate Sternatz, der ver.di Bereichsleiterin am Fachbereich Gemeinden in der ver.di Bundesverwaltung. Besonders wertvoll für die gegenwärtige Gewerkschaftsarbeit ist auch die Website www.aufwertung-hessen.verdi.de und die dort nachlesbaren Dokumente aus der damaligen Zeit.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden
Gerhard Abendschein
Postfach 200 255
60606 Frankfurt am Main
Tel.: 069 2569-1240
Fax: 069 2569-2662
Mail: gerhard.abendschein@verdi.de

Redaktion:
Kristin Ideler,
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden

Layout:
winterstein · grafik · design, Oberwesel

Druck: Imprenta, Obertshausen