

Newsletter des Care-Rats Freiburg 1/2018

Was ist der Care-Rat und was tun wir?

Es ist an der Zeit, allen Interessierten einen Einblick in die bisherige Arbeit des Care-Rats Freiburg zu geben. Er wurde im Mai 2017 auf der Freiburger Aktionskonferenz ‚Sorge ins Zentrum – Care Revolution als Perspektive‘ ins Leben gerufen. Ziel seiner Gründung war, einen Raum zu schaffen, um die Zusammenarbeit von Aktiven über einzelne Themen und Kampagnen hinaus zu verstetigen. Dabei soll der Care-Rat Informationen Sorgearbeitender sammeln und sich selbst um Informationen bemühen, darüber hinaus soll er auch politisch aktiv werden: Er soll dokumentieren, skandalisieren, Vorschläge und Forderungen einbringen, Aktionen anstoßen. Der Care-Rat ist für alle Interessierten offen.

Im Oktober 2017 fand dann das Gründungstreffen des Care-Rats statt. Vorbereitet wurde es von einem Koordinationsteam, das als Gruppe erhalten bleibt und für den Rahmen – Einladung, Raum, Tagesordnung, Moderation, Protokoll – verantwortlich ist. Auch im Koordinationsteam können alle, die wollen, mitarbeiten.

Bei diesem ersten Treffen verständigten wir uns zunächst auf die Arbeitsweise, die wir uns als Care-Rat geben, und auf das erste Thema. Die Arbeitsweise, die sich herauskristallisiert hat, ist folgende: Wir treffen uns als Care-Rat alle sechs Wochen, in der Zwischenzeit sind Arbeitsgruppen tätig, die Informationen sammeln oder sich um die Umsetzung des Themas kümmern. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt, eines jedoch mussten wir schnell korrigieren: Der Prozess, uns in ein Thema einzuarbeiten, Menschen einzuladen, die von ihren Erfahrungen berichten wollen, und das Thema politisch umzusetzen, dauert wesentlich länger als die drei oder vier Treffen, die wir ursprünglich, bei unserem ersten Treffen im Oktober veranschlagt hatten. Dass wir relativ schnell von einem Thema zum anderen wechseln wollten, hängt mit einer weiteren Zielsetzung des Care-Rats zusammen: Wir möchten nach und nach einen Überblick über die Bedingungen erhalten und dokumentieren, unter denen in Freiburg Sorgearbeit ge-

leistet wird und Sorgebeziehungen gestaltet werden. Aber dies lässt sich nicht dadurch erzwingen, dass wir uns nur völlig oberflächlich mit einem Thema beschäftigen.

Dies gilt umso mehr, als wir uns gleich zu Beginn ein tatsächlich sehr großes Thema gewählt haben: Wir wollen herausfinden, wie es um die Altenpflege in der Stadt bestellt ist. Dies war Thema der Treffen des Care-Rats bis jetzt. Dabei war für uns sehr erfreulich, dass einige in der Altenpflege Beschäftigte, aus dem stationären wie aus dem ambulanten Bereich, von ihren Erfahrungen berichteten. Dabei fügten sich diese Erfahrungsberichte mit Stellungnahmen einer Gewerkschaftssekretärin und einer Wissenschaftlerin der KH Freiburg mit der eigenen Internet- und Literaturrecherche nach und nach zu einem Bild zusammen. Im Folgenden fassen wir erste Ergebnisse zusammen.

Recherche zu Pflegeheimen in Freiburg

Grundsätzlich stellt sich die Situation der Altenpflege in Freiburg ähnlich dar wie anderswo in Deutschland: Auch wenn vergleichsweise viele der 5.300 pflegebedürftigen Freiburger_innen in Heimen versorgt werden, sind es doch auch hier vor allem Angehörige, die sich, teils durch ambulante Pflegekräfte unterstützt, kümmern. Die Heime sind wie anderswo im Besitz freigemeinnütziger (z.B. Kirchen, AWO), privater renditeorientierter und kommunaler Träger. Dabei ist die kommunale Heiliggeist-Spitalstiftung, in deren Besitz mehrere Heime sind, eine Freiburger Besonderheit. Eine der Arbeitsgruppen des Care-Rats versucht Licht ins Dunkel der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung in den verschiedenen Heimtypen zu bringen. Dabei erweist es sich als schwierig, überhaupt an Informationen zu kommen. Z.B. ist bekannt, dass die Heiliggeist-Spitalstiftung, obwohl Vertreter_innen der Gemeinderatsfraktionen den Stiftungsrat bilden und der Oberbürgermeister dessen Vorsitzender ist, einen Haustarifvertrag hat, der unter dem Niveau des Flächentarifs liegt. Ein anderes Beispiel: Sowohl die Heime der katholischen Kirche als auch die der AWO haben unterschiedliche Träger, bei der AWO sind

Heime beispielsweise dem Landes- oder dem Kreisverband zugeordnet. In der Folge gelten nicht in allen katholischen Heimen die gleichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) bzw. nicht in allen AWO-Heimen die gleichen Arbeitsverträge.

Über die Heiliggeistspitalstiftung hinaus ist die Stadt über die Hilfe zur Pflege eingebunden, die aus dem Sozialetat für Menschen geleistet wird, die den Eigenanteil der Unterbringung in Pflegeheimen nicht selbst leisten können. Hier wird die Kette von den „großen“ Rahmenbedingungen bis zum Einzelschicksal exemplarisch deutlich: Die Pflegeversicherung ist so angelegt, dass sie die Kosten der Pflege nicht abdeckt. Der Teil der Kosten, den die Pflegeversicherung nicht übernimmt, muss von den einzelnen getragen werden. Sollten diese mangels Einkommen oder Vermögen (bzw. mangels Ressourcen der Angehörigen) hierzu nicht in der Lage sein (ca. ein Drittel der Pflegebedürftigen), ist die Kommune gefragt. Diese kann aber die theoretisch freie Wahl des Heims dadurch einschränken, dass sie „unverhältnismäßige Mehrkosten“ (§9 SGB XII) nicht erstatten muss. So wird für ärmere Pflegebedürftige die Wahl des Heims beschränkt.

Auf der anderen Seite ist Betreiber_innen privater Pflegeheime das Recht eingeräumt, eine „angemessene Rendite“ zu erwirtschaften; dies wurde aus der aktuellen Rechtsprechung ins Pflegestärkungsgesetz III übernommen. Diese müssen jedoch wie alle Betreiber_innen um die Pflegebedürftigen konkurrieren; dies geschieht aufgrund der nur teilweisen Übernahme der Kosten durch die Pflegeversicherung mit dem Mittel der Höhe des Eigenanteils. Wie sich diese Konstellation auf Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einerseits, auf die Qualität der Pflege andererseits auswirkt, versuchen wir herauszufinden.

Löhne und Arbeitsbedingungen der Altenpfleger_innen

Dass die Löhne von Altenpfleger_innen noch deutlich unter denen in der Krankenpflege liegen und die niedrigen Löhne ein wichtiger Grund für den Fachkräftemangel in diesem Bereich sind, ist wohl allgemein bekannt. Die

Gründe für die niedrigen Löhne sind wesentlich weniger offensichtlich. In der Altenpflege Beschäftigte und Gewerkschafter_innen, die am Care-Rat teilnahmen, nannten beispielsweise folgende Gründe: Der Anteil privater Unternehmen, in denen häufig keine oder deutlich unter dem TVÖD liegende Tarifverträge gelten, ist nochmals größer als in der Krankenpflege. Auch ist die Bindung zwischen Pfleger_innen und Gepflegten häufig enger als im Krankenhaus, da sich Patient_innen im Krankenhaus nur kurzfristig aufhalten, im Pflegeheim allerdings teilweise über Jahre. Dies wird als ein Grund angeführt, auf die schlechten Bedingungen nicht mit dem Mittel von Arbeitskämpfen zu reagieren. Dazu kommt, dass die Finanzierung über Fallkostenpauschalen, die die Krankenhäuser in Arbeitskämpfen finanziell angreifbar macht, in der Altenpflege nicht existiert: Ein Pflegeheim lässt sich nicht wie eine Station im Krankenhaus „leerstreiken“, was zu Einnahmeverlusten des Krankenhauses führt. Teils, besonders in der ambulanten Pflege, werden Beschäftigte auch schlicht falsch eingestuft.

Auch unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbedingungen gibt es vieles Negatives. Insbesondere jedoch bestätigten die Beiträge und Diskussionen im Care-Rat die widersprüchliche Beurteilung, die sich schon im DGB-Index ‚Gute Arbeit‘ 2007/8 findet: Unter dem Strich wird die Arbeit (viel stärker als im Durchschnitt) als schlecht bewertet. Während die Höhe des Einkommens und die Arbeitsintensität hierfür besonders ausschlaggebend sind, wurden in diesem Index, der auf eine Umfrage unter Beschäftigten beruht, Sinngehalt der Arbeit und Kollegialität besonders positiv bewertet. Diese Kombination zeichnet das Bild einer Arbeit, die erfüllend sein könnte, aber unter Bedingungen stattfindet, die dafür sorgen, dass sie es nicht ist. Eben dies scheint auch für 2018 und Freiburg zu gelten.

Immer wieder wird von den Altenpflegekräften, die im Care-Rat mitarbeiten oder uns von ihrem Arbeitsleben berichteten, von Verstößen gegen gesetzliche oder anders festgeschriebene Arbeitsbedingungen gesprochen. Einige Beispiele: In den Arbeitspausen sollen die Beschäftigten erreichbar sein und faktisch in Rufbereitschaft stehen. Auszubildende wer-

den häufig als günstige Arbeitskräfte eingesetzt, so dass die – vorgeschriebene – Anleitung zu kurz kommt. Grundsätzlich werden häufig Beschäftigte oder auch Ehrenamtliche über das hinaus eingesetzt, was sie leisten können und dürfen. Sie übernehmen Tätigkeiten, für die sie nicht bezahlt werden oder die sie ihrer Qualifikation nach nicht einmal leisten dürfen.

Das kurzfristige Einspringen, um eine z.B. krankheitsbedingte Unterbesetzung aufzufangen, ist weitgehend üblich und wird auch erwartet. Erleichtert wird dieses Einspringen im Übrigen dadurch, dass ein immer größerer Teil der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet. Umfragen für Studien zeigten, dass die Gründe hierfür sowohl auf der Seite der Unternehmen liegen, die vermehrt Teilzeitstellen anbieten, als auch auf der Seite der Beschäftigten, die wegen Verpflichtungen außerhalb der Lohnarbeit, aber auch wegen der Arbeitsintensität vermehrt Teilzeitstellen suchen. Ohne dass wir Vollzeitwerbstätigkeit als erstrebenswerte Normalität darstellen wollen: Den Fachkräftemangel in der Altenpflege erhöht die Tendenz zur Teilzeit selbstverständlich, gerade dort, wo Beschäftigte unter besseren Bedingungen länger arbeiten wollten.

Migrant_innen zur Unterstützung von Pflege in Haushalten

Gegenüber der stationären und ambulanten Altenpflege findet die Betreuung pflegebedürftiger Menschen zu Hause unter nochmals anderen Bedingungen statt. Häufig wird in der Diskussion nicht erwähnt, dass der Großteil dieser Betreuungsarbeit unentlohnt stattfindet, besonders durch Familienangehörige und hier vor allem durch Frauen. Eines der größten Probleme in diesem Bereich ist, dass die Betreuenden selbst ihre Erwerbsarbeit einschränken oder aufgeben müssen. In vielen Fällen führt dies zu schwer verkraftbaren Einkommensausfällen und Problemen mit dem Jobcenter, sollten die Pflegenden auf dessen Leistungen angewiesen sein. Denn die Betreuung Angehöriger wird nicht als Arbeit anerkannt, deshalb werden pflegende Angehörige für ihre gesellschaftlich wichtige Tätigkeit auch nicht bezahlt, sondern erhalten mit dem der zu pflegenden Person zustehenden Pflegegeld eine Art Entschädigung. Und auch das Jobcen-

ter akzeptiert nicht unbedingt, dass die Betreuenden dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Sie arbeiten schließlich nicht...

Auch aus diesem Grund beschäftigen Familien Angestellte, die pflegebedürftige Menschen zu Hause betreuen. Über deren Arbeitsbedingungen berichtete dem Care-Rat Jasmin Kierker von der KH Freiburg, die im Rahmen des Projekts EUMIP hierzu Untersuchungen angestellt hat. Diese Beschäftigten sind fast ausschließlich Frauen und fast ausschließlich Migrantinnen, überwiegend aus Polen. Über ihre Arbeitssituation wurde schon viel berichtet: Die Löhne sind extrem niedrig, werden die tatsächlich anfallenden Arbeitsstunden berücksichtigt; für andere Beschäftigte geltende Mindestarbeitsbedingungen gelten im Privathaushalt nicht oder werden häufig nicht eingehalten. Verstöße gegen – auch im Privathaushalt – geltendes Arbeitsrecht sind auch deshalb so häufig, weil sie schlicht nicht kontrolliert werden und die Beschäftigten sich kaum wehren können: Sie haben mit Sprachbarrieren und geringer Kenntnis geltenden Rechts zu kämpfen, sie sind in einer isolierten Arbeitssituation und sie sind auf die Stelle angewiesen. Sofern In-House-Betreuerinnen formal selbstständig sind, entfällt der Schutz des Arbeitsrechts ohnehin.

Dass diese Arbeitssituation in einem weitgehend rechtsfreien Raum stattfindet, ist auch gewollt: Ohne diese Beschäftigten wäre der Arbeitskräftemangel noch größer. Und regulär bezahlt, mit dem Arbeitsrecht entsprechenden Arbeitszeit- oder Urlaubsregelungen, wäre dieses Modell für viele Haushalte, die sie jetzt nutzen, unbezahlbar. Schon jetzt können nur besser verdienende Haushalte sich eine solche Lösung leisten: Für erfahrene Betreuungskräfte mit Sprachkenntnissen müssen mindestens 2000€ bezahlt werden. In einem Setting mit illegaler Beschäftigung oder völlig irregulären Bedingungen kann dieser Preis auf 800 - 1200€ sinken. Aber auch dies können sich die meisten Haushalte nicht leisten: Alle im vorgestellten Projekt befragten Angehörigen waren entsprechend Selbständige oder Akademiker_innen. Und auch hier wird häufig an der Unterstützung durch ambulante Pflegedienste gespart, wenn im Haushalt wohnende Betreuerinnen ins Setting integriert werden. Dies

bedeutet für letztere eine zusätzliche Belastung und Aufgaben, die sie teils nicht tun dürfen, mit denen sie teils auch überfordert sind. Unter diesen Folgen leiden dann auch die Pflegebedürftigen.

Wie kommen wir ins politische Handeln?

Wir haben bisher über mehrere Monate Erfahrungsberichte und Recherche zusammengetragen. Auch wenn wir längst noch nicht genug wissen und immer weiter Erfahrungen anhören und Informationen sammeln werden, sind wir mittlerweile an dem Punkt, dass wir politisch agieren wollen. Hierbei gehen wir folgendermaßen vor:

Zunächst haben wir in einer ‚Agenda Altenpflege‘ formuliert, was im Bereich der Altenpflege vor Ort und unmittelbar geschehen müsste. Diese Agenda und weitere Informationen über den Care-Rat und seine Aktivitäten sind auf unserer Website unter www.carerat-freiburg.de zu finden.

Weiter haben wir an der Altenpflegeschule der DAA eine Umfrage zu Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen durchgeführt, an der sich, auch dank der Kooperation der Schule, ein Großteil der Schüler_innen beteiligt hat. An dieser Stelle sei den Schüler_innen und den beteiligten Lehrer_innen für ihr Engagement gedankt! Aktuell ist eine Arbeitsgruppe des Care-Rats mit der Auswertung der Fragebögen beschäftigt. Im Anschluss werden wir mit den Schüler_innen die Ergebnisse diskutieren und mit ihnen überlegen, welche Veränderungen dringlich wären und wie sie sich durchsetzen ließen. Dabei ist uns wichtig, durch diese Rückspiegelung der Ergebnisse die Schüler_innen als Beteiligte am Prozess ernst zu nehmen. Sollte dieses Projekt erfolgreich sein, können wir uns auch gut eine Wiederholung an einer anderen Schule oder mit einer Beschäftigtenvertretung vorstellen.

Ende des Jahres, voraussichtlicher Termin ist der 13.12., werden wir eine Podiumsdiskussion veranstalten, in der wir die politisch zuständige Staatssekretärin Bärbel Mielich mit den Erfahrungen und Vorstellungen von Pfleger_innen und Vertreter_innen von Einrichtungen der Altenpflege sowie mit unseren eigenen Forderungen konfrontieren. Sobald der genaue Termin und der Ort feststehen,

werden wir genauere Informationen zu dieser Veranstaltung verschicken.

Schließlich planen wir eine Übersicht über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie deren Auswirkungen auf die Pflege in den Freiburger Pflegeheimen. Auch hier gibt es eine Arbeitsgruppe, die sämtliche Heime angeschrieben hat. Diese Anfragen wurden bislang fast vollständig ignoriert. Wären wir misstrauisch, könnten wir auf den Gedanken kommen, dass es da Zustände gibt, an deren Veröffentlichung die Betreiber_innen kein Interesse haben. Aber wir versuchen es mit Beharrlichkeit und privaten Kontakten weiter und werden das, was wir herausfinden, auf unserer Website einstellen, in der Hoffnung, dass dieser Überblick nach und nach an Vollständigkeit gewinnt.

Wie kann ich mich am Care-Rat beteiligen?

Wenn Sie beim Care-Rat mitarbeiten wollen, melden Sie sich bitte unter info@carerat-fr.de. Dann teilen wir Ihnen unseren nächsten Termin mit. Wir freuen uns auf Sie! Informationen finden Sie auch auf unserer Homepage unter www.carerat-freiburg.de