

Der Pflegesektor ist eine wohlfahrtsstaatliche Wachstumsbranche par excellence. Konträr dazu stehen anwachsender Pflegenotstand und schlechte Arbeitsbedingungen: Eine unzureichende Personalausstattung, Leistungsverdichtung und Zeitknappheit. Zwei Drittel der Erwerbstätigen im Pflegesektor arbeiten auf der Basis von Teilzeittätigkeit und geringer Bezahlung. Dies alles schmälert die Attraktivität der Beschäftigung in der Altenpflege. Auf der einen Seite ist die Pflege in einem Maß ökonomisiert worden, wie man dies noch vor Jahren nicht für möglich gehalten hat. Auf der anderen Seite sind die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten nicht auf Augenhöhe mit dieser Entwicklung gewachsen. Ohne eigene Machtpositionen, die in unserem System durch Betriebsräte und Gewerkschaften verkörpert werden, wird es kein Ende dieser strukturellen Schiefelage geben können.

Doch gegenwärtig fehlt ein handlungsfähiges System selbstorganisierter, selbstbewusster kollektiver Akteure auf Seiten der Beschäftigten. Es sind bei weitem nicht nur die Traditionen des „Liebesdienstes“, die selbstbewusste Forderungen der Beschäftigten erschweren. Auch ihre Vereinzelung belastet. Dann hemmt die Kleinheit der Betriebe, die starke Heterogenität der Betriebsstrukturen, in denen, je nach Träger, unterschiedliche Rechtsinstitute und soziale, teilweise familienähnliche Strukturen im Bereich der Mitbestimmung vorherrschend sind.

Dabei sind Betriebsräte Teil der demokratischen Innenausstattung von Demokratie in der Wirtschaft. Unserem Demokratieverständnis entspricht Teilhabe der Beschäftigten auf der Basis eines Rechtsanspruches und nicht durch generösen Verhalten einzelner Unternehmer. Es geht auch nicht nur um die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen, sondern auch um die der Einrichtungen und Dienstleister. Betriebsräte wollen faire Dienstpläne, einen Ausgleich zwi-



Wolfgang Schroeder ist Politikwissenschaftler und Professor an der Universität Kassel.

Foto: Uni Kassel

schen den Interessen, sie sind Verhandlungspartner und wollen den größtmöglichen Nutzen für alle. Somit sind sie Akteure, die nicht den kurzfristigen Erfolg des Unternehmens im Blick haben, sondern für eine nachhaltige Perspektive eintreten.

Handlungsfähige Betriebsräte sind innerbetriebliche Akteure, die wollen, dass gute Pflege praktiziert, Verträge eingehalten, Gestaltungsspielräume genutzt und Minderheiten zu ihrem Recht kommen. Ihre Zahl ist in der Pflegebranche so gering, dass es noch viel Luft nach oben gibt. Wenn in kleinen Betrieben Mitarbeiter seltener Betriebsräte gründen, so besteht nicht nur dort weniger Struktur und Einfluss, sondern insgesamt ist dies für die Attraktivität der Altenpflege belastend. Die Arbeit in Betriebsräten ist nicht immer angenehm; Widerstände sind zu überwinden und Konflikte zu lösen. Man braucht Zeit und muss befürchten, dass dieses Engagement nicht günstig für die eigene Karriere ist. Daraus ergibt sich ein Teufelskreis: Hohe Arbeitsbelastung und weitere Widerstände hindern Pflegekräfte daran, sich für ihre Interessen einzusetzen. Gesellschaft und aufgeklärte Arbeitgeber sollten deshalb die Selbstorganisation der Beschäftigten unterstützen. Sicherlich gibt es auch noch andere Wege zu Attraktivität, doch scheinen diese bislang wenig genutzt zu haben. Es geht um Augenhöhe, mit Augenmaß!