

**ROSA  
LUXEMBURG  
STIFTUNG**



# **STREIK PRAXIS**

**Feminist\*innen aus Bewegung  
und Gewerkschaft berichten**

**AUTORIN:**

Yanira Wolf ist Gewerkschaftssekretärin bei ver.di in Göttingen und aktiv im feministischen Bündnis zum 8. März in Göttingen sowie im Gewerkschaftsnetzwerk OKG ([www.organisieren-gewinnen.de/](http://www.organisieren-gewinnen.de/)). Sie versteht Gewerkschaftspraxis als Teil von sozialen Bewegungen und versucht, diese gemeinsam mit Mitgliedern und Aktivist\*innen umzusetzen.



# INHALTSVERZEICHNIS

**YANIRA WOLF 2**

Ausflug nach Jena - eine Einleitung

**Die Auseinandersetzung am Universitätsklinikum Jena (UKJ) – ein Überblick 7**

## AKTIVIST\*INNEN AUS BEWEGUNG UND GEWERKSCHAFT BERICHTEN

Christoph Ellinghaus, Geschäftsführer der IG Metall Jena-Saalfeld und Gera 8

Henni, Miriam und Teresa aus der AG Gewerkschaft des Frauen\*streiks Jena 12

Lea aus der Arbeitsgruppe UKJ des Frauen\*streiks Jena 17

Ellen, Pflegekraft am UKJ 20

**INTERVIEW MIT KERSTIN WOLTER 23**

«Der Streik hat eine andere Form der Radikalität in die Auseinandersetzungen gebracht.»

**MIA LINDEMANN 27**

«Der Kampf um Brot und Rosen entsteht aus der Überwindung der Konkurrenz.»

# Ausflug nach Jena – eine Einleitung

VON YANIRA WOLF

Am 7. März 2017 sprach ich als Gewerkschaftssekretärin auf einer Personalversammlung vor Beschäftigten unter anderem aus Kindertagesstätten, aus Einrichtungen der Jugend- und Familienhilfe sowie vom kommunalen Sozialen Dienst. Es waren an die 2.000 Personen da, überwiegend Frauen. Ich schloss meinen Beitrag mit dem Hinweis, dass es am folgenden Tag - am Internationalen Frauen\*tag - weltweit Großdemonstrationen geben werde. Ich erzählte von den starken Bewegungen, etwa in Argentinien, Spanien, der Türkei oder den USA, und ihren Plänen, die Lohn- und unbezahlte Fürsorgearbeit zu bestreiken.

In dem großen Raum entstand sofort eine freudige Unruhe. Hier saßen Kolleg\*innen, die viel Streikerfahrung im Laufe ihres Berufslebens gesammelt und damit meist ihre gesamte Stadt lahmgelegt hatten. Kolleg\*innen, die viele Verbesserungen erkämpft und viel Spaß dabei gehabt hatten - und die nicht verwundert gewesen wären, wenn es jetzt direkt mit einem Streik losgegangen wäre.

Da ich aber keinen Streikaufruf in der Tasche hatte und mir die Brisanz eines politischen Streiks völlig bewusst war, musste ich die Situation wieder «einfangen».

Aber - ich hatte meinen «Test»! Ich hatte ein deutliches Signal bekommen, dass die angesprochenen Themen mit einer feministischen Rahmung und die Symbolkraft des 8. März die Kolleginnen und Kollegen auf die Straße bringen könnten.

Was ließ mich dennoch mit Skepsis auf die feministische Streikbewegung in Deutschland blicken?

## **Große Skepsis - leise Hoffnung**

Als Feministin bewegte mich natürlich die Idee der kollektiven Verweigerung. Ich spürte selbst die ermächtigende Kraft darin und hoffte auf ein mobilisierendes Zeichen gegen all die nur zu bekannte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt. Gleichzeitig nahm ich die Position der feministischen Linken in Deutschland als marginalisiert wahr. Unsere Anschlussfähigkeit in der Gesellschaft erschien mir als zu gering, als dass wir

einen politischen Streik mit der notwendigen Schlagkraft hätten entfachen können.

Als Gewerkschafterin hatte ich oft genug erfahren, dass die Reaktionen im Saal und bei mir selbst nicht unbedingt repräsentativ sind. Ich stand an diesem Tag vor einem gewerkschaftlich bestens organisierten Betrieb, die Streikbegeisterung beruhte auf jahrzehntelanger Praxis, gestemmt von zahlreichen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Ich kannte aber eben auch die unzähligen anderen Einrichtungen, in denen die Streikbereitschaft gering, die Angst und das Bedenken groß waren und Organisierungsbemühungen seit Jahren nur schleppend vorangingen.

Ich ahnte daher, dass selbst bei einer konfliktorientierten Rechtsauslegung zum politischen Streik sich aktuell nur wenige Menschen hieran beteiligen würden - und das wäre angesichts der gegenwärtigen Rechtsprechung existenziell bedrohlich sowohl für Beschäftigte als auch für die aufrufenden Gewerkschaften. Denn anders als in anderen Ländern sieht die vorherrschende juristische Meinung folgende Auslegung des deutschen Streikrechts vor: Ein Streik ist nur dann legal - und damit sanktionsfrei -, wenn eine offiziell anerkannte Gewerkschaft dazu aufruft und damit ein konkretes Vertragsziel anvisiert. Das bedeutet, es braucht einen schriftlichen Streikaufruf mit konkreten Forderungen an einen Arbeitgeber; und angestrebtes Ziel der Streikhandlungen (als letztes Mittel nach gescheiterten Verhandlungen, wohlgemerkt) ist es, die Forderungen als messbares Ergebnis in einem Tarifvertrag festzuhalten. Ohne diesen Rahmen kann ein Gericht entscheiden, dass der Streik illegal ist, und damit kann der Arbeitgeber Abmahnungen oder sogar Kündigungen und Regresskosten für Beschäftigte wie für die Gewerkschaft aussprechen. Solche Rechtsauslegungen kann man natürlich herausfordern, aber gerade dann braucht man eine gehörige Schlagkraft und ein gutes Durchhaltevermögen. Dezentrale zivilgesellschaftliche Bündniskräfte ersetzen hierbei leider keine betrieblich organisierte Mobilisierung, sie können sie aber wunderbar ergänzen und sind häufig aufgrund der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse bitter notwendig.

## Mobilisierungsschub für die queerfeministische Linke

Trotzdem verfolgte ich die internationalen Ereignisse rund um den Frauen\*streik mit großem Interesse, und als im darauffolgenden Jahr (2018) ein bundesweites Treffen in Deutschland stattfand, nahm ich daran teil. Seitdem ist weltweit - und auch in der Bundesrepublik - in dieser Hinsicht viel geschehen. In Deutschland gibt es sichtbare Organisationsbemühungen in Form von lokalen, unabhängig arbeitenden Frauen\*streik-Ortsgruppen und eine bundesweite Vernetzung. Getragen von dem Willen, die eigenen Themen radikaler in die Öffentlichkeit zu tragen und die Debatte darüber voranzutreiben, welche Aktionsformen es dafür braucht, fanden nach jahrzehntelanger Parallelarbeit verstärkt ältere und jüngere, basisorientierte und institutionell eingebundene (Queer-)Feministinnen zueinander. Die Bandbreite der Themen ist dadurch groß, die Erfahrungen und Herangehensweisen sind sehr unterschiedlich. Die bundesweit enorm hohe Demonstrationsbeteiligung am 8. März 2019 und 2020 ist aber sehr vielversprechend, und es gab sogar gewerkschaftliche Aufrufe, sich an den Aktionen zu beteiligen - wenn auch außerhalb der Arbeitszeit. Es lässt sich also nicht leugnen, dass etwas in Bewegung gekommen ist und eine neue Ausdrucksform sucht.

## Elemente produktiver Bündnisarbeit - Laboratorium Jena

Ich beteilige mich insbesondere an der Arbeit der Frauen\*streik-Bündnisse in dem Themenfeld Lohnarbeit, nicht zuletzt, weil hier dringende Fragen nach dem Gelingen von Bündnisarbeit zwischen sozialen Bewegungen und Gewerkschaften aufgeworfen werden.

Es scheint mir lohnenswert, sich diese Entwicklungen näher anzuschauen, denn sie verdeutlichen ein - hoffentlich produktives - Konfliktpotenzial. Denn ehrlicherweise müssen wir immer wieder eine erhebliche Distanz - kulturell und sprachlich, aber auch in Hinsicht der Themen oder Arbeits- und Kampfformen - zwischen den Akteuren feststellen. Wir bewegen uns häufig in unterschiedlichen sozialen Welten, das Wissen umeinander ist meist gering, manchmal fehlt sogar der Respekt voreinander.

In diesem Beitrag versuche ich mich daher an einem exemplarischen Blick auf Begegnungen zwischen Aktivist\*innen des Frauen\*streiks und Gewerkschafter\*innen und frage: Was sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bündnisarbeit auf Augenhöhe zwischen Akteuren mit so unterschiedlichen Traditionen und Arbeitsweisen? Wie kann das Aufeinander-Zugehen gelingen und wie gestaltet sich ein konstruktiver Dialog? Was sind die Stolperfallen und schwierige Lernschritte?

Für eine Annäherung an diese Fragen habe ich mir von den gemeinsamen Aktivitäten des Frauen\*streik-Bündnisses Jena mit der IG Metall und ver.di berichten lassen. Ausschlaggebend für diese Ortswahl war die kontinuierliche und positiv wahrnehmbare Arbeit an verschiedenen Projekten. So beteiligte sich das Bündnis etwa an dem erfolgreichen Tarifkampf am Uniklinikum - hiervon berichteten mir aus ihrer jeweiligen Perspektive eine Pflegekraft und eine Frauen\*streikaktivistin. In dem Gespräch mit den Aktivistinnen aus der AG Gewerkschaften und dem Geschäftsführer der IG Metall Jena-Saalfeld und Gera ging es hingegen mehr um Grundsätzliches für den Prozess der Zusammenarbeit und die langsamen Annäherungsschritte. Diese vier im November 2020 geführten Interviews sind Schlaglichter in Form von Erfahrungsberichten und Einschätzungen aus zwei Jahren der Zusammenarbeit. Es ist ein Rückblick und ein vorsichtiger Ausblick, in denen die verschiedenen Perspektiven und Rollenverständnisse deutlich werden.

Im Anschluss an die Interviews finden sich zwei Texte, die einem die Besonderheit dieser Entwicklung bewusst machen. Alex Wischnewski interviewt Kerstin Wolter zu ihren Erfahrungen im Frauen\*streik-Bündnis Berlin. Sie gehen den Hintergründen und Entwicklungen sowie dem Selbstverständnis der Frauen\*streik-Bewegung nach und machen deutlich, was für eine enorme Initialzündung der kontroverse Streikbegriff darstellte.

Mia Lindemann, Gewerkschaftssekretärin erst der HBV (Handel, Banken und Versicherungen) und später von ver.di, befragte für ihren Text Mitkämpferinnen zu ihrem Blick auf Feminismus und Gewerkschaften. Sie verdeutlichen, dass die Bandbreite von queerfeministischen Themen auch Gewerkschaftsthemen sind. Dass deren Durchsetzung kämpferische und kreative Kampfformen, kluge Öffentlichkeitsarbeit und die Abkehr von der traditionell männlich gelebten Stellvertreterhaltung braucht, verdeutlicht sie etwa anhand der Schlecker-Kampagne. Alte Weisheiten, wer oder was als schwer zu organisieren gilt, werden hierdurch gekonnt widerlegt.

Allen Beteiligten möchte ich für die spannende Zusammenarbeit danken und hierbei nicht Torsten Bewernitz von der Zeitung *express* unerwähnt lassen.

Da es in den Interviews erwähnt wird, vorab ein Hinweis zur Arbeitsmethode «Organizing»: Es geht dabei um eine strategische, beteiligungs- und konfliktorientierte Arbeitsweise, die im Rahmen der Debatte um gewerkschaftliche Erneuerung meist im Kontrast zu traditioneller Stellvertreterpolitik gesehen wird. Ein Akteur dieses Prozesses ist in Deutschland das in den Interviews genannte Unternehmen *Organizi.ng*, das den Gewerkschaften für die Zeit eines bestimmten Projekts ausgebildete Organizer\*innen zur Verfügung stellt. In Jena lässt sich sehen, dass *Organizi.ng* ein Türöffner für andere, die Basis aktivierende Arbeitsweisen und ein

Bindeglied zwischen Aktivist\*innen und Hauptamtlichen von ver.di sein kann.

## Erkenntnisprozesse

Ziel dieses Beitrags ist es nicht, allgemeingültige Antworten zu geben. Es sollen vielmehr Fragen aufgeworfen werden, mit denen man selbst vor Ort weiterarbeiten kann. Mir geht es darum, eine Annäherung an die verschiedenen Perspektiven zu unterstützen, denn lokal stößt man auf unterschiedliche Traditionen und unterschiedliche Grade der Experimentierfreudigkeit. Deshalb begnüge ich mich an dieser Stelle mit einigen knappen Bemerkungen zu Punkten, die mir besonders wichtig sind.

Die Beispiele aus Jena erscheinen mir vor allem deshalb anregend, weil auf beiden Seiten eine Offenheit für die Erfahrungen der Bündnispartner\*innen sichtbar wird. Was wir mit Blick auf den Queerfeminismus beobachten können, ist einerseits die (Wieder-)Entdeckung radikaler Aktionsmöglichkeiten jenseits von Demonstrationen und Informationsveranstaltungen. Andererseits wird die aktive Suche nach einer breiteren Mobilisierungsbasis auf Grundlage sozialpolitischer Themen deutlich. Da es auch eine Gleichstellungsstruktur innerhalb der Gewerkschaften gibt, ist die Frage naheliegend, inwieweit nicht gerade hier die relative Fremdheit zwischen den zwei Welten überwunden werden könnte. Dies würde aber eben nicht nur eine Anpassung an den Kontext bedeuten, sondern beiderseitige Selbstveränderung. Denn spannend ist etwa der Kontrast, wenn die Pflegekraft Ellen davon berichtet, dass sie vom Frauen\*streik gelernt hat, offensiver Positionen zu beziehen, während umgekehrt die Aktivist\*innen als Teil ihres Lernprozesses eine neue Zurückhaltung angesichts einer anderen Kultur beschreiben. Gerade diese unterschiedlichen Färbungen in der Beschreibung zeigen, dass eine Annäherung tatsächlich stattfinden konnte, obwohl gleichzeitig unterschiedliche Maßstäbe fortbestehen.

Die Interviews verdeutlichen, wie wichtig Einzelpersonen sind und wie diese die Gestaltungsspielräume in ihren jeweiligen Strukturen aktiv nutzen. Dabei muss nicht nur in der Kooperation Übersetzungsarbeit geleistet werden, sondern auch innerhalb der eigenen Gruppe. Gerade deshalb sind kontinuierliche Lernprozesse nötig. Gemeinsame Auswertungen und Diskussionsrunden können helfen, über Einzelprozesse hinaus ein langfristiges Zusammenwachsen zu ermöglichen. Diese Broschüre soll die Selbstreflexion unterstützen und zugleich diese Erkenntnisse zur Diskussion stellen. Dabei gilt es, die jeweilige Motivation zu hinterfragen, denn der Grat zwischen dem Geben von Solidaritätsgeschenken und dem Einspannen für die jeweiligen Interessen ist bisweilen schmal. In den Interviews wird sehr deutlich, wie langwierig und kleinteilig derartige Prozesse sind - und dass kein Weg an kontinuierlicher Beziehungsarbeit vorbeiführt.

Interessant finde ich hierbei, dass es offenbar selbstverständlicher erscheint, mit Beschäftigten Beziehungen aufzubauen als mit Hauptamtlichen. Dies zeugt unter anderem von einer Unsicherheit darüber, wer eigentlich genau «die Gewerkschaft» ist und wie sich das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschafter\*innen gestaltet. Es sollte meines Erachtens daher darum gehen, ein komplexeres und damit realistischeres Verständnis der Verhältnisse zwischen Mitgliedern, demokratisch gewählten Gremien und den Hauptamtlichen zu entwickeln. Hierdurch können die Anknüpfungspunkte für eine aktivistische Arbeitsweise, die stark auf Hierarchiefreiheit, kollektive Verantwortungsübernahme und «Politik der ersten Person» setzt, konkreter bestimmt werden. Bezüglich dieser Arbeitsweise darf nicht unterschlagen werden, dass sie durchaus einen Gegenpol zur gewerkschaftlich kultivierten Stellvertreterkultur bildet. Dies kann so vitalisierend wie konfliktreich wirken.

Gerade diese Arbeitsweise jedoch nährt meine Hoffnung, dass solche Allianzen das Potenzial haben, über klassische Solidaritätsarbeit hinauszuwachsen. Denn neben dem inspirierenden Tatendrang und der authentischen Verkörperung einer Haltung nehme ich eine weitere Tendenz wahr: dass Gemeinsamkeiten zwischen sich selbst und «den Anderen» gesucht werden, selbst wenn man nicht unmittelbar vom Lohnarbeitskampf betroffen ist. Diese Tendenz zeigt sich zum Beispiel im Slogan der Pflegekräfte «Mehr von uns ist besser für alle», der ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis anspricht, indem er auf ihre je eigenen Interessen als Patient\*innen und Angehörige von Patient\*innen verweist. Deutlich wird diese Anschlussfähigkeit auch, wenn die IG BAU mit den Worten «Sauberkeit rettet Leben» um bessere Bezahlung von Reinigungskräften streitet. Und auch im Tarifkampf des Sozial- und Erziehungsdienstes zeigen Slogans wie «Mehr braucht Mehr» oder «Aufsteh'n für die Kita», dass es zwar um die Entlastung der Beschäftigten geht - diese aber zwingend notwendig ist, damit eine bessere Arbeitsleitung anderen zugutekommt.

Diese Leistung des Frauen\*streik-Bündnisses Jena, einen gemeinsamen übergeordneten Deutungsrahmen zu erarbeiten, der Themen und Kämpfe verbindet, wird von dem interviewten IG-Metaller explizit anerkannt und sollte auch darüber hinaus besonders gewürdigt werden. Denn solche Suchprozesse stoßen Diskussionen an und verschieben im besten Falle öffentliche Diskurse, worauf soziale Kämpfe dann wieder aufbauen können, weil unsere verbindenden Interessen und Erfahrungen so mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung erhalten. Zudem werden unsere sozialen Kämpfe durch mehr Beteiligte nicht nur schlagkräftiger, sondern durch die aufgegriffenen Themen auch vielschichtiger.

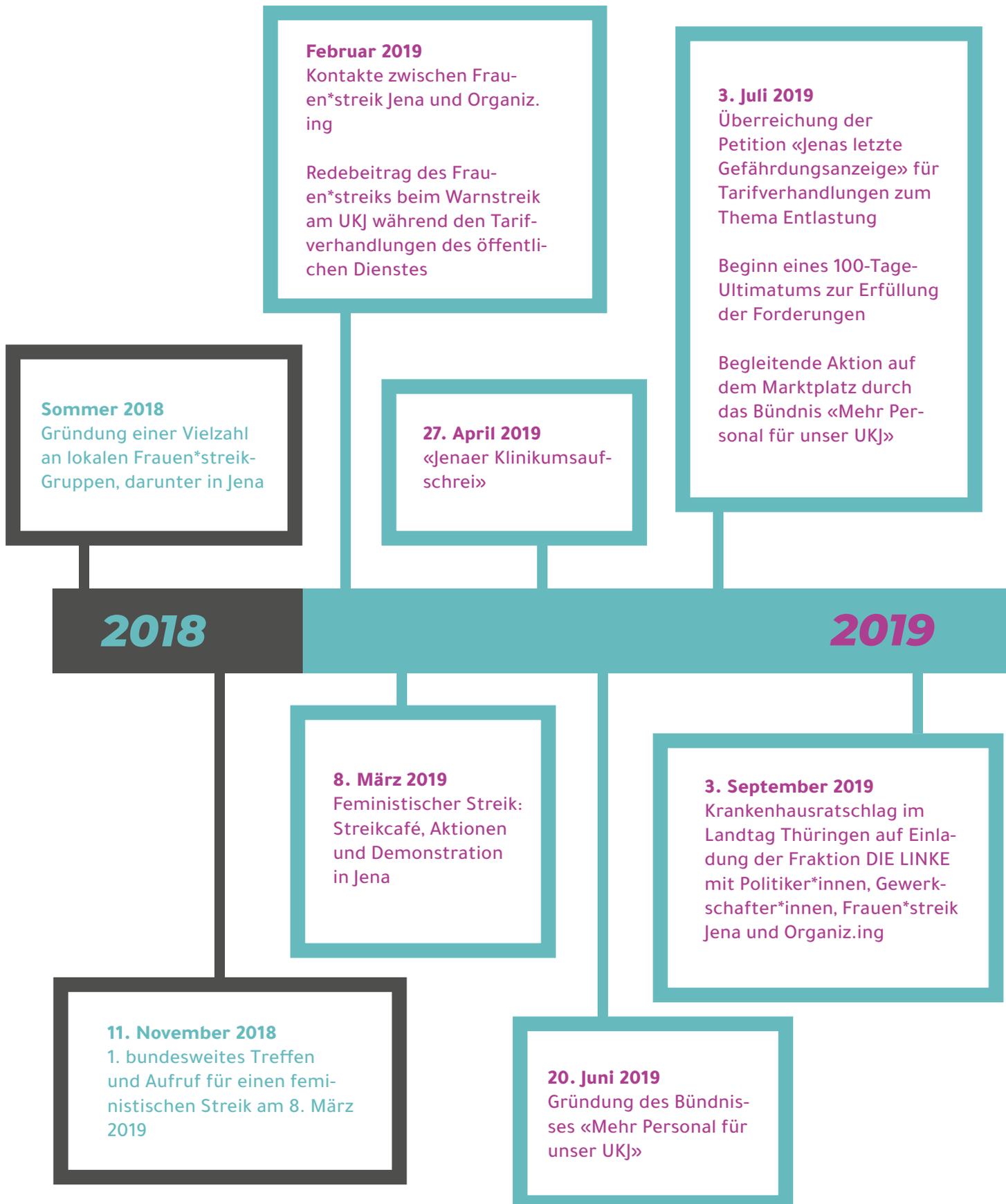
Überraschenderweise nimmt dagegen das Einbringen der eigenen Betroffenheit und damit die «Politik der

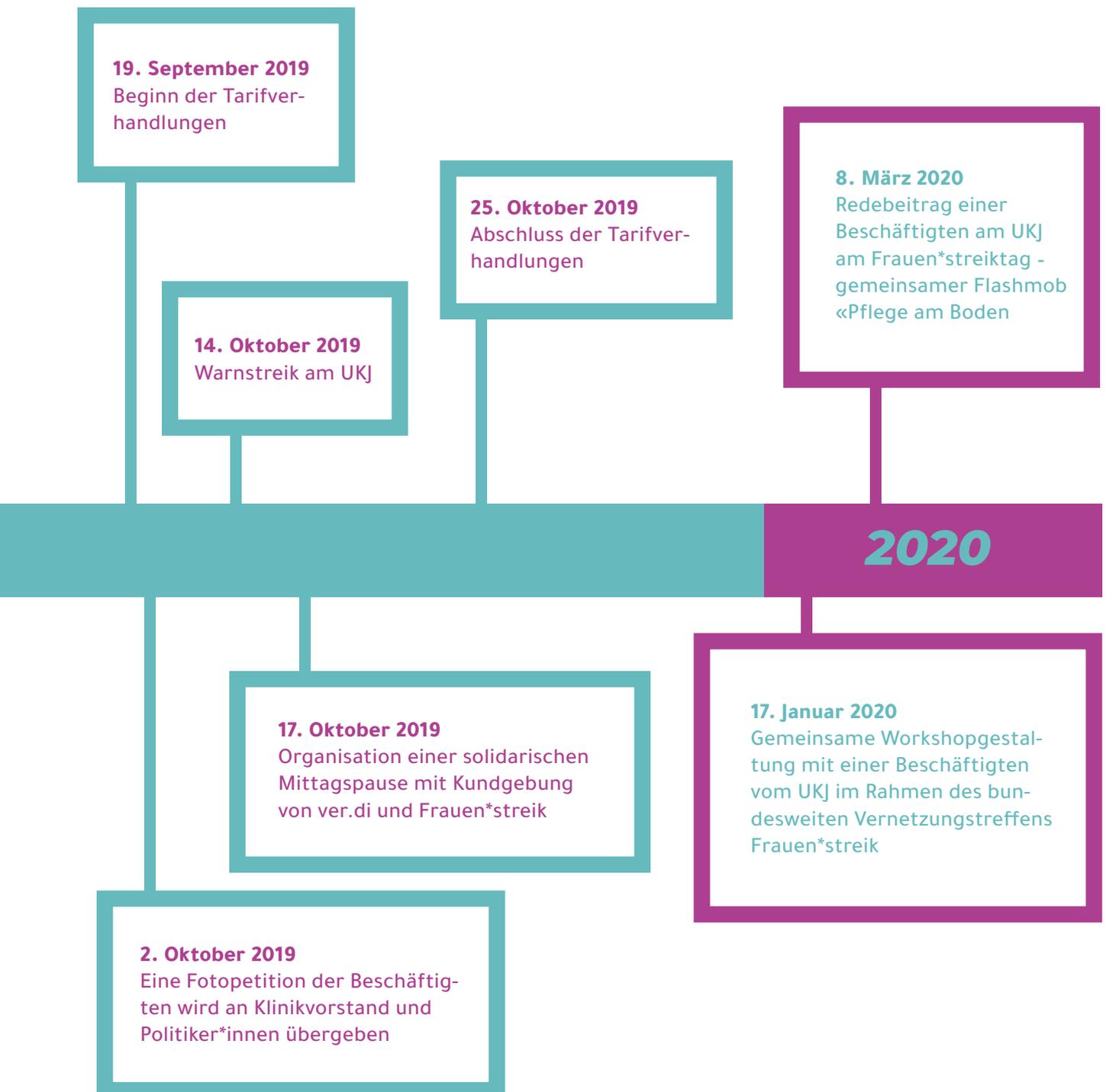
ersten Person» in den Interviews weniger Raum ein als erwartet. Das liegt vor allem daran, dass die Zusammenarbeit noch in den Kinderschuhen steckt. Umso stabiler die Bündnisarbeit wurde, umso stärker wurde «das Eigene» eingebracht oder nach Wegen hierfür gesucht.

Eine «Politik der ersten Person», die dennoch das Verbindende sucht, setzt wohl voraus, dass alle Beteiligten ihre eigene Heterogenität stärker reflektieren: Wo arbeite ich selbst und wie lassen sich meine eigenen Kolleg\*innen - nicht nur Genoss\*innen - für gemeinsame Kämpfe

gewinnen? Ist der Sexismus in meinem Betrieb ein gewerkschaftliches Thema? In welchen (bestehenden) Netzwerken ließe sich die Pflegearbeit für die Eltern politisieren? Über welche sozialen Auseinandersetzungen stolpere ich, wenn ich mich durch mein Viertel bewege, und warum ist das ein gewerkschaftliches Thema? In solchen Perspektivenwechseln lernen wir immer auch etwas über uns selbst und definieren unsere Rolle in der Beziehung zu konkreten anderen neu. Auf dieser Grundlage lassen sich vielfältige Bündnisse eingehen, denen mehr als eine selbstverändernde Kraft innewohnt.

# Die Auseinandersetzung am UKJ – ein Zeitstrahl





## **Ich glaube, dass Lernen nur funktionieren kann, wenn es kontroverse Begegnungen gibt.**

### **Woher kommt euer Interesse an der Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen?**

Als IG Metall waren wir immer nur dann gesellschaftspolitisch erfolgreich, wenn wir unsere Aktivitäten mit anderen gesellschaftlichen Bewegungen verknüpft haben. Schauen wir uns den Kampf um die 35-Stunden-Woche in den 80er Jahren an: Der wäre sicherlich nicht erfolgreich gewesen, trotz sechs Wochen Streik und Hunderttausenden im unbefristeten Streik, wenn es nicht eine enge Verzahnung mit gesellschaftlichen Kämpfen gegeben hätte.

Und nun wissen wir, dass wir in den nächsten eineinhalb bis zwei Jahren in Deutschland eine schwere wirtschaftliche Krise erleben werden und in der Folge der sinkenden Steuereinnahmen wird es schmalere öffentliche Haushalte geben. Wir werden massive Auseinandersetzungen darüber bekommen, wer für diese Krise zahlt.

Dieser Defensive werden wir nur gemeinsam begegnen können - im Kleinen bei Betriebsschließungen und im Großen bei Einschnitten im Sozialen auf lokaler Ebene und dann auch auf Bundesebene. Wir als IG Metall werden das als Erstes erleben, denn es beginnt jetzt mit Betriebsschließungen in der Metall- und Elektroindustrie, insbesondere in der Automobil- und Autotomobilzulieferindustrie. Wenn es dann um Sozialtarifverträge geht oder um die Verteidigung von Standorten, werden wir auf öffentliche Unterstützung angewiesen sein.

### **Wie kam es zu einer Zusammenarbeit mit den Aktivist\*innen des Frauen\*streiks?**

Mit der Entscheidung, am 8. März zum Frauen\*streik aufzurufen, hat die gegenwärtige feministische Bewegung eine ganz wichtige Entscheidung getroffen, wieder stärker in die Öffentlichkeit zu gehen, wieder auf Bewegung zu setzen und ein Mittel zu wählen, das auch konfliktorientiert sein kann. Die Entscheidung des Jenaer Frauen\*streik-Bündnisses, sich auf die Kämpfe am Uniklinikum zu beziehen, hat deutlich gemacht, dass aus einem theoretischen Anspruch eine Praxis werden soll. Und da sehe und erlebe ich

ganz viele Anknüpfungspunkte, gemeinsam etwas zu bewegen.

Wenn die IG Metall also wieder bündnisfähig sein und auf gesellschaftliche Fragen Antworten haben will, dann kommt sie an einer feministischen Bewegung, die schneller bereit ist, weitergehende Fragen nach Reichumsverteilung, Demokratie, Gerechtigkeit, Wirtschaftssystem, nach Nachhaltigkeit und Ökologie zu stellen, nicht vorbei.

Gleichzeitig braucht eine Bewegung, die sich nicht nur darauf beschränkt, für Gleichberechtigung zu kämpfen, sondern die Auseinandersetzung mit Gewerkschaften sucht, eine enge Zusammenarbeit mit ihnen, ohne die Konflikte auszublenden. Frauen\*streik Jena scheint so offen für andere Perspektiven, dass wir gemeinsam fragen können: Wie können wir uns in den nächsten Jahren mit der Krise so auseinandersetzen, dass es nicht nur um Einzelkonflikte geht, sondern auch um weitergehende Fragen? Als außerparlamentarischen Akteuren fällt es ihnen sicher leichter, solche Fragen zu formulieren. Sie sind nicht so eingebunden in die Standortauseinandersetzung wie wir und sie erinnern uns daran, hoffentlich offensiv und kontrovers, dass es um mehr als einen Standort geht.

### **Gab es Vorbehalte gegen ein solches Bündnis und wenn ja, welche?**

Nein, es gab leider keine. Ich mach das mal an einem Beispiel deutlich: In einer Ortsvorstandssitzung lagen drei Anträge auf dem Tisch für die Genehmigung von Geld für Bildungsseminare im Zusammenhang mit dem Frauen\*streik. Alle drei Anträge sind einstimmig, ohne Fragen, Widerworte oder Gegenstimme durchgegangen. Da muss man natürlich fragen: «Wie kommt das?»

Man könnte sagen, die Kultur der IG Metall ist nicht von lautem Streit untereinander geprägt, sondern von großem Vertrauen. Und das heißt, wenn so etwas vorgelegt wird, dann wird das schon in Ordnung sein. Aber man müsste ja zumindest annehmen, dass das für Fragen sorgt.

### **Das hat sich dann aber im Kontakt mit den Aktivist\*innen verändert?**

Der Ortsfrauenausschuss ist vom Frauen\*streik-Bündnis angesprochen und dann zu deren Sitzung eingeladen worden. Wie ich gehört habe, hat das kontroverse Diskussionen gegeben. Aber dann auch eine Entscheidung, sich aufeinander zu beziehen und ein Bündnispartner des Frauen\*streik-Bündnisses zu sein.

### **Dir liegt daran, Kontroversen auszutragen?**

Ich glaube, dass Lernen nur funktionieren kann, wenn es kontroverse Begegnungen gibt. Wir diskutieren jetzt verstärkt über den Streikgedanken am 8. März, inwiefern wir ihn als IG Metall unterstützen können. Für die nächste Delegiertenversammlung ist ein Auftritt von einer Aktivistin vom Frauen\*streik-Bündnis geplant. Wir glauben, dass sie die Möglichkeit erhalten müssen, in unseren Zusammenhängen zu sprechen. Das ist authentischer und es kann eine direktere Auseinandersetzung geben. Da wird dann eine Aktivistin von Mitte 20 Betriebsratsvorsitzenden mit 20 Jahren Erfahrung begegnen. Da treffen verschiedene Welten aufeinander. Das ist gut so, und wenn Kontroversen ausgetragen werden, auch gut. Und wenn dann voneinander gelernt wird, noch besser. Wir müssen Orte organisieren, die Blasen aufbrechen, denn die gibt es ja nicht nur auf Initiativenseite, die gibt es ja auf unserer Seite genauso.

Das wird möglicherweise kontrovers werden, wenn wir uns wirklich fragen: Beteilige ich mich am 8. März 2021 an der Demo, an den Aktionen, und mache ich das dann auch während der Arbeitszeit? Also, wir werden nicht zum Streik aufrufen können, das ist klar. Aber es gibt ja zahlreiche andere Möglichkeiten, wie Versammlungsrecht nutzen, Gleitzeitregelung oder eine verlängerte Pause.

### **Was unternimmt ihr noch, um die Zusammenarbeit aufzubauen?**

Wir sind auf dem Stand, dass wir sagen, wir müssen uns austauschen, wir müssen uns kennenlernen. Das Frauen\*streik-Bündnis war bei einer Sitzung des Ortsfrauenausschusses und beim 1. Mai dabei, sie beziehen sich auf den Warnstreik am Universitätsklinikum Jena (UKJ) und sie sind mit zu einem Wäschereistreik gefahren. Da hat es erste Berührungspunkte gegeben und Diskussionen über den Streikbegriff, in denen mehr passiert ist, als sich mal gegenseitig auf einer Demo zu besuchen.

Wir haben auch ein öffentliches Sozialforum gebildet. Darin sitzen fest: ver.di, DGB, Frauen\*streik-Bündnis, Bündnis für soziales Wohnen, Fridays for Future, ibero america und wir. Damit knüpfen wir an die Idee des Sozialforums der 2000er Jahre an, wo verschiedene politische Gruppen lokal miteinander darüber disku-

tierten, was ihre Themen, Organisationsstrukturen und ihre Ziele sind, wie sie ihre Kämpfe führen. Wir müssen ja sehen, wir haben eine andere Sprache, wir haben andere Zugänge, eine andere Entscheidungskultur, wir sind ganz divers darin, und wir wissen sehr wenig voneinander.

In den 80ern haben sich Autonome und die radikale Linke auf betriebliche Kämpfe bezogen, umgekehrt haben Gewerkschaften natürlich gesagt, dass sie ein Teil der Friedensbewegung sind und einige von ihnen Teil der Anti-AKW-Bewegung. Beides ist völlig verloren gegangen. Das sind völlig getrennte Welten heute und es gibt höchstens noch eine theoretische Bezugnahme aufeinander. Das ist nicht belastbar. Sobald es hart wird, fliegt das auseinander. Es wird Jahre dauern, um das wieder aufzuholen. Und es geht nicht nur um das Voneinander-Wissen, sondern auch darum, sich in Aktion zu erleben, denn das macht vielmehr aus, als nur voneinander zu lesen oder zu hören.

### **Was gilt es denn in Bezug auf die IG Metall vor allem zu wissen und zu lernen?**

Ich glaube, Organisationen wie die IG Metall brauchen eine große Geschlossenheit, um ihre Konfliktfähigkeit bewahren zu können. Früher hätte ich die fehlende Diskussionskultur stärker betont, es fehle eine Streitkultur. Aber das kommt auch daher, dass Geschlossenheit und ein vorsichtiger Umgang miteinander dazu beitragen, dass niemand Angst hat, allein dazustehen, wenn es zum Konflikt kommt.

Die Streitkultur, die ich aus außerparlamentarischen Gruppen kenne, ist viel stärker ausgeprägt, aber auch so gut wie nie einer Belastung ausgesetzt. Welche Initiative sieht sich wirklich mit der Gefahr konfrontiert, dass ihre Mitglieder den Job verlieren, Abmahnungen oder Kündigungen erhalten, einen Teil ihres Lebens völlig umstellen müssen, in der Region keinen Arbeitsplatz mehr bekommen?

Und dann gibt es häufig eine Wissenshierarchie zwischen Geschäftsführer, Politischen Sekretären und den Ehrenamtlichen, sobald man sich außerhalb des betrieblichen Terrains bewegt. Unsere Geschäftsführung wird gewählt, das heißt, da gibt es eine Hürde, aber eben auch Bestätigung alle vier Jahre und damit einen Auftrag zur Orientierung: «Wir haben dich gewählt, du trägst die Verantwortung. Okay, wir diskutieren, aber dann gibt es auch eine Richtung, und da hast du eine Orientierung zu geben.» Das mutet der Geschäftsführung und Sekretären einiges zu, aber gibt auch ein Gefühl von Sicherheit, in die Konflikte hineingehen zu können.

### **Was bedeutet das für die Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen?**

Wir erleben in der Zusammenarbeit mit Initiativen, die meist keine lange Erfahrung mitbringen, einen Unterschied, den man überspitzt so formulieren könnte: Diese Initiativen wollen laut und deutlich ihre Meinung sagen und in der Öffentlichkeit präsent sein. Als IG Metall wollen wir aber gewinnen. So gehen wir in betriebliche und tarifliche Konflikte. Da geht es nicht nur ums Meinungs-Sagen, da geht es um Machtauseinandersetzung. Wir haben einen Gegner und wir wissen, dass er unfair spielen kann, und die ganze Organisation ist darauf vorbereitet.

klar. Das ist eine Erwartung, die unsere Mitglieder an uns haben, und das prägt uns auch als Hauptamtliche. Und trotzdem würde ich natürlich schon sagen, dass wir fragend voranschreiten. Ich glaube aber, dass diese Kultur des «Fragend-Voranschreitens» etwas ist, was Initiativen leichter fällt.

### Was ist euch daher für die Bündnisarbeit wichtig?

Alte Themen wie Verlässlichkeit, Kontinuität, Langfristigkeit und Verbindlichkeit spielen eine große Rolle.



Es ist wichtig zu verstehen, dass ein Verhandlungsführer einer Gewerkschaft immer im Blick behalten muss: «Was ist das Ergebnis?» Aber das Ergebnis ist nicht, wie für die Bewegungsaktivist\*innen, der Kampf, sondern das materielle Ergebnis. Für die eine Seite heißt es also zu lernen, dass nicht der Kampf das Ziel ist. Für die andere Seite bedeutet es, dass im Kampf auch ein Ziel erreicht wird, und nicht erst im Ergebnis.

Was wir noch nicht in den Griff bekommen, ist die Frage, mit wie viel Klarheit und mit wie viel Fragen wir uns begegnen. Die Kultur der IG Metall ist eine sehr klare: Forderungen, Aussagen. Die Vorstellungen sind sehr

Wir können uns nur auf Initiativen einlassen und viel Energie und Zeit investieren, wenn wir davon ausgehen können, dass eine gewisse Verlässlichkeit und Kontinuität dahintersteht. Wir müssen uns fragen, wie viel Zeit setzen wir auf die üblichen Bündnisse mit Parteien und wie stark kann die Zivilgesellschaft ein Partner für uns sein. Und das müssen wir erst einmal abklopfen und ein Gefühl dafür kriegen. Da fällt die Einschätzung ganz unterschiedlich aus und das Frauen\*streik-Bündnis ist eine sehr positive Ausnahme: Es ist verlässlich, nachvollziehbar, kontinuierlich und hat einen weiten politischen Blick.

**Wie siehst du das Verhältnis von klassischer Solidaritätsarbeit von «außen» zu dem Suchen nach den gemeinsamen Schnittmengen durch die persönliche Verortung der Aktivist\*innen in der Auseinandersetzung? Ein paar Beispiele: Als Patientin habe ich ein eigenes Interesse an den besseren Arbeitsbedingungen von Pflegekräften; als Mutter sehe ich, wie mein Kind von den Arbeitsbedingungen der Erzieher\*innen betroffen ist; die Arbeit der Putzkraft ist mein Gesundheitsschutz etc.**

Das ist analytisch richtig, aber in sozialen Kämpfen erlebe ich den Kampf ja nicht selbst. Wenn ich mich aber als politisches Wesen verstehe, wenn ich sage, die führen da eine Auseinandersetzung und schon aus menschlichen, moralischen Maßstäben ist dieser Kampf zu unterstützen, dann muss ich mich einfach solidarisieren. Es ist ein schwieriges Verhältnis zwischen den unmittelbar Betroffenen und denjenigen, die sich dazu in Solidarität sehen. Ich glaube aber, wir müssen die Frage anders auflösen als darüber, dass ich im Grunde ja auch gemeint bin.

**Was meinst du mit «schwierigem Verhältnis»? Kannst du das bitte ausführen?**

Ich rede von dem schwierigen Verhältnis von Bewegungsansätzen und Initiativ-Landschaften in Bezug auf hoch organisierte Tarifauseinandersetzungen oder Standortkämpfe. Wie kann sich eine formierte Organisation wie die unsere zu den Bewegungsansätzen ins Verhältnis setzen, damit wir sie nicht nur als diejenigen begreifen, die Solidaritätsgeschenke überbringen, sondern als ernsthafte, politische Diskussionspartner? Auch in dem Sinne, dass wir unsere Entscheidungen über Verläufe von Auseinandersetzungen, von gemeinsamen Diskussionen abhängig machen!

Auf der Ebene von Solidarität zwischen Bewegungen wäre die Frage an uns, die einen Kampf organisieren: Wie viel Entscheidungsmacht geben wir unseren Partnern in einer solchen Bewegungsauseinandersetzung? Beispielsweise, wenn es in einer Betriebsschließung darum geht, ob wir diesen Kompromiss annehmen oder nicht. Hier Entscheidungsmacht zu teilen - nicht abzugeben - wird nur funktionieren, wenn es ein unglaubliches Vertrauen auf gemeinsame Verlässlichkeit gibt, wenn das auf Erfahrungen aus anderen Kämpfen beruht, wenn es eine Sprache gibt, die sich ähnelt und ein Verständnis füreinander.

Darum machen wir das gerade, darauf bereiten wir uns vor. Das ist sehr strategisch, sehr langfristig angelegt, aber das brauchen wir und davon sind wir noch weit entfernt.

**Was hältst du von den Forderungen des Bündnisses?**

Für die Frage bin ich echt der falsche Ansprechpartner, ich bin nicht der strategische Berater des Frauen\*streik-Bündnisses.

**Nein, aber der Kooperationspartner. Und geht es nicht auch darum, eine gemeinsame Agenda zu finden?**

Ich muss keine feministische Forderung stellen. Meine Forderung bezieht sich auf die Entgelte der mehrheitlich von Frauen ausgeführten Tätigkeiten und da ist es mir egal, ob das Männer oder Frauen sind. Ich finde, die Frauen haben gerecht bezahlt zu werden. So wie Männer auch gerecht bezahlt gehören. Dass es besonders Frauen betrifft, macht mich wütend, weil das eine strukturelle Ungleichbehandlung ist, weil sie nicht zufällig ist, wie zwischen Männern. Und da gehe ich rein und sage, okay, führen wir diese Auseinandersetzung.

**Bei aller Freude an Kontroversen - was erscheint dir wichtig, damit die Treffen nicht in Unverständnis füreinander enden und auseinanderfliegen?**

Vielleicht ist das ein Ost-West-Ding, aber ich sehe kein Auseinanderfliegen. Ich lebe jetzt seit 30 Jahren in der Region und ich erlebe eigentlich in der Praxis keine Kontroversen zwischen Gewerkschaften und Initiativen, die so verletzend sind, dass es auseinanderfliegt. Was es gibt, ist, dass man sich nicht aufeinander bezieht und dass es dann wieder einschläft.

Die Frage ist daher weniger, wo eine Kontroverse eskalieren könnte, sondern eher die, wo gibt es Punkte, an die wir anknüpfen könnten. Vielleicht muss man auch sagen, dass bestimmte Flügel des Frauen\*streik-Bündnisses einen Teil dieser Übersetzungsarbeit bei sich leisten. So wie wir als Hauptamtliche politische Übersetzungsarbeit leisten und betonen, wie wichtig uns das ist, so gibt es auch bei ihnen eine Reihe von Leuten, die diese Übersetzungsarbeit machen. Und da auch sie als integraler Bestandteil ihrer jeweiligen Organisationen und Gruppen den anderen deutlich machen, wie wichtig ihnen dieses Anliegen ist, und weil sie diejenigen sind, die mehr Energie in das Ganze investieren als die Zurückhaltenden, wird ihnen auch vertraut.

## ***Ist das dann alles, was vom 8. März übrigbleibt – ein Arbeitskampf mit der IG Metall?***

**INTERVIEW MIT TERESA, MIRIAM UND HENNI, AKTIVISTINNEN VOM FRAUEN\*STREIK JENA**

**Stellt euch bitte kurz vor und erzählt, was der Frauen\*streik für euch ist und warum ihr aktiv geworden seid?**

Henni: Ich bin Henni und studiere Politikwissenschaften. Als Frauen\*streik global entstanden und nach Deutschland rübergeschwappt ist, hat mich das fasziniert, weil das ermöglichte, über politischen Streik nachzudenken. Streik ist ja ein wirkmächtigeres Instrument als die klassischen bewegungspolitischen Aktionsformen, wie Demonstrationen oder Kundgebungen. Und auch wenn ich aktuell keiner Lohnarbeit nachgehe, konnte ich mich damit identifizieren, weil es an die Verhältnisse, in denen ich arbeite, wohne und lebe, andockt. Denn Frauen\*streik begibt sich in eine Leerstelle des bewegungspolitischen Feminismus, wenn wir Kapitalismus damit zusammendenken und fragen, was eigentlich Arbeit ist und was das mit der gesellschaftlichen Rolle der Frau und dem Kapitalismus zu tun hat.

Miriam: Ich bin Miriam, studiere Soziologie und wollte zunächst einfach in einer feministischen Politgruppe arbeiten. Das war kurz nach meinem Umzug von Leipzig nach Jena, wo ich aber auch schon viel vom feministischen Streikbündnis Leipzig mitbekommen hatte. Ich war dann positiv überrascht, weil die Gruppe in vieler Hinsicht meinen Vorstellungen entspricht: Wir sind breit aufgestellt, setzen an vielen Stellen an und durch die unterschiedlichen Kontakte sind wir in verschiedenen Richtungen anschlussfähig. Ich mag auch die Kultur untereinander, das Aufeinander-Eingehen.

Teresa: Ich bin Teresa, promoviere in Bielefeld und lebe seit dem Studium in Jena. Henni hatte 2018 ein erstes Treffen initiiert und wir beide haben dann die AG Gewerkschaften gegründet und Kontakte zu Gewerkschafter\*innen aufgenommen. Meine Motivation war es, die Verbindung von Arbeiterbewegung und feministischen Bewegungen zu stärken, da ich davon überzeugt bin, dass soziale Kämpfe der Ansatzpunkt für Veränderungen sind. Ich war damals schon lange Gewerkschaftsmitglied und habe auch für die DGB-Jugend Sachen gemacht. Ich hatte zuvor ein Kind bekommen, sodass es ein gewisser Neuanfang war und ich fand gut, dass sehr

persönliche Themen wie «Was ist Arbeit?» mit reinkamen.

**Erzählt mir bitte etwas darüber, wie ihr arbeitet. Wie sieht eure Zusammensetzung aus und welche zivilgesellschaftlichen Gruppen sind im Bündnis vertreten oder mit welchen arbeitet ihr zusammen?**

Miriam: Alle zwei Wochen trifft sich der Koordinierungskreis (Ko-Kreis), da sind wir wechselnd zwischen 10 und 30 Aktiven. Dazu gibt es Arbeitsgruppen, zum Beispiel die AG UKJ, die hat die Kämpfe am Uniklinikum Jena begleitet. Es gibt eine AG zu häuslicher Gewalt und eine, die sich mit einem Antisemitismuskonflikt innerhalb der bundesweiten Vernetzung beschäftigt. Dann fallen mir spontan noch die AG Finanzen, die AG Bundesweite Vernetzung und eine Ausgliederung aus der AG Gewerkschaften ein, die sich mit den Arbeitsbedingungen im Bereich Kinderbetreuung und frühkindliche Bildung auseinandersetzt. Die AGs organisieren sich selbstständig, arbeiten relativ autonom und nur größere Entscheidungen werden im Ko-Kreis besprochen.

Teresa: Wir sind ausschließlich FLINTs (Frauen, Lesben, inter-, nicht-binäre und trans-Personen). Wir sind größtenteils jung und studentisch geprägt. Die älteste Person ist 37, eine ganze Reihe Anfang 30 und dann Personen in ihren 20ern. Soweit ich weiß, hat niemand Migrationserfahrung. Wenige mit Kind. Es ist schon eine relativ homogene Gruppe, die ihre eigene dennoch bestehende Heterogenität häufig nicht mal wahrnimmt. Wer wir eigentlich sind, ist auch immer wieder Thema, wenn wir uns fragen, wer von uns eigentlich Gewerkschaftsmitglied ist und sich in Arbeitsverhältnissen befindet, wo man streiken kann.

Henni: Wir arbeiten mit anderen als Bündnis zusammen. Da spielten der DGB und die DGB-Gewerkschaften eine besondere Rolle, weil wir mit ihnen schon einige Projekte gestartet haben. Das Bündnis «Krankenhaus statt Fabrik» ist verwoben mit dem Frauen\*streik, aber auch iberoamerica, eine migrantische Selbstorganisation, oder die FAU, das Frauenzentrum Tuwanda, Schauspieler\*innen vom Theaterhaus,

die Junge Gemeinde in der Stadt, die Junge GEW, die Falken.

### **Woran habt ihr in eurer AG Gewerkschaften in den letzten zwei Jahre gearbeitet?**

Teresa: Wir haben zunächst Kontakt zu ehrenamtlichen Gewerkschafterinnen, zum Ortsverein von ver.di und zum Ortsfrauenausschuss (OFA) der IG Metall aufgenommen. Über die Zusammenarbeit mit dem OFA der IG Metall ist dann jemand Hauptamtliches mit der Anfrage auf uns zugekommen, ob wir nicht einen Arbeitskampf in der Wäscherei Elis unterstützen könnten, was wir dann auch gemacht haben. Über die Anfrage von Organizi.ng haben wir den Tarifkampf des Uniklinikums Jena (UKJ) unterstützt, wovon Ellen und Lea dir ja noch erzählen werden. Aktuell sind wir mit Aktiven aus einem IG-Metall-Betrieb intensiv im Gespräch für die Planungen im nächsten Jahr.

### **Über eure Aktivitäten zusammen mit UKJ-Beschäftigten werde ich mit Lea und Ellen in einem weiteren Interview sprechen. Lasst uns hier daher auf die Zusammenarbeit mit der IG Metall fokussieren. Wie ist die Kontaktaufnahme mit dem OFA abgelaufen und weitergegangen?**

Teresa: Nach einem allgemeinen Kennenlerngespräch mit zwei Frauen aus dem OFA kam es zu einer ersten Zusammenarbeit mit ihnen am 25. November, dem Tag gegen Gewalt an Frauen. Sie haben uns von ihren Plänen erzählt, und wir haben direkt gefragt, ob wir da nicht mitmachen können. Sie wollten einen Informationsstand mit Glücksrad machen und Passant\*innen über die Situation hinsichtlich von Gewalt gegen Frauen informieren und welche Beratungsstellen es gibt. Wir haben unsere Frauen\*streik-Broschüren mitgebracht und eine Person eingeladen, die feministischen Kampfsport macht. Und wir haben unsere Perspektive eingebracht, dass man nicht nur auf die Gewalt, sondern auf die Strukturen dahinter achten sollte. Wir haben also Leute angequatscht, aber uns auch die Zeit genommen, mit den Gewerkschaftsfrauen zu sprechen.

Miriam: Dass es positiv aufgenommen wurde, zeigt sich darin, dass dieses Jahr schon früh die Anfrage kam, ob wir wieder diesen Stand machen wollen. In Absprache mit der AG Häusliche Gewalt gibt es dieses Jahr wieder den Stand der IG Metall, aber auch abends eine Kerzenaktion mit einem feministischen Konzert und Redebeiträgen.

### **Wie lief der Austausch mit den IG-Metall-Frauen weiter ab?**

Henni: Wir hatten am Anfang zwei Gespräche mit jeweils zwei Frauen. Das war irgendwie sehr nett, aber auch vorsichtig. Später gab es dann ein Treffen, das - wenig-

tens für mich - schwierig war. Da haben wir noch mehr Frauen von der IG Metall erzählt, wer wir sind und wieso wir mit ihnen zusammenarbeiten möchten. Da hatte ich den Eindruck, ich spreche gar nicht die richtige Sprache, ich komme aus meinem Uni-Kontext und theoretisiere das alles nur. Ich konnte nicht deutlich machen, um was es mir geht und keinen Bezug aufbauen.

Da ist mir bewusst geworden, dass wir aus unterschiedlichen Kontexten kommen, wo unsere Politisierung stattgefunden hat, und dadurch unsere Sprache oder Herangehensweise verschieden ist. Das war für mich sehr einschüchternd, aber auch sehr interessant. Das hat den Wunsch in mir geweckt, zu lernen, einfachere Worte zu finden und deutlich machen zu können, um was es mir geht.

Miriam: Drei Tage nach diesem Treffen waren wir auf einer Weiterbildungsveranstaltung der IG-Metall-Frauen aus dem Bezirk und es war interessanterweise ganz anders. Die IG-Metall-Frauen wollten, dass wir einen Anstoß dazu geben, wie feministische Arbeit auch aussehen kann. Wir haben also vorgestellt, was wir machen, aber es ging auch darum, relativ persönlich zu erzählen, warum wir uns feministisch engagieren. Da gab es ganz viel Zustimmung, aber auch Bestürzung darüber, wie aktuell diese Themen immer noch sind. Und relativ schnell kamen Fragen auf, wie sie uns unterstützen können, oder die Idee, bei sich vor Ort das lokale Bündnis aufzusuchen. Dabei ist es auch geblieben, nur zu einer Person hat sich der Kontakt intensiviert.

Henni: Ich würde gerade diesen Kontakt nicht kleinreden. Ihr habt ja einmal die Woche mindestens eine halbe Stunde telefoniert. Das war eine relativ krasse Beziehungsarbeit und ausschlaggebend dafür, dass sie häufiger zum Ko-Kreis gekommen ist und sich als Teil des Frauen\*streiks versteht.

Miriam: Ja, das stimmt. Während des ersten Lockdowns haben wir öfters telefoniert und über ihre berufliche Situation gesprochen. Ich glaube, das war schon sehr wichtig für sie, die Frauen\*streikgruppe und dass sie wegen Corona nicht kommen konnte.

Sie war beim ersten Gespräch sofort Feuer und Flamme und konnte sich auch die Streikidee am 8. März vorstellen. Die Frage war eher, wie kann man das umsetzen? Sie ist ein wichtiges Bindeglied, weil sie so eng mit uns ist und sich dann in ihrer IG-Metall-Ortsgruppe und im Betrieb bespricht. Bei den Plänen fürs kommende Jahr geht es auch um ihren Betrieb.

### **Wie ging der Kontakt zur IG Metall dann weiter?**

Teresa: Die ersten Vorschläge zur Zusammenarbeit liefen über die Ehrenamtlichen, aber irgendwann änderte sich das. Es war so, dass eine aktive Metallerin aus dem OFA eigentlich im Ortsvorstand etwas erzählen sollte, dann aber krank wurde. Da es zeitlich drängte, hat mich

der Geschäftsführer wegen der notwendigen Hintergrundinformationen angerufen, und das war der erste Kontakt zu den hauptamtlichen Strukturen. Er hat dann ein Treffen vorgeschlagen, um Weiteres zu besprechen. Dabei sind Ideen entstanden, uns zu einer Betriebsrätschulung einzuladen, bei der es um Entgeltgleichheit geht.

### **Welche Herausforderungen habt ihr in der beginnenden Zusammenarbeit wahrgenommen und wie seid ihr damit umgegangen?**

Teresa: Wir haben uns früh gefragt: Wer sind eigentlich die Entscheidungsträger? Weil die Gespräche dann zweigleisig stattgefunden haben: Miriam hat mit einer Metalllerin aus dem OFA gesprochen und ich mit dem Geschäftsführer. Teilweise waren das unterschiedliche Perspektiven, aber bei beiden war eine grundsätzliche Offenheit da. Daher sind mir Schwierigkeiten, über das Politische zu reden, nicht begegnet. Eher unter Beweis stellen zu müssen, wie weit und strategisch wir denken. Henni: Herausfordernd waren und sind die unterschiedlichen Arbeitsweisen. Wir versuchen zum Beispiel ein Rotationsprinzip einzuhalten, sodass Aufgaben sich verteilen, wir uns abwechseln, wer protokolliert oder einen Kontakt aufrechterhält. Die IG Metall dagegen wünschte sich eine verbindliche Bezugsperson.

Teresa: Der Geschäftsführer hatte gesagt, er brauche Verbindlichkeit, das heißt feste Kontaktpersonen. Ihm ging es in dem Gespräch auch um Langfristigkeit. Er hat tatsächlich einfach gefragt: «Du, jetzt mal persönlich, wie sehen deine nächsten Jahre aus?». Und dann sehr klar gesagt: «Das hier ist mir wichtig, aber ich habe zu viel zu tun, als dass ich meine Zeit in etwas investiere, wo ich das Gefühl habe, dass es nicht ertragreich ist.»

### **Was, glaubt ihr, war die Motivation für die Zusammenarbeit von den ehrenamtlichen wie hauptamtlichen Gewerkschafter\*innen?**

Miriam: Neben dem, dass wir den Beschäftigten durch unsere Unterstützung Kraft gegeben haben, hat man zum Beispiel bei der Wäscherei Elis gesehen, dass wir eine andere Reichweite haben. Gerade bei diesem Kampf ging es darum, Aufmerksamkeit zu schaffen; wir sind da hingereist, haben den Warnstreik unterstützt und das dann gepostet. Ich glaube schon, dass die IG Metall ein Potenzial darin gesehen hat, noch mal andere Kanäle zu bespielen.

Teresa: Relativ am Anfang kam mal die Anfrage, ob wir nicht auch Unternehmensrecherche machen könnten. Da hatten wir ein komisches Gefühl und dachten, die wollen unsere Arbeitskraft ausnutzen, und haben nein gesagt. Beim UKJ haben wir auch mehrfach über das Gefühl diskutiert, von Organizi.ng eingespannt zu werden. Da kamen sehr klare Vorschläge, was man machen

kann, und dann haben wir gesagt, aus Prinzip machen wir jetzt etwas Eigenes.

Henni: Gleichzeitig müssen Hauptamtliche aus den Gewerkschaften sich teilweise in ihren Gewerkschaften rechtfertigen, dass sie mit uns arbeiten. Da ist es wichtig, wenn sie sagen können: «Das ist eine entstehende Bewegung, die sind verbindlich und machen gute Arbeit.» Sie haben schon ein Eigeninteresse an den Themen und wollen vielleicht die Gewerkschaft von innen heraus - mit Unterstützung von außen - progressiver machen. Wir haben irgendwann gecheckt, wie die grundsätzliche politische Einstellung der Hauptamtlichen und ihre Rolle in der IG Metall hier ist, weil es inzwischen auch persönliche Beziehungen gab, in denen das besprochen werden konnte. Ansonsten wäre das nicht klar geworden. Was das OFA betrifft, so interessieren sie sich ja dort für Frauenthemen - was auch immer das dann konkret sein mag - und haben eine Sensibilität dafür. Für die war das vielleicht interessant, gerade weil die meisten schon in Rente sind, sich mit Leuten auszutauschen, die sie sonst nicht kennenlernen würden. Und ich glaube schon, dass eine Metalllerin dort wahrnimmt, wie unsere Mitarbeit ihre Arbeit stärkt - ihr Gremium und dass es eine frauenpolitische Ebene innerhalb der IG Metall gibt -, und damit auch ihre Ansprüche.

### **Was habt ihr durch diese Zusammenarbeit gelernt und wie hat sie eure Arbeit verändert?**

Teresa: Es hat uns ein besseres Gefühl für die großen Strukturen gegeben: für die innergewerkschaftlichen Ausrichtungen, die Flügelkämpfe, die Bedeutung von Einzelpersonen, die Möglichkeitsräume, aber auch die Grenzen.

Bei mir ist das Einhalten und Planen von Arbeitsprozessen anders geworden. Es war schon eine Umstellung, als wir im Bündnis bereits im Sommer anfangen mussten, über den nächsten 8.3. zu sprechen, weil die IG Metall ziemlich deutlich gemacht hatte, dass das sonst nichts Gemeinsames werden könne. Eigentlich wissen wir das auch selbst, schaffen es nur nicht. Aber jetzt ist ein Druck da und wir merken, wie gut es ist, diese Vorlaufzeit zu haben.

Henni: Auch bei mir ist der Anspruch an mich selbst gestiegen, verbindlich, kontinuierlich und zuverlässig zu arbeiten. Durch den engen Kontakt zu den Gewerkschaften hat meine Arbeit an Ernsthaftigkeit gewonnen. Ich bin durch Frauen\*streik auch bei ver.di eingetreten und bin ein Mitglied, das etwas erwartet, aber auch bereit ist, etwas dazu beizutragen. Das heißt mit Selbstbewusstsein rangehen und eigene Vorstellungen und Ideen einbringen, auch wenn wir vielleicht unerfahrener sind.

Miriam: Ich sehe die Veränderung bei mir in der Bereitschaft, etwas langfristig anzugehen, nicht ein kleines



Projekt und noch ein Projekt, sondern einen langfristigen Fahrplan aufzustellen, damit das klappt. Durch die Gespräche wurde alles konkreter, aber es wurde auch notwendig, dass wir uns genau hinterfragen, was wir eigentlich wollen, was unser Ziel ist, welche Strategie wir dafür brauchen

Am Anfang war es ein diffuses Gefühl, wie ein feministischer Streik aussehen kann. Das ist eine Dimension, die weit entfernt ist von einem Arbeitskampf in einem Betrieb. Wir sind dabei, eine Vorstellung davon zu entwickeln, wie das aussehen kann. Das ist ein Lernprozess mit dem Ziel, irgendwann tatsächlich zu einem feministischen Streik zu kommen, der eher die Form eines Generalstreiks hätte. Wenn es gut läuft, fängt das jetzt an. Deshalb machen wir jetzt mit Leuten aus Betrieben gemeinsame Pläne für das nächste Jahr. Wir fragen, was die Themen sind und wie wir das organisieren können. Wir fragen uns aber auch, wie wir damit leben können, dass eventuell nur 25 Leute teilnehmen.

### Was ist die Stärke von Frauen\*streik und was kann man von euch lernen?

Teresa: Es ist eine Stärke vom Frauen\*streik, zu sagen: Scheiß auf Branchen, es gibt darüber hinaus noch Strukturen und lasst uns über so eine Vereinzelung

hinauskommen. Wir sagen: Uns verbindet alle etwas. So haben wir etwa die Verbindung zwischen UKJ und Elis gestärkt, denn Elis ist die ausgegliederte Wäscherei des Klinikums. Wir haben gesagt, dass wir diese Verbindungen haben und die auch gerne nutzen würden. Seitdem wird darüber nachgedacht, dass es noch eine zweite Ausgliederung in der UKJ gibt - die Reinigung. Da sind wir auch dran und seit einiger Zeit gibt es eine Verbindung zwischen einem Beschäftigten aus der Reinigung mit jemanden aus dem Bündnis.

Ich glaube, unsere Stärke ist «Solidarität» und dass wir über die eigenen Netzwerke und Handlungsfähigkeiten reflektieren. Das ist auch verstanden worden von den Beschäftigten des UKJ, denn ich habe oft solche Sätze gehört wie «Stimmt, wir gehören irgendwie alle zusammen.» Und freudig festgestellt haben: «Ach, das interessiert euch?», «Ja, das kann ich auch und jetzt bin ich auch dabei», oder: «Ich habe auch noch eine Freundin dort, die kann ich fragen.»

Darüber hinaus, glaube ich, kann man von uns lernen, wie Feminismus heute aussehen kann und wie gesellschaftspolitische Themen gut mit Arbeitskämpfen verbunden werden können. Es gab viele Rückmeldungen, die in die Richtung gingen: «Spannend, wie ihr das denkt; da muss zwar noch etwas passieren, aber ...». Also auf jeden Fall ein Nachdenken und Verstehen.

## Welche Schlüsse zieht ihr aus der bisherigen Zusammenarbeit und welche Fragen beschäftigen euch noch?

Henni: Es ist wichtig, dass wir uns stets untereinander verständigen und rückkoppeln, damit keine Person allein eine vorschnelle Zusage gibt. Wir prüfen bei den Schritten immer, was wir als Frauen\*streik für einen Vorteil davon haben, wenn wir das machen. So haben wir jetzt beispielsweise zwei Arbeitskämpfe begleitet und können uns das vielleicht noch ein-, zweimal vorstellen. Aber dann haben wir womöglich mehr Interesse daran, konkreter zu schauen, wie ein politischer Streik dort stattfinden kann. Also, nicht das, was sowieso da ist, zu politisieren, sondern mitanzustoßen, dass es zum 8.3. einen politischen Streik gibt. Denn es beschäftigt uns schon, welche Kompromisse wir in der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften eingehen. Wo stecken wir zurück in der Radikalität unserer Forderungen?

In der Zielsetzung unterscheiden sich Ko-Kreis und AG ein bisschen. Bei uns in der AG ist klar, das ist der Weg und es ist eine langfristige Strategie. Wir brauchen die Gewerkschaften und deshalb machen wir diesen Prozess.

Miriam: Der Ko-Kreis ist ein gutes Korrektiv, weil dort regelmäßig Skepsis geäußert wird und wir dadurch immer gut nachdenken und begründen müssen, was wir machen. So gibt es etwa den Vorwurf, die DGB-Gewerkschaften seien institutionalisierter Mainstream und daher nicht radikal genug, alles bloß reformistisch. Auch dass die Gewerkschaft der Polizei im DGB ist wird als problematisch angesehen und dass er männerdominiert ist. Also kritisiert werden die Art der Organisation, die Art der Hierarchie und dass männliche Verhaltensweisen stark repräsentiert sind. Da haben unsere neu gewonnenen Erkenntnisse über die Widersprüchlichkeit innerhalb der Gewerkschaften geholfen, mehr Verständnis zu schaffen. Und die Legitimation für eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist für mich der Anspruch, an eine größere Mehrheit ranzukommen, Frauen\*kampf mit Arbeitskampf zu verbinden und dass Einzelpersonen auf uns zukommen und Lust haben, das Thema in ihre Organisationen hineinzutragen. Das ist für mich ein Zeichen, dass es im Endeffekt doch was bringt.

Henni: Ein anderer Vorbehalt ist, dass wir andere organisieren. Es sollte eigentlich von uns selbst ausgehen, und wir sollten nicht aktivistische Sachen machen, die von uns selbst entfremdet sind. Für mich ist das aber in Ordnung, da es ja schon sehr viel mit mir zu tun hat, wie andere Frauen, die älter als ich sind, aber in einer ähnlichen Branche arbeiten, in der ich mal landen werde, bezahlt werden. Ich denke halt, wenn wir als Frauen\*streikbewegung ernst genommen werden wollen, dann müssen wir wegkommen von einem symbolischen «Hallo, es ist 8. März und wir machen jetzt eine Demonstration». Wir müssen uns mit dem Mittel Streik beschäftigen, und dafür ist es hilfreich, mit Institutionen oder Einzelpersonen zusammenzuarbeiten, die darin Erfahrung haben, und so die Arbeiterbewegung mit ihrer Geschichte in unsere Bestrebungen einbeziehen.

Teresa: Als es darum ging, dass wir nächstes Jahr am 8. März mit der IG Metall einen Streiktag auf die Beine stellen, kam schon auch ein wenig Enttäuschung auf: Ist das dann alles, was vom 8. März übrigbleibt - ein Arbeitskampf mit der IG Metall? Aber gleichzeitig finden wir das doch gut, wenn betriebliche Kämpfe geführt werden. Wir haben eigentlich nur Angst, dass das alles ist.

Henni: Wenn irgendjemand die Macht hat, einen politischen Streik auszurufen, dann halt die DGB-Gewerkschaften. Und gleichzeitig tun sie es nicht, weil sie es nicht können. Aus Frauen\*streik-Perspektive heißt es dann schnell: «Na, wenn sie nicht trotzdem zum politischen Streik aufrufen, dann arbeiten wir auch nicht mit denen zusammen, denn dann sind sie keine Verbündeten. Wir müssen Druck aufbauen, dass sie es tun.» Ich habe in den letzten Jahren gelernt, dass es wichtig ist, herauszufinden, woran es denn hakt. Was können wir selbst dafür tun, dass ein politischer Streik in den Bereich des Möglichen rückt? Und ich glaube, das Recht, einen politischen Streik zu erkämpfen, hat noch eine viel größere politische Relevanz, als wir das im Moment glauben. Das Recht auf politischen Streik ist auch unabhängig von feministischen Kämpfen wichtig.

## *Wir wollten eine Verbindung schaffen.*

### **INTERVIEW MIT LEA, AKTIVISTIN AUS DER ARBEITSGRUPPE UKJ DES FRAUEN\*STREIKS JENA**

#### **Bitte stell dich kurz vor und was für dich hinter der Idee des Frauen\*streiks steckt.**

Ich heiße Lea, bin 25 Jahre alt und zum Studieren nach Jena gekommen. Ich bin seit 2018 im Frauen\*streik-Bündnis aktiv und engagiere mich in der Arbeitsgruppe UKJ, wo es um den Arbeitskampf am Uniklinikum Jena ging.

Es ist eine offene Frage, was Frauen\*streik ist, aber für viele von uns geht es darum, konkrete Forderungen zu formulieren und ein neues politisches Mittel - jenseits von Demonstrationen und Kundgebungen - zu nutzen

Denn die Arbeit zu bestreiken, ob bezahlte oder unbezahlte, baut Druck auf und ist etwas Kämpferisches. Streik führt aber auch zum Stillstand und ermöglicht so, zur Ruhe zu kommen, in Gemeinschaft zu sein und darüber nachzudenken, in was für einer Welt wir eigentlich leben wollen.

#### **Wie kam es zu der AG UKJ und was habt ihr hier auf die Beine gestellt?**

Anfang 2019 kamen Organizer, die temporär von ver.di zur Unterstützung eingestellt worden waren, auf Frauen\*streik Jena zu und haben gefragt, ob wir nicht Lust hätten, beim Arbeitskampf am UKJ mitzumachen.

Ganz zu Beginn, noch bei der Tarifrunde des öffentlichen Diensts (Länder-Beschäftigte), haben wir einen Redebeitrag gehalten. Danach waren wir im Rahmen der Tarifikampagne «Entlastung» an vielen verschiedenen Stellen dabei. Wir haben zum Beispiel am Krankenhausratschlag im Landtag teilgenommen, aber vor allem waren wir bei den Sitzungen der Delegiertenkommission dabei, die parallel zur Tarifverhandlung tagten. Später haben wir dann den Warnstreik mitorganisiert und eine solidarische Mittagspause mit Kundgebung auf die Beine gestellt, bei der wir Unterschriften zur Unterstützung der Forderungen der Beschäftigten gesammelt haben. Das Uniklinikum befindet sich außerhalb des Stadtzentrums und wir haben versucht, das Thema auch in die Stadt zu tragen.

Als sich die Kontakte zu einzelnen Beschäftigten am UKJ verfestigten, konnten wir Aktivitäten über den Tarifikampf hinaus initiieren, etwa einen Workshop beim bundesweiten Frauen\*streik-Vernetzungstreffen oder einen Flashmob und einen UKJ-Redebeitrag am 8. März. Auch am 1. Mai waren wir bei einer Kundgebung präsent.

#### **Mit Blick auf den Tarifikampf im UKJ: Wie würdest du die Rolle beschreiben, die ihr im Rahmen der Tarifikampagne «Entlastung» übernommen habt?**

Es war eine begleitende und unterstützende Rolle. Wir haben versucht, den Beschäftigten, die sich im Arbeitskampf befanden, zu vermitteln: «Wir sind zwar keine Kolleginnen, aber Zivilgesellschaft, und wir interessieren uns für euch und eure Arbeitsbedingungen. Wir bestärken euch darin, diesen Kampf zu führen, und wir unterstützen euch.» Unser Ziel war von Anfang an, klarzumachen, auch nach außen, dass die Arbeitsbedingungen am UKJ alle Menschen etwas angehen. Einfach weil Gesundheit und medizinische Versorgung alle Menschen betrifft. Ein Arbeitskampf braucht einen langen Atem, und wir wollten dazu beitragen, dass dieser Kampf auch durchgehalten werden kann.

Das heißt, wir haben ganz viel zugehört. Für uns alle war es das erste Mal, dass wir Zugang zu einem konkreten Arbeitskampf hatten, und das hat uns sehr gereizt. Uns war es wichtig, erst einmal mit Menschen ins Gespräch zu kommen, was da eigentlich passiert, und dadurch viel zu lernen. Also haben wir zugehört und überlegt, was unsere Rolle ist oder was wir uns davon versprechen.

Gleichzeitig war es der Versuch, die Beschäftigten zu politisieren. Wir wollten sie darauf stoßen, dass ihre schlechte Bezahlung etwas damit zu tun hat, dass insbesondere Frauen\* in diesem Bereich arbeiten. Wir haben versucht aufzuzeigen, dass es kein Zufall ist, sondern historisch gewachsen, und wie das zusammenhängt mit einer kapitalistischen Gesellschaft. Wir wollten eine Verbindung schaffen zwischen dem konkreten Arbeitskampf am UKJ und einer feministischen Perspektive und feministischen Kämpfen.

Unsere Rolle bestand darin, Öffentlichkeit zu schaffen, zum Beispiel über die Reichweite unserer Social-Media-Kanäle, die aktive Mittagspause auf dem Marktplatz oder die Gründung des Bündnisses «Mehr Personal für unser UKJ», in dem die Beschäftigten vom UKJ, Hauptamtliche von ver.di und Personen der Partei DIE LINKE vertreten sind. Ziel war es, nach außen zu tragen: Diese Arbeitsbedingungen hier gehen alle etwas an.

### **Wie muss ich mir die Zusammenarbeit zwischen euch und den verschiedenen Akteuren vorstellen und wie bewertest du sie?**

Die Koordination und Kommunikation lief viel über Organizi.ng und ver.di: «Was steht als nächstes an? Welche Entscheidungen müssen getroffen werden? Wofür brauchen wir euch oder wo würden wir uns Unterstützung wünschen?»

Für mich war die ganze Struktur sehr undurchsichtig. Das Verhältnis zwischen Organizi.ng und ver.di und welche Kompetenzen die jeweils haben, das war mir nicht klar. Auch wie die Tarifkommission zu den Delegierten steht und die wiederum zu Organizi.ng.

Das hat manchmal eine gewisse Verunsicherung hervorgerufen, was unsere Rolle eigentlich ist. Wir wussten nicht so richtig, was können wir an eigenen Themen reingeben, wie sehr können wir an Entscheidungsprozessen beteiligt sein. Dadurch haben wir uns manchmal in einer passiven Rolle gefühlt.

Also, wir wurden nicht einbezogen, aber wir haben uns auch rausgehalten. Wenn ich mich noch mal an so einem Prozess beteiligen sollte, dann würde ich anders in diese Gespräche gehen. Im Nachhinein wäre ein reflektierendes Auswertungstreffen sinnvoll gewesen. Ein transparenteres Vorgehen wäre vermutlich fruchtbarer, weil wir dann mehr von dem entfalten könnten, was uns wichtig ist.

Wir haben uns aber immer respektiert gefühlt. So empfand ich es als Geste des Respekts, dass wir uns bei jedem Delegiertenkommissionstreffen vorstellen konnten. Und trotz aller Unsicherheiten hatte ich das Gefühl, dass alle uns ernst nahmen und es gern gesehen war, dass wir dazukamen. Es gab keine Erwartungshaltung, dass wir da sein müssten. Es war eher ein «alles, was passiert, ist nice to have». Wenn wir aber was zugesagt haben, dann musste das natürlich zuverlässig sein, wie zum Beispiel diese Kundgebung zu organisieren.

Insgesamt sind viele unserer Wünsche erfüllt worden. Dass wir etwa Kontakt zu den UKJ-Beschäftigten aufbauen konnten, das war super. Gerade die Gespräche am Rande waren richtig gut. Da konnten wir die Idee Frauen\*streik einbringen und sind auf viel Interesse gestoßen. Wir konnten unsere Kämpfe verbinden und haben bis heute noch Kontakte.

Gerade bei Organizi.ng hatte ich das Gefühl, sie fanden es cool, dass wir so kontinuierlich dabei waren, denn sie hatten ja einen ganz anderen Arbeitsansatz. Sie waren nur eine begrenzte Zeit dabei und mussten sehr öffentlichkeitswirksam arbeiten und viele Menschen erreichen. Sie haben natürlich viele persönliche Gespräche geführt, aber dann waren sie irgendwann weg. Das ist für mich ein großer Unterschied, etwas, was wir nicht gewollt hätten. Wir hätten nicht nach dem Tarifabschluss sagen wollen, okay, unsere Arbeit ist getan, weil wir ja ein ganz langfristiges Ziel verfolgten.

### **Wie genau habt ihr Kontakt zu den Beschäftigten aufgebaut?**

Wir haben die Delegiertenkommission begleitet und sind darüber ins Gespräch gekommen. Wir haben Flyer mitgebracht, Kuchen gebacken und kleine Aktionen während der Tarifverhandlungen gemacht. Zum Beispiel haben wir Fotos mit den Beschäftigten gemacht oder Beutel mit Sprüchen besprüht. Das klingt banal, aber es hilft wirklich, die langen Nächte durchzustehen und am Ball zu bleiben. Wir saßen teilweise die ganze Nacht hindurch in einem Raum, während nebenan die Verhandlungen zum Entlastungstarifvertrag liefen.

Am Anfang gab es sowohl Unverständnis als auch Neugierde, warum jetzt gerade Menschen dabeisitzen und sich so viel Zeit nehmen, obwohl sie eigentlich nicht davon betroffen sind. Das ist ja eine legitime Frage. Durch die Gespräche, in denen wir mehr von der Frauen\*streik-Idee erzählt haben, wuchs das Verständnis und wir wurden super aufgenommen. Ganz herzlich und mit ganz viel Dankeschön.

### **Welchen Unterschied seht ihr zu der sonstigen feministischen Arbeit, die ihr davor praktiziert habt?**

Ein Unterschied ist, dass wir uns breiter aufgestellt und nicht in der Bubble interagiert haben. Wir sind mit Menschen in Kontakt gekommen, mit denen wir sonst nicht in Kontakt gekommen wären. Auch die Art und Weise, wie wir sprechen oder wie wir Widersprüchlichkeit aushalten, ist schon anders, als ich das sonst aus meiner feministischen Arbeit kenne. Ich würde nicht sagen, dass wir weniger klare Positionen haben. Wir vertreten sie vielleicht nicht ganz so lautstark, wie wir es sonst tun würden.

Wir versuchen zum Beispiel, möglichst hierarchiekritisch zu arbeiten, und achten darauf, dass alle Menschen zu Wort kommen. Aspekte wie dominantes Re-Deverhalten sind Dinge, die wir vermutlich in anderen Gruppenkontexten thematisiert hätten.

### **Weshalb habt ihr diese Themen nicht angesprochen?**

Uns war bewusst, dass wir uns in einem anderen Kontext befinden und es in dem Moment nicht unbedingt ange-



## FRAUEN\*STREIK JENA Auf zum feministischen Streik!

### In Solidarität mit den Pflegekräften am Uniklinikum Jena

Arbeiten, die oft von Frauen\* verrichtet werden, werden geringgeschätzt und noch immer verdienen Frauen\* in Deutschland im Schnitt 21% weniger als Männer. Zu Hause übernehmen Frauen\* oft wesentlich mehr Erziehungs-, Haushalts- und Pflegearbeit.: Im Schnitt 87 Minuten pro Tag mehr als Männer\*. Verletzende Witze, Kommentare über den Körper, Übergriffe und körperliche Gewalt gehören zum Alltag vieler Frauen\*, Trans\* und Inter\* Personen.

Es geht beim Frauen\*streik demzufolge nicht nur um Lohnarbeit, sondern um jede Arbeit, die täglich verrichtet wird und um das gute Leben an sich.

### Was hat das mit den Arbeitskämpfen am Uniklinikum Jena für mehr Personal und Entlastung zu tun und warum unterstützen wir die Forderungen des Personals? Warum ist das für uns ein Thema des Frauen\*streiks?

- Weil 4 von 5 Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege Frauen\* sind und diese Berufe in der Tendenz abgewertet werden – z. B. durch schlechte Bezahlung und wenig Anerkennung
- Weil wir in einer Welt leben wollen, in der jede Arbeit – egal ob Haus- oder Lohnarbeit – wertgeschätzt wird.
- Weil wir nicht zulassen können, dass die Pflegekräfte bei der Pflege anderer Menschen selbst daran kaputt gehen
- Weil wir in einer Gesellschaft leben wollen, in der alle Menschen die angemessene Pflege und Zuwendung bekommen
- Weil die Arbeit mit Menschen und die Sorge umeinander sich nicht an Gewinnmaximierungen orientieren darf
- Weil es *unsere* Arbeitskraft ist und wir deswegen auch selbst bestimmen wollen, unter welchen Bedingungen wir arbeiten – und notfalls unsere Arbeitskraft verweigern.

frauen\_streik-jena@riseup.net

 @frauen.streik.jena

 @frauen\_streik\_jena

femstreikenjena.noblogs.org



*\* Die Gruppe der Frauen\* ist sehr vielfältig. Wir wissen, dass sich die Perspektiven und Erfahrungen von zum Beispiel migrantischen Frauen\*, lesbischen Frauen\*, Müttern oder älteren Frauen\* (wobei frau auch alles gleichzeitig sein kann) unterscheiden. Trans\*frauen und intergeschlechtliche Menschen sind ebenso Frauen, insofern sie sich selbst so definieren, da sich Frau sein für uns nicht an einem biologischem Geschlecht festmacht.*

bracht ist. Wir haben versucht, die Dinge, die uns wichtig sind, nicht vorauszusetzen, sondern davon auszugehen, dass es eine Sensibilität für diese Themen braucht. Dass es erst eingefordert werden kann, wenn Personen sich wirklich damit auseinandergesetzt haben.

Beim UKJ ging es um einen Arbeitskampf, und das ist verknüpft mit feministischen Themen. Es ist wichtig, das zum Thema zu machen und immer wieder auf die Schnittmengen zu verweisen. Gleichzeitig wollten wir erst mal schauen, was passiert da eigentlich, wo stehen die Menschen? Was sind ihre Positionen und was ist ihre Alltagsrealität? Unsere Positionen zu nehmen und sie überzustülpen, das hätte nicht funktioniert. Wir wären wo ganz anders herausgekommen, wenn wir wegen des Redeverhaltens enttäuscht oder beleidigt dagesessen hätten. Oder als ein Satz gefallen ist, den wir als sexistisch betiteln. Zudem war es das erste Mal, dass wir mit Gewerkschaften zusammengearbeitet haben, und wir mussten auch erst einmal für uns rausfinden, wie das eigentlich funktioniert.

### **Heißt das, es gab auch eine Akzeptanz eurerseits gegenüber den verschiedenen Rollen und damit einhergehenden (Wissens-)Hierarchien?**

Auf der einen Seite würde ich sagen, schon. Aber auch kein blindes Vertrauen. Klar, wir waren neu, wollten super viel lernen und sind davon ausgegangen, okay, so läuft halt der Prozess. In der Tarifikampagne befanden wir uns ja meistens in dem Modus «Wir müssen jetzt Entscheidungen treffen», da wäre es der falsche Ort gewesen, auf einer Meta-Ebene darüber sprechen zu wollen, wie es gerade läuft. Aber wir haben untereinander viel darüber gesprochen, wie bestimmte Dinge gehandhabt wurden und wo wir unterschiedliche Positionen dazu hatten. Ich hätte mir sehr gewünscht, im Nachhinein noch mal ein Auswertungsgespräch mit ver.di zu führen - um Wissenshierarchien abzubauen, um zu verstehen, wie das funktioniert, aber auch, um Prozesse und Verhalten hinterfragen zu können.

Wir haben beispielsweise Hierarchien ausgehalten, als es darum ging, wie die Tarifverhandlungen geführt wurden. Uns ist ja eigentlich wichtig, dass Entscheidungen im Konsens getroffen werden und niemand hinten runterfällt. So hieß es am Anfang, wir verhandeln für alle Stationen, sonst gibt es keine Einigung. Und dann gab es plötzlich mitten in der Nacht einen Einigungsvorschlag für alle außer für die Zentrale Notaufnahme (ZNA). Das hat uns sehr irritiert. Wir wussten aber auch

nicht, ob und inwiefern wir in dem Moment eingreifen können und sollten.

Wir haben aber auch unsere Position reflektiert - keine von uns ist im UKJ angestellt, wir sind auf einer anderen emotionalen Ebene involviert. Daher können wir radikaler sein, weil unser Arbeitsplatz ja nicht davon abhängt oder unsere Alltagsrealität. Deshalb konnten wir es schon gut verstehen, dass es eine Ermüdung gab. Trotzdem betrifft es uns total, weil wir eben auch potenzielle Patient\*innen sind und der Kampf um Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Versorgung auch unser Anliegen und Kampf ist. Wir haben uns schließlich gefragt, ob es nicht unsere Rolle ist, als diejenigen, die von außen kommen, diese radikaleren Positionen zu vertreten. Oder ist es gerade nicht unsere Rolle, weil es uns nicht persönlich betrifft?

### **Gerade im Frauen\*streik geht es doch häufig darum, die Schnittmengen der gemeinsamen Interessen zu finden, oder? Also über die normale Solidaritätsarbeit hinauszugehen und deutlich zu machen, worin das Eigeninteresse besteht und dass man daher nicht nur das Anliegen «der anderen» unterstützt.**

Das hat sich auf alle Fälle gewandelt. Am Anfang war es eine Unterstützung, aber als wir uns dann akzeptiert gefühlt haben, haben wir immer mehr selbst mit hineingetragen. Wir haben die gemeinsamen Kundgebungen stärker feministisch besetzt und deutlich gemacht, warum uns gerade Pflege als Bereich interessiert. Wir haben die ganzen Verknüpfungen deutlich gemacht und auch gesagt: «Wenn wir einmal selbst krank werden oder unsere Freund\*innen, Bekannten, Familien, wollen wir die bestmögliche Gesundheitsversorgung haben.» Damit haben wir offene Türen eingerrannt.

Ich glaube, wenn es nur um diesen Tarifikampf gegangen und eine reine Solidaritätsarbeit gewesen wäre, dann hätten wir jetzt keinen Kontakt mehr. Weil es aber darüber hinaus geht und wir ganz viele gemeinsame Themen haben, darum ist der Kontakt noch da und so gut. Aus dem Bündnis «Mehr Personal für unser UKJ» hat sich das Bündnis «Krankenhaus statt Fabrik» entwickelt. Das heißt, dass sich aus diesem Arbeitskampf eine langfristige gemeinsame Organisation ergeben hat, die hoffentlich erst zu Ende ist, wenn sich die Bedingungen für die Angestellten in Krankenhäusern verändert haben und eine gute Gesundheitsversorgung für alle gewährleistet ist. Wir arbeiten also weiterhin mit den Beschäftigten gemeinsam, und das sehe ich als großen Erfolg an.

**Also einem Oberarzt zu widersprechen, das hätte ich mir vor eineinhalb Jahren in der Art und Weise nicht getraut. Jetzt mache ich das.**

## INTERVIEW MIT ELLEN, PFLEGEKRAFT AM UKJ

### Würdest du dich bitte kurz vorstellen und etwas zu deinem gewerkschaftlichen Engagement erzählen.

Ich bin Ellen und arbeite seit 1984 hier in Jena im Universitätsklinikum (UKJ). Ich bin noch relativ neu bei ver.di. Ich bin vor knapp zwei Jahren durch die ver.di-Aktionen in der Tarifrunde der Länder (TV-L) dazugekommen. Da gab es bei uns in Jena einen Organizing-Einsatz und danach war ich sehr aktiv bei der Tarifikampagne «Entlastung» dabei. Für diese Kampagne war ich Gründungsmitglied des Pflegebündnisses «Mehr Personal für unser UKJ». Ich engagiere mich seitdem auch noch im UKJ-Koordinierungskreis, wo es um die Umsetzung des Tarifvertrags geht, und habe das Netzwerk «Aktive Krankenhausbeschäftigte SAT» mit aufgebaut. Aus diesem Netzwerk ist inzwischen eine ver.di-Fachkommission Krankenhäuser in Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen (SAT) entstanden.

### Um was ging es bei eurer Tarifaueinandersetzung?

Es ging unter anderem darum, ein Instrument zu entwickeln, wie wir das nichtärztliche Personal am UKJ entlasten können. Ein paar Beispiele: Wir haben für bettenführende Stationen eine Pflege-Patienten-Ratio verhandelt - für jede Schicht und jeden Tag; außerdem haben wir erreicht, dass die Anleitzeit für Azubis und Praktikanten extra angerechnet wird und Anästhesie-Schwestern feste Säle haben, sodass sie nicht mehr zwischen mehreren Sälen hin- und herspringen müssen.

Wenn diese Regelungen nicht eingehalten werden, sammeln die Kolleg\*innen Belastungspunkte und dann muss ein Belastungsausgleich stattfinden: Bei sechs Belastungspunkten bekommt man eine bezahlte Freischicht.

### Das klingt nach einem tollen Erfolg, wie habt ihr das geschafft? Was waren eure wichtigen Schritte?

In dieser TV-L-Runde hat ver.di extra Organizer eingestellt. Die sind durch die Stationen gegangen, haben mit den Kollegen\*innen gesprochen, bis sich die ersten Aktiven herauskristallisiert haben. Im Februar gab es dann einen Streiktag, und das Wichtige an diesem Tag war, dass viele Menschen miteinander ins Gespräch

gekommen sind und gemerkt haben: «Es gibt so viele, die so ticken wie ich. Die wollen mehr Zeit für ihre Patient\*innen haben, die wollen nicht nur mehr Geld.» Daraus ist dann die Tarifikampagne «Entlastung» entstanden. Wir hatten immer vier Organizer an unserer Seite, die mit uns geplant und uns begleitet haben. Das war entscheidend, weil ein Gewerkschaftssekretär allein so etwas nicht stemmen kann.

Ganz am Anfang gab es einen sogenannten Belastungscheck, eine Umfrage, bei der die Kolleg\*innen sich auch entscheiden sollten, ob wir diesen Tarifkampf angehen sollen oder nicht. Dann gab es eine «letzte Gefährdungsanzeige», begleitet von einer Unterschriftensammlung, die wir medienwirksam in Erfurt und in Jena überreicht haben. Die nächste Kraftprobe war dann eine Fotopetition, und zum Abschluss gab es noch eine Streikbereitschaftspetition. Als es dann zu den Tarifverhandlungen kam, wurden die mit verschiedenen Aktionen begleitet.

Ganz wichtig war, dass wir die Politik stark unter Druck gesetzt haben. Als wir die «letzte Gefährdungsanzeige» übergeben haben, haben wir ein 100-Tage-Ultimatum gestellt, und das wäre zwei Wochen vor den Landtagswahlen ausgelaufen.

Die Partei DIE LINKE hat dann in Jena eine Fraktions-sitzung abgehalten, wo sich Kollegen\*innen das erste Mal getraut haben, von ihrem Stationsalltag zu berichten. Das hat etwas gemacht mit den Kolleg\*innen. Wir haben später noch Politiker\*innen undercover bei uns eingeschleust, die sind über die Station gelaufen und haben wichtige Erlebnisse gehabt.

### Und bei all dem waren die Aktivist\*innen vom Frauen\*streik Jena dabei?

Ja, sie waren von Anfang an im Bündnis mit dabei, auch meist bei den wöchentlichen Teamdelegierten-Treffen. Sie haben erst zugehört, sich über den Stand der Dinge informiert und sind dann richtig aktiv geworden, als es in die Verhandlungen ging. Die Aktivist\*innen saßen dann mit uns in einen Raum, während die Tarifkommission nebenan verhandelte.

### Wie haben sie sich eingebracht?

Sie haben verschiedene Informationsmaterialien mitgebracht und es gab einen Workshop, in dem sie ihre Arbeit vorgestellt haben. Es war für sie wichtig, die Problematik der Care-Arbeit und den Zusammenhang mit Frauenarbeit reinzubringen: die Doppelbelastung, aber auch dass Care-Arbeit sehr schlecht bezahlt ist und vor allem Frauen betrifft - nicht zuletzt uns hier in der Pflege.

Als es einen nächtlichen Verhandlungsmarathon gab, da haben sie nachts Aktionen gemacht, damit die Leute beschäftigt sind. Sie haben Kaffee gekocht, Kuchen mitgebracht und so was. Das war was ganz Wichtiges, dass sich da jemand darum gekümmert hat. So konnten sich die Delegierten sozusagen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.

Zur dritten Verhandlungsrunde hat das Pflegebündnis, dem das Frauen\*streik-Bündnis angehört, eine Aktion auf dem Markt gemacht und innerhalb von drei Stunden fast 2.000 Unterschriften gesammelt. Da haben

sie eine Aktive Mittagspause mitgestaltet und dort für Essen gesorgt. So sind sie mit den Leuten ins Gespräch gekommen.

### Wie waren die Reaktionen auf ihr Engagement? Fanden das alle gut oder kannst du dich an Konflikte erinnern oder Vorbehalte?

Konflikte oder Vorbehalte gab es keine. Sie wollten ja auch nicht mitentscheiden oder so. Ihr Hauptanliegen war es, Solidarität zu zeigen. Sie haben gesagt: «Wir sind da, wir zeigen unsere Solidarität und entwickeln uns selber damit auch weiter. Wir lernen vielleicht, wie wir in Zukunft Arbeitskämpfe begleiten können.» Es war für sie ja ein ganz neues Terrain, so etwas zu begleiten.

### Welche Unterschiede siehst du zwischen den Aktionsformen vom Frauen\*streik und euren gewerkschaftlichen Konflikten um einen Tarifvertrag?

Wir haben diesen Kampf im Rahmen des Tarifvertrags geführt, also im Kontext von ver.di. Das ist gelegentlich ein Problem, denn ich glaube, es braucht bei manchen



Dingen sehr viel mehr Aktionismus. Und den hat der Frauen\*streik. Die gehen ganz anders raus zu den Leuten und sprechen sie an. Das Bündnis kann unabhängig von ver.di agieren und vor allem viel spontaner innerhalb von Stunden auf die Straße gehen.

Ich versuche, unseren Koordinierungskreis dazu zu bringen, dass wir unserem Gewerkschaftssekretär sagen, wir wollen das und das jetzt machen. Aber da kommt dann wieder dieses extreme Stellvertreterdenken der Kollegen\*innen durch. Wir haben dort zwei, drei Mann, die waren früher auch schon in der ver.di-Betriebsgruppe, in der eigentlich nicht wirklich etwas passiert ist. Ich finde, es braucht immer wieder Aktionen, bei denen die Beschäftigten selbst aktiv werden müssen, einfach damit sie miteinander im Gespräch bleiben. Wenn ich dann aber solche Antworten kriege, wie: «Ja, unser Gewerkschaftssekretär, der hat immer gute Ideen und der macht das schon», dann könnte ich platzen, weil so Gewerkschaftsarbeit nicht funktioniert.

### **Im Grunde hast du dir also neue Mitstreiter\*innen gesucht?**

Das war mir am Anfang nicht so klar. Mich hat das Bündnis einfach gereizt, weil ich hierdurch das Wissen, was in Krankenhäusern falsch läuft, nach außen tragen konnte. Die Erkenntnis, dass man mit einem Bündnis viel mehr machen kann als in ver.di-Strukturen, die kam erst später.

Das ist mein erstes politisches Engagement, aber die Unzufriedenheit in meinem Beruf, die ist schon lange da. Das Problem war, dass ich nicht recht wusste, was ich konkret machen könnte. Ich bin der Auffassung, Veränderungen in der Gesellschaft gehen immer von unten aus und dazu braucht es Informationen, warum Veränderung wichtig ist, und es braucht Verbündete und Mehrheiten. Und je mehr ich dann in dieser Materie eingetaucht bin und je mehr Leute ich kennenlerne, umso wichtiger finde ich es, aktiv zu bleiben.

### **Was meinst du, gilt es noch zu lernen vom Frauen\*streik?**

Ich war am 8. März bei der Demo dabei, und das war schon ein ganz tolles Erlebnis. Mich fasziniert immer wieder bei den Aktivist\*innen vom Frauen\*streik, mit was für einer Konsequenz sie dahinterstehen. Also wie sie ihre Meinung vertreten und sich nicht beirren lassen. Das ist noch etwas, was unser Bündnis auch lernen kann: mehr Selbstbewusstsein für das, was wir da tun.

### **Der Frauen\*streik möchte ja am 8. März überall streiken. Wie diskutiert ihr das?**

Wir haben darüber diskutiert, was es für verschiedene Streikformen gibt - dass ich zum Beispiel zu Hause als Frau diejenige bin, die den Haushalt schmeißt und streiken kann, wenn ich mich hinsetze und ein Buch nehme und gar nichts mache. Oder dass man sich einen Stuhl nimmt und sich damit auf die Straße setzt. Solche Formen des Streiks müssen stärker in die Öffentlichkeit getragen werden, denn es muss viel mehr in die Köpfe, dass Streik nicht unbedingt heißt, mit einem Banner auf die Straße zu gehen.

Wir haben nicht über Generalstreik gesprochen. Ich glaube, dafür ist Frauen\*streik Jena noch viel zu jung. Es waren zwar am 8.3. sehr viele Menschen auf der Straße, das muss man sagen, doch gab es auch viele Anfeindungen, hauptsächlich von Männern, die überhaupt nicht verstehen können, dass Frauen selbstbewusst in der Öffentlichkeit auftreten.

### **Du hast erzählt, dass die Aktivist\*innen das Thema «Diskriminierung als Frau» mit reingebracht haben. Wie hat sich das auf eure Einstellungen und Diskussionen ausgewirkt?**

Ich kann nur von mir sprechen. Mir ist das jetzt sehr viel bewusster geworden und man wird ja auch feinfühlicher. Das ist zwar schon seit Jahren da, aber wenn das jemand in die Diskussion einbringt, wird einem das erst so richtig bewusst: Mich betrifft das eigentlich auch jeden Tag. Man entwickelt dann ein ganz anderes Gespür dafür und spricht das dann auch an. Einer der Oberärzte beispielsweise, der kann überhaupt nicht damit umgehen, wenn Frauen sich politisch engagieren. Aber das selbst so zu benennen, dass er damit ein Problem hat, das ist ein Prozess, das habe ich erst im Laufe des letzten Jahres gelernt. Ich habe ein gewisses Selbstbewusstsein entwickelt. Also einem Oberarzt zu widersprechen, das hätte ich mir vor eineinhalb Jahren in der Art und Weise nicht getraut.

### **Jetzt machst du es?**

Jetzt mache ich das. Gerade wenn es um politische Themen geht und wenn er mich persönlich angeht, weil ich in irgendeiner Form aktiv bin. Ja, dann mache ich das.

## **Der Streik hat eine andere Form der Radikalität in die Auseinandersetzungen gebracht.**

### **INTERVIEW MIT KERSTIN WOLTER, FRAUEN\*STREIK-BÜNDNIS BERLIN**

**Du warst in Berlin beteiligt am ersten Aufruf zu einem feministischen Streik, der im Mai 2018 für das darauffolgende Jahr gestartet wurde. Könntest du mir erzählen, was euch ermuntert hat und in welchem politischen Kontext das stattgefunden hat?**

Kurz zu meinem Hintergrund: Ich war zu diesem Zeitpunkt schon in einem Bündnis aktiv, das sich «Frauenkampftagsbündnis» nannte und seit 2015 die Demos zum 8. März organisierte. In überparteilichen Bündnissen feministisch aktiv zu sein war also bereits Teil meiner politischen Praxis. Es war gut, diese Demonstrationen zu organisieren, weil es lange Zeit keine gemeinsamen Mobilisierungen zum 8. März gegeben hatte. Bereits im Jahr 2017 hat es Einzelne im Frauenkampftagsbündnis gegeben, die meinten, wir müssten zu einem feministischen Streik aufrufen. Damals habe ich noch gedacht: Auf gar keinen Fall, damit kann keiner was anfangen, das ist eine Nummer zu groß für uns, das können wir nicht machen.

Aber dann sind in Spanien am 8. März 2018 rund fünf Millionen Menschen dem Streikaufruf der feministischen Bewegung gefolgt. Und davon sind natürlich auch Nachrichten und viele wunderbare Bilder nach Deutschland geschwappt. Das hat uns motiviert zu sagen: Wenn das so eine Mobilisierungskraft freigesetzt hat, dann muss das doch auch in Deutschland klappen, vor allem jetzt, da wir diese Bilder haben und uns etwas darunter vorstellen können. Außerdem war inzwischen auch klarer, dass wir nach den vier Jahren der Demonstrationen am 8. März einen neuen Schritt machen mussten. Eine «neue Eskalationsstufe» haben wir es damals genannt. Und gar nicht entlang einer bestimmten Forderung, sondern wegen der allgemein fehlenden Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern und der zunehmenden Prekarisierung von großen Teilen der Bevölkerung, insbesondere jenen, die sich um Sorgearbeiten kümmern.

**Wie habt ihr den Aufruf gestartet und wie ging es dann weiter?**

Wir haben ein paar Leute vom Frauenkampftagsbündnis und aus dem Umfeld zusammengetrommelt und dann zusammen als ersten Schritt in Berlin zu einem

Treffen eingeladen. Wir wollten damals nicht, so wie bislang meist, die großen Organisationen einladen - Parteien, Gewerkschaften, außerparlamentarische und autonome Organisationen -, von denen dann immer eine Vertreterin als Delegierte zu den Treffen kommt. Sondern wir haben uns gesagt, wir laden ganz wild und offen ein. Eben weil alle und in ganz unterschiedlichen, sich teils überschneidenden Betroffenheiten zum Streik aufgerufen wurden. Ein und dieselbe Person konnte ja beispielsweise als Mutter streiken und als Pflegekraft.

Zum allerersten Treffen kamen rund 50 Leute, was für uns eine große Überraschung und auch Bestätigung war. Später gab es dann in Berlin auch Treffen mit bis zu 150 Menschen. Und in kürzester Zeit haben sich zwischen 40 und 50 lokale Streikgruppen in ganz Deutschland gegründet, die sich autonom organisiert und auf bundesweiten Treffen miteinander koordiniert haben. Neu und kraftvoll war auch das Zusammenkommen von Aktivist\*innen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen. In Berlin etwa waren viele Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung aktiv, Frauen und Queers aus allen Altersklassen, aus Institutionen und autonomen Gruppen. Das ging natürlich nicht ohne Reibungen ab, aber lief eben immerhin in einem gemeinsamen Raum und miteinander. Insgesamt haben wir von Beginn an eine ganz neue Dynamik der feministischen Proteste erlebt.

**Wie habt ihr über den Streik als Instrument diskutiert? Wie wolltet ihr streiken, was wolltet ihr bestreiken?**

Das war ja das Besondere, dass es vor allem darum gehen sollte, den Streikbegriff in zwei Richtungen auszuweiten - als politischen Streik, aber auch als feministischen Streik. Das bedeutete, nicht nur Lohnarbeit zu verweigern, sondern auch und ganz zentral die nicht entlohnten Reproduktionstätigkeiten zu bestreiken. Die Tatsache, dass wir die Tätigkeiten bestreikten, die sonst niemand sieht, das hat ganz stark mobilisiert. Wenn wir es nur auf feministische Streiks in Betrieben reduziert hätten, wäre es nie so dynamisch gewesen, dann hätten auch die Aktivistinnen gar nicht so leicht Anknüpfungspunkte gefunden. Aber wie das konkret

gehen sollte, war natürlich noch überhaupt nicht klar, deshalb gab es viel zu diskutieren und zu entwickeln.

### **Hat deshalb der Aufruf zum Streik auch so viel mehr Dynamik erzeugt als die Demonstrationen davor?**

Ja, ich glaube, dass der Streik als eine neue oder wieder angeeignete Protestform auch etwas Neues versprochen hat; es gab die Lust, etwas Neues auszuprobieren und damit im besten Fall auch mehr zu gewinnen. Der

Streik hat zudem eine andere Form der Radikalität in die Auseinandersetzungen gebracht, verbunden mit der Hoffnung, auch wirklich einen Unterschied zu machen, nicht überhört werden zu können.

Das haben wir schon bei den Krisen-Protesten in Europa gesehen, bei denen ebenfalls Streiks und Blockaden zum Einsatz kamen. Das hat positive Erzählungen hervorgebracht, zum Beispiel die, dass der Kapitalismus eben nicht das Ende der Geschichte ist. Das hat sicherlich

## **Der Jenaer Klinikumsaufschrei.**

### **An die Regierungsparteien:**

### **Die Zeit läuft. Schauen Sie hin und handeln Sie jetzt!**



Unsere Geduld ist am Ende. Seit Jahren wird die Situation immer schlimmer. Wir hetzen durch die Gänge, gehen ausgebrannt nach Hause und retten in der Zwischenzeit Leben. Wir betreuen mit hoher Professionalität Patientinnen und Patienten, doch eine angemessene Versorgung ist schon lange nicht mehr möglich. In allen Bereichen der Uniklinik herrscht Personalnot und es wird unter Hochdruck in allen Berufsgruppen gearbeitet. Wir arbeiten in einem modernen Neubau, jedoch unter Arbeitsbedingungen, die unserer heutigen Zeit nicht angemessen sind.

Wir haben immer wieder auf die Situation hingewiesen, viele Gefährdungsanzeigen geschrieben, zwei Stationen haben Ultimaten gestellt, damit sich endlich etwas verändert. Doch es hat sich nichts verbessert. Immer mehr von uns verlassen frustriert die Uniklinik.

Am 27.10. 2019 sind Landtagswahlen. Es bleiben noch genau 6 Monate. Unser Appell an die Regierungsparteien lautet: Nutzen Sie die Zeit. Handeln Sie jetzt. Wir lassen uns nicht auf die nächste Legislaturperiode vertrösten.

Wir wollen nicht weniger als eine gute Versorgung der Patientinnen und Patienten. Gleichzeitig wollen wir keine Arbeitsbedingungen mehr, unter denen wir kaputtgehen. Es liegt mit in Ihrer Verantwortung.

Schauen Sie nicht weg. Wir laden Sie dazu ein: kommen Sie zu uns nach Jena. Hören Sie sich an, was an der landeseigenen Klinik jeden Tag passiert. Wir erwarten Ihre Rückmeldung.

Aus der ver.di Mitgliederversammlung  
Jena, 27. April 2019



eine jüngere Generation von Aktivist\*innen geprägt und dazu geführt, dass die Angst vor radikaleren Methoden des Protests abgenommen hat, weil sie ganz einfach notwendig wurden.

Gleichzeitig hatten feministische Proteste in den letzten Jahren bereits mehr Aufwind erfahren. Zum einen durch die Repolitisierung des 8. März, der in Deutschland nach der Wende eigentlich keine Rolle mehr gespielt hat, zum anderen durch die Sexismus-Debatten in den Jahren zuvor. Außerdem hatte es eine Feminisierung von Arbeitskämpfen gegeben und damit verbunden eine größeres Interesse von Frauen, sich an einem solchen feministischen Streik zu beteiligen. Von Streik zu sprechen ist auch eine ganz klare Positionierung in den feministischen Strömungen. Einen liberalen Feminismus zu vertreten, der an den Klasseninteressen der Arbeiter\*innen vorbeigeht, diesen Vorwurf konnte beim Streik ja eigentlich niemand mehr erheben.

**Trotz oder gerade wegen der besonderen Mobilisierungskraft gab es auch die Kritik, es sei «gefährlich», als autonomes Bündnis von einem Streik zu sprechen, weil der Begriff mit einem ganz klaren rechtlichen Rahmen verbunden ist, dessen Überschreiten zum Verlust des Arbeitsplatzes führen könnte. Etwas, das die einzelnen regionalen Komitees nicht hätten auffangen können. Was sagst du dazu?**

Erstens stimmt es nicht, dass Streiks nur in Tarifaueinandersetzungen vorkommen, wie manche behauptet haben. Streiks wurden immer auch für politische Ziele genutzt. Ende des 19. Jahrhunderts wurde zum Beispiel nicht nur für den Achtstundentag gestreikt, sondern auch für das Wahlrecht.

Zweitens habe ich keinen Zweifel daran, dass die angesprochenen Personen genau verstanden haben, wer aufruft, was damit verbunden ist und in welche Situation sie sich begeben würden. Dass sich Beschäftigte nach dem Aufruf der feministischen Netzwerke an ihre eigenen Gewerkschaften gerichtet haben und von ebendiesen Unterstützung eingefordert haben, die sie für einen betrieblichen Streik brauchen, ist doch gut. Wir haben ja eher das Problem in Deutschland, dass Arbeitnehmer\*innen selbst in Tarifaueinandersetzungen kaum streiken. Da haben die Gewerkschaften noch viel Arbeit vor sich und die Gruppen um den feministischen Streik haben da Impulse auf einer gesellschaftspolitischen Ebene gegeben.

Am Ende kam es zu einzelnen Arbeitsniederlegungen in Betrieben und Institutionen. Am 8. März 2019 etwa in Bad Hersfeld in Hessen, wo Amazon-Mitarbeiter\*innen im Rahmen ihres schon länger andauernden Arbeitskampfes spezifisch auf die Situation und die Forderungen von Frauen aufmerksam gemacht haben. Oder am Maxim-Gorki-Theater in Berlin, das eine Premiere abgesagt hat.

Es kommt beim Streiken aufs Kollektiv an, auf gegenseitiges Vertrauen. Daran haben wir im Netzwerk für einen feministischen Streik auch nie einen Zweifel gelassen.

**Wie war der Kontakt zu den Gewerkschaften? Was waren die Forderungen?**

Ganz am Anfang haben wir im Berliner Komitee versucht, die Gewerkschaften mit ins Boot zu holen, indem wir die Vorstände und Frauenorganisationen aller großen Gewerkschaften angeschrieben und eingeladen haben zu den offenen Aktiventreffen. Darauf gab es aber fast gar keine Reaktionen. Wenn wir nachgehakt haben, hieß es häufig, wir als Gewerkschaften können zu so einem Streik ja nicht aufrufen. Im Berliner Komitee haben wir dann relativ schnell begriffen, dass wir die Gewerkschaften nicht dazu bewegen können, sich anzuschließen, indem wir allein die Vorstände oder Vorsitzenden einladen, sondern indem wir zu einzelnen Gewerkschafterinnen oder Betriebsräten Kontakte aufbauen und dann von unten und mit viel Ausdauer den Druck auf die Führungen aufbauen sollten. Die Berliner Arbeitsgruppe zur gewerkschaftlichen Vernetzung hat sich dann zum Beispiel vorgenommen, Texte in den Mitgliederzeitschriften zu platzieren und darüber ins Gespräch zu kommen. Das war möglich, weil sehr viele Aktivistinnen gleichzeitig Gewerkschaftsmitglieder waren. Das zu verstehen ist wichtig, um das Bild aufzubrechen, dass auf einer Seite die Gewerkschaften als einheitlicher Block stehen und auf der anderen Seite die feministische Bewegung.

Dass dem nicht so ist, dafür steht folgendes Beispiel: Detlef Hentsche, ehemaliger Vorsitzender der Gewerkschaft IG Medien und Mitgründer von ver.di, hat eine juristische Handreichung für die Aktivistinnen des feministischen Streiks geschrieben. Darin erläutert er, inwiefern das Streikrecht zum Zweck politischer Demonstration seit Langem internationalen Standards entspricht und vielerorts auch ohne arbeitsrechtliche Folgen durchgesetzt wurde, wenn die Belegschaft zusammenhielt. Das kann man auf der Seite des Frauen\*streiks nachlesen.

Schließlich haben die Gewerkschaften weder 2019 noch 2020 zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen, wohl aber dazu, sich am 8. März an feministischen Aktivitäten zu beteiligen. Eine Dynamik wie in Spanien war dadurch nicht möglich. Allerdings hängt das auch noch von anderen Faktoren ab, wie der hierzulande insgesamt stärkere Bezug auf Kooperation sowohl was die Sozialpartnerschaft angeht als auch hinsichtlich der Institutionalisierung von Feminismus.

**Und wie habt ihr euch vorgestellt, die unbezahlten Arbeiten zu bestreiken?**

Das war eine ganz interessante Sache. Auf der einen Seite gab es unglaublich viele kreative Ideen, wie man

Reproduktionsarbeit bestreiken kann und wie man sichtbar machen kann, dass man sich beteiligt. Dazu gehörten unter anderem: selbstgemachte Überlastungsanzeigen schreiben und kollektiv beim Gesundheitsministerium einwerfen, Tücher aus dem Fenster hängen, im sogenannten Sitzstreik auf Stühlen auf die Straße setzen, Männergruppen organisieren, die Kinder betreuen, damit sich Frauen an den Streikaktivitäten beteiligen können. Das war eine wirklich interessante Dynamik und sehr vieles davon haben wir am 8. März 2019 auch umgesetzt. Das Besondere war, dass jede Frau sofort wusste, welche Arbeiten sie bestreiken könnte. Ich glaube, Frauen wissen sehr viel genauer als Männer, was sie eigentlich neben der Lohnarbeit noch alles so leisten müssen, damit der Alltag überhaupt funktioniert. Und deshalb wissen sie auch sehr genau, wie dieser Ablauf gestört werden kann.

Auf der anderen Seite mussten wir uns erneut mit dem Vorwurf auseinandersetzen, dass sei ja gar kein richtiger Streik, sondern nur eine symbolische Aktion. Aber mal ehrlich: Wenn ein Reproduktionsstreik nur symbolisch ist, ist dann Windeln wechseln auch nur symbolische Arbeit? Meines Erachtens haut das einfach nicht hin. Genossinnen aus Spanien haben erzählt, dass am 8. März 2018 mehr Männer wegen Haushaltsunfällen ins Krankenhaus eingeliefert worden sind. Ganz so symbolisch kann es also nicht sein.

### **Was würdest du rückblickend sagen: Was haben dieser erste Streikaufruf und der Prozess, den er ins Rollen gebracht hat, mit der feministischen Bewegung in Deutschland gemacht?**

Ich glaube, dass der Aufruf zum feministischen Streik einen Aufbruch in der feministischen Bewegung bewirkt hat. Das hat sich auch in den großen bundesweiten Streiktreffen ausgedrückt, etwa im November 2018 mit 400 Menschen in Göttingen. Zudem ist die feministische Vernetzung intensiver geworden. Bis 2018 war es so, dass sich die 8.-März-Bündnisse, die ich aus verschiedenen Städten kannte, allein für den Zweck der Demonstrationen getroffen haben, inklusive Vorbereitung und vielleicht noch für ein Nachtreffen. Dazwischen war aber Pause. Seit dem feministischen Streikaufruf 2019, für den diese 8.-März-Bündnisse an ganz vielen Orten der Nährboden waren, arbeiten feministische Netzwerke das ganze Jahr hindurch kontinuierlich zusammen. Sicherlich nicht alle, aber so viele, dass seither regelmäßige bundesweite Telefon- und Videokonferenzen stattfinden und eine Vielzahl an Themen behandeln, die über die konkrete Vorbereitung von Aktionen hinausgehen. Heute sind sie vielleicht nicht so mobilisierungsstark wie noch vor zwei Jahren, aber sie sind noch da. Und alles, was da ist, kann wieder zum Ausgangspunkt für eine nächste Welle werden. Corona hat uns alle stark ge-

troffen. Ich wundere mich immer wieder, wo eigentlich die ganzen wütenden Frauen sind, die in der Pandemie in den Krankenhäusern, im Einzelhandel, aber auch zu Hause wegen Schul- und Kitaschließungen so viel Arbeit geleistet haben. Ich bin aber fest davon überzeugt, dass eine Reaktion noch kommen wird. Wahrscheinlich als widersprüchliche Entwicklung zusammen mit einer Retraditionalisierung - aber ein Teil dessen wird das Widerspenstige sein. Viele von diesen Frauen werden irgendwann einfach ausrasten.

### **Du hast ganz am Anfang schon auf Spanien verwiesen. Dort wurde selbst nicht mehr zum Streik aufgerufen, aber in vielen anderen Ländern schon. Wie wichtig ist denn die internationale Anbindung?**

Für die internationale Vernetzung gilt ganz Ähnliches wie für die deutsche. Der Streik ist das gemeinsame Instrument, das ganz verschiedene Realitäten aufnehmen kann, zugleich ist er eine antikapitalistische Widerstandspraxis und eng verbunden mit antirassistischen Forderungen. Hinter ihm steht der Anspruch, dass wir nicht nur Gleichstellung wollen, sondern tatsächliche Emanzipation. Als gemeinsamer Ausdruck und Horizont hat er eine noch nie dagewesene transnationale Vernetzung vorangetrieben. Zentrale Impulse kamen und kommen dabei aus Lateinamerika. Das kann für die deutsche Bewegung sowohl wichtige Inspiration und Ansporn sein als auch die Herausforderung, sich in einem hierarchischen Weltsystem mit einer globalen Arbeitsverteilung zu verorten und es zu verändern.

Natürlich sind wir in Deutschland noch nicht so weit wie in anderen Ländern, aber ich sehe das alles immer auch als Einübung. Großer Protest entzündet sich an Funken, aber ob eine Bewegung nachhaltig ist, hängt immer damit zusammen, was es zuvor schon gegeben hat, beispielsweise Netzwerke von Menschen, die sich vertrauen. Du kannst nicht dauerhaft mit Menschen zusammenarbeiten, denen du nicht vertraust, und ein solches Vertrauen entsteht eben in kontinuierlicher Arbeit über Jahre hinweg. Wir wappnen uns also für den nächsten Funken.

Das Interview führte Alex Wischnewski,  
Leiterin des Programms Globaler Feminismus der Rosa-Luxemburg-Stiftung  
April 2021

## *Der Kampf um Brot und Rosen entsteht aus der Überwindung der Konkurrenz.*

VON MIA LINDEMANN

**Mia Lindemann war von 1992 bis 2012 Gewerkschaftssekretärin, zunächst bei der Gewerkschaft HBV - Handel, Banken und Versicherungen, dann ab 2001 bei ver.di Rhein-Neckar. In den ersten zwölf Jahren war sie für den Einzelhandel und danach für das Gesundheitswesen zuständig. Bei ver.di Rhein-Neckar war sie außerdem stellvertretende Geschäftsführerin.**

Als ich 1991 gefragt wurde, ob ich Gewerkschaftssekretärin bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen werden möchte, war das Angebot des damaligen Bezirksgeschäftsführers Anton Kobel von HBV Mannheim, Heidelberg und drumrum (so taufen wir den Bezirk) noch außergewöhnlich. Er suchte bewusst Frauen aus dem linksgrün-feministischen Spektrum mit Erfahrung in sozialen Bewegungen, um sie als Gewerkschaftssekretärinnen für eine Branche zu gewinnen, die einen hohen bis sehr hohen Frauenanteil hatte, nämlich für den Groß- und Einzelhandel. Die Stellen der Gewerkschaftssekretär\*innen waren bei uns dann zumindest paritätisch besetzt. Das war ein großer Fortschritt gegenüber früheren Jahren, denn «der Gewerkschaftssekretär» war traditionell ein Männerberuf. 1997 war erst ein Drittel der Gewerkschaftssekretär\*innen von HBV bundesweit weiblich. Heute, 24 Jahre später, liegt der Frauenanteil unter den Gewerkschaftssekretär\*innen im ver.di -Fachbereich Handel (worin der größere Teil von HBV im Jahr 2001 verschwand) bundesweit bei 44 Prozent.<sup>1</sup> Das steht im Missverhältnis zu der selbst auferlegten Verpflichtung, alle Gremien mit Männern und Frauen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Mitgliedschaft zu besetzen. Aber auch die Tarifkommissionen in ver.di unterliegen nicht der Quotierung; so kommt es, dass immer noch «Frauen streiken, Männer verhandeln»,<sup>2</sup> wenn es auch jetzt in den Führungsriegen schon etwas bunter aussieht.

Es hat sich in den letzten 50 Jahren unendlich viel geändert: Frauen von der ÖTV (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr) stürmten die Bastionen der männerdominierten Personalräte, es wuchs die Zahl der Betriebs- und Personalrätinnen im Dienstleistungssektor. In der Gewerkschaft HBV in Mannheim/Heidelberg entstand eine Reihe von Kam-

pagnen, die geeignet waren, unserer Gewerkschaft ein neues Gesicht zu geben. In Stichworten: basisdemokratisch, gesellschaftliche Bündnisse schließend, kämpferisch - und dies alles als gewerkschaftliche Bewegung von Frauen, häufig bis vorwiegend teilzeitbeschäftigt, die zuvor als unorganisierbar gegolten hatten. Dabei blieben wir Gewerkschaft: Mit kollektiver Kampfkraft, dem kanalisierenden Einfluss der erfahrenen Tarifvertragsbastler (das waren damals meist die Männer) und kluger Öffentlichkeitsarbeit hatten wir große Erfolge, zum Beispiel in der Schlecker-Kampagne.

In den Kampagnen entwickelten wir neue Kampfformen. Wir lernten von den Boykottbewegungen und integrierten sie in rechtlich praktikabler Form: «Ich würde lieber bei Ihnen kaufen, wenn Ihre Verkäuferinnen einen Betriebsrat hätten und nach Tarif bezahlt würden.» So bezogen wir die Kund\*innen in den Kampf der Schlecker-Frauen mit ein, es entstand eine große gesellschaftliche Solidarität mit ihnen. Katholische und evangelische Geistliche unterstützten sie. «Wer möchte Waren kaufen, an denen die Tränen der Verkäuferinnen hängen?», fragte ein Priester. Das rückte die ethische Dimension der Arbeitsbeziehungen ins Zentrum, machte sie zu einem öffentlichen Thema. Bei Schlecker gab es ein System der Demütigungen und Angsterzeugung, um die beschäftigten Frauen gefügig zu halten. Es ging um viel in diesem Arbeitskampf. Vordergründig mussten wir einen Tarifvertrag über eine Betriebsratsstruktur erkämpfen, denn die Filialen waren für eigene Betriebsräte zu klein. Darüber hinaus ging es um tarifliche Bezahlung - und um Würde. Der Schritt, die Angst loszuwerden, dies erstickende Mittel der «Unternehmenskultur» Schlecker, ging mit dem self-empowerment einher, für die eigene Vertretung, die eigenen Betriebsräte gemeinsam zu kämpfen. Wir schafften das und brachten Schlecker durch Strafverfahren und Veröffentlichung seiner unsäglichen Unterdrückungstechniken schließlich zum Einlenken. Der Tarifvertrag über die Betriebsratsstruktur in der Drogeriekette Schlecker wurde am 8. März 1995 unterzeichnet. Diesen Termin hatten wir gesetzt: Brot und Rosen wollten wir erstreiten.

An der Basis war Schlecker (die Lager ausgenommen) ein reiner Frauenbetrieb. Erst auf der mittleren Hierarchieebene waren Männer eingesetzt. Das Bewußtsein, ein Betrieb zu sein, eine Belegschaft, entstand aber erst in der Auseinandersetzung; in ihr wurde die Vereinzelung überwunden. Zur Sprache kam alles, was die Unterdrückung ausmachte: die entwürdigenden Kontrollen, die Bespitzelung, das Verbot, nach Bedürfnis während der Arbeitszeit auf die Toilette zu gehen ...

Aus diesen ganz alltäglichen Unterdrückungsgeschichten entstand eine unmittelbare Solidarisierung feministischer Frauen wie zum Beispiel der Karikaturistin Franziska Becker. Sie zeichnete für die Schlecker-Frauen und entwarf eine Postkarte, die wir damals in Umlauf brachten: Franziska Becker griff das tabuisierte Thema Menstruation in der Unterdrückungsmaschinerie eines patriarchal-autoritären Arbeitsgebers gegenüber den arbeitenden Frauen auf. Dies öffentlich zu machen, scheint mir, war eine gelungene Form der Synthese zwischen Feminismus und gewerkschaftlichem Kampf.

Ganz nebenbei organisierten sich die Frauen in den Filialen zu fast 100 Prozent bei der HBV. Selten übrigens habe ich danach wieder einen Betrieb erlebt, in dem Betriebsversammlungen so selbstverständlich von den Beschäftigten als ihre eigenen Veranstaltungen begriffen wurden. Hier kam alles zur Sprache, hier wurde alles geregelt, was frau in dieser Form regeln konnte.

Während in der ersten Schlecker-Kampagne allererst die selbstbewussten Belegschaften entstanden, die später einen Anerkennungstarifvertrag erstreikten, fanden wir sie in anderen Filialbetrieben wie dem regionalen Lebensmittelhändler Nanz schon vor. Auch hier überwiegend Frauen, während die Männer in den Leitungsfunktionen, auch im Betriebsrat dominierten. In der Auseinandersetzung um die Übernahme durch Edeka haben die Frauen sechs Wochen lang für eine Tarifvereinbarung gestreikt, die einen Interessenausgleich bedeutet hätte. Und in diesen sechs Wochen kamen sie aus den entlegensten Dörfern des Odenwalds nach Mannheim, um einmal in der Woche darüber zu beschließen, ob sie noch eine weitere Woche streiken oder nicht: Sie waren Subjekt in dieser Auseinandersetzung.<sup>3</sup>

Streikende Frauen im Dienstleistungssektor: Inzwischen ist das Alltag. Nicht nur im Einzelhandel wurde an manchen Orten ausgiebig gestreikt (z.B. im ver.di-Bezirk Rhein-Neckar 1.040 Streiktage in 17 Streikbetrieben in der Tarifrunde 2013) - auch mit neuen Streikformen: Die Frauen tanzten während des Streiks, der Streik wurde zum Fest. Ebenfalls nicht zu vergessen sind die Kämpfe der Sozialarbeiter\*innen und Erzieher\*innen für bessere Arbeitsbedingungen und eine Aufwertung ihrer Arbeit in den Jahren 2009 und 2015. Über diese wie auch über die

so wichtigen Streiks des Pflegepersonals ist bereits viel geschrieben worden, deshalb beschränke ich mich hier auf die «Randbereiche», jene Bereiche, wo prekäre und migrantische Frauenarbeitsplätze überwiegen.

«Systemrelevante Teile» des Dienstleistungssektors mit hohem Frauenanteil wie Pflege, Reinigung, Verkauf, Erziehungs- und Sozialberufe haben auch einen hohen Anteil atypischer Beschäftigung: Befristung, Teilzeitarbeit unter 20 Stunden, Zeitarbeit, Einkommen unter 400 Euro.<sup>4</sup> Der Niedriglohnssektor hat sich zwar durch die Einführung des Mindestlohns verkleinert, beträgt aber immer noch 21,7 Prozent (2018).<sup>5</sup> Von den dort Beschäftigten sind 30,9 Prozent Migrant\*innen, die noch im Ausland geboren sind.

Die Arbeitsplätze in diesen «systemrelevanten» Berufen sind unterbezahlt/unterbewertet im Vergleich mit traditionellen Männerberufen (z.B. Techniker). 25 Prozent aller dort Beschäftigten sind Migrant\*innen.<sup>6</sup> Hier ist Intersektionalität, also die Verschränkung verschiedener Unterdrückungsformen, ein Thema.

Auch für Nalan Erol, die ich vor ungefähr 15 Jahren im Bezirksfrauenrat von ver.di Rhein-Neckar kennengelernt habe, eine engagierte, kluge Kämpferin. Ich habe sie zum Thema «Feminismus und Gewerkschaften» befragt. Sie kam wie ihre Kollegin Birgül Bahadır aus dem Frauenverein Göçmen Kadınlar Birliği. Ver.di, fanden die beiden, ist eine für sie wichtige Gewerkschaft, weil viele Migrantinnen in prekären Dienstleistungen arbeiten. Sie brauchen Betriebsräte und Tarifverträge, sie brauchen eine Gewerkschaft. Und ver.di hilft. Heute ist Nalan Erol Gemeinderätin der Fraktion LI.PAR. Tie - Fraktionsbündnis von DIE LINKE, Die PARTEI und Tierschutzpartei - in Mannheim, und sie fühlt sich solidarisch mit den Beschäftigten, die in prekären Arbeitsverhältnissen stehen.

Sie selbst arbeitet Vollzeit in einem Kleinbetrieb des Gesundheitssektors. Sie beschreibt, was die Solidarität im Betrieb schwierig macht: unterschiedliche Kultur, Sprachen, Glaubensrichtungen. Unterschiede auch beim Gehalt: Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit ist nicht nur ein Thema zwischen Männern und Frauen, sondern auch unter Frauen: Warum bekomme ich, weil ich schon 15 Jahre im Betrieb bin, mehr Geld für die gleiche Arbeit? Für Nalan Erol ist es entscheidend, sich bewusst zu werden, «dass wir alleine mit «Ego» und unseren individuellen Problemen die Situation nicht ändern. Wir müssen uns gemeinsam organisieren, zum Beispiel in Gewerkschaften, in Vereinen, füreinander da sein, verstehen und - was ganz wichtig ist - zusammenhalten. Das ist das A und O, denn nur gemeinsam können wir was bewirken.» Nalan, die mit Mann und Kind zusammenlebt, unterstützt in ihrer knapp bemessenen Freizeit auch noch streikende Belegschaften in Mannheim.

Spätestens in der gemeinsam geführten Auseinandersetzung wachsen sie zusammen. In den outgesourceten Servicegesellschaften der Krankenhäuser arbeiten viele Migrantinnen. Dort wächst ihre Verbitterung über das Lohndumping in den Bereichen Küche, Wäscherei, Reinigung, Sterilisation, Café (oft Casino genannt). Natürlich wissen wir, dass daran die Überführung der Krankenhäuser aus dem Bereich der Daseinsvorsorge in den Markt schuld ist, die Unterfinanzierung der Krankenhäuser, aber das darf die abgehängten Lohnempfängerinnen in den Servicegesellschaften nicht daran hindern, für ihre Existenz zu kämpfen. Casino wegen Corona geschlossen, Kurzarbeit für das Personal? Wovon, bitte schön, sollen sie ihre Miete bezahlen?

«Weiß der Herr Gesundheitsminister eigentlich, dass die Zimmer der Patient\*innen mit Corona jeden Tag mehrmals gereinigt werden? Gibt es dafür eine Prämie? Natürlich nicht. Wir sind es nicht wert. Wieder mal bin ich Mensch zweiter Klasse. Die Würde des Menschen ist unantastbar, aber die Würde vieler im Krankenhaus arbeitender Menschen wird mit Füßen getreten. Herr Spahn, Sie sagten, am Ende wird man vieles verzeihen müssen. Ich bin mal gespannt, ob Sie mich um Verzeihung bitten werden», sagt Arzu Tutay, die in einer dieser Servicegesellschaften arbeitet.<sup>7</sup>

«Man hört immer wieder: Die Krise zeigt die vorhandenen Probleme unter einem Brennglas. Die Versorgung von Patient\*innen kann nur gelingen, wenn alle an einem Strang ziehen. Arzt, Pflege, Logistik, Küche, Verwaltung, Wachschatz - wenn eine Berufsgruppe ausfällt, funktioniert das ganze Krankenhaus nicht mehr. Alles ist gleich entscheidend, aber nicht alle haben den gleichen Tarifvertrag. Das ist schon lange ein Problem, aber gerade in Zeiten einer Pandemie verletzt es noch mehr, wenn eine Belegschaft nicht einen Tarifvertrag hat. Wir ziehen gleich stark an dem Strang, werden aber nicht gleichbehandelt. Unter dem Brennglas sieht man deutlich: Menschen in Servicegesellschaften auszulagern ist Mist, und zwar überall, nicht nur in den Schlachthöfen», unterstreicht auch die Kollegin Guissy Ciantia.<sup>8</sup>

Arzu Tutay und Guissy Ciantia arbeiten in der Klinik Management Dienstleistungen GmbH (KMD), der outgesourceten Servicegesellschaft der Mannheimer Universitätsklinik, die rechtlich ein kommunales Krankenhaus ist. Dort gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). In der KMD dagegen wird der Tarifvertrag der Gebäudereiniger\*innen angewandt, das macht rund 40 Prozent weniger Entgelt aus.<sup>9</sup> Der DGB und ver.di unterstützen die Beschäftigten mit der Forderung, den TVöD auch in der Servicegesellschaft einzuführen.

Schon vor zwölf Jahren wurde dieser Kampf in der Klinik Servicegesellschaft mbH (KSG), der Servicegesellschaft der Unikliniken Heidelberg geführt. Auch in diesem Fall ging es um die Rückführung der Servicegesellschaft

in den Stammbetrieb, denn die Lohnungleichheit zwischen den Beschäftigten beider Betriebe ist krass. Dieses Ziel wurde leider nicht erreicht, aber die Auseinandersetzung führte zu einer dauerhaften Erfahrung gemeinsamer Interessen und Durchsetzungsfähigkeit, was an den Betriebsversammlungen und an der Betriebsratsarbeit abzulesen ist. Und es wurde Kampferfahrung gesammelt, auf der man immer wieder aufbauen kann. Schließlich haben die Beschäftigten der SGN, der Servicegesellschaft des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden in Wiesloch, mit der gleichen Forderung zumindest einen großartigen Etappensieg mit nachholenden Lohnerhöhungen von 10 bis 15 Prozent errungen. Ab jetzt müssen alle Erhöhungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auch für die Servicegesellschaft gelten. Dafür haben sie erstmals einen vollen Streiktag hingelegt und mit vielen kleineren Aktionen auf die immer neuen Drohungen der Geschäftsführung reagiert. Sie haben sich Unterstützung durch Landtagsabgeordnete und schließlich im Aufsichtsrat gesucht. Alle fordern die Rückführung in den Stammbetrieb. Das Thema ist gesetzt: Ein Betrieb, ein Tarifvertrag, eine Gewerkschaft - so alt, wie diese Forderung ist, ist sie doch immer noch sehr aktuell.<sup>10</sup>

Warum schreibe ich davon in einem Beitrag über Feminismus und Gewerkschaften? Weil die vielen Frauen in diesen Betrieben ihre Konkurrenz untereinander überwunden haben und verstanden haben, dass sie gemeinsam stark sind. Es klingt so einfach und ist doch die gemeinsame Basis von Feminismus und Gewerkschaften. Jedenfalls wenn man Feminismus nicht nur als Chancengleichheit versteht. Der Kampf um Brot und Rosen entsteht aus der Überwindung der Konkurrenz, aus der Erfahrung der gemeinsamen Stärke. Autoritäre, patriarchale und kapitalistische Strukturen sind eine Einheit, und die Kolleginnen kämpfen gegen die Gesamtheit dieser Strukturen.

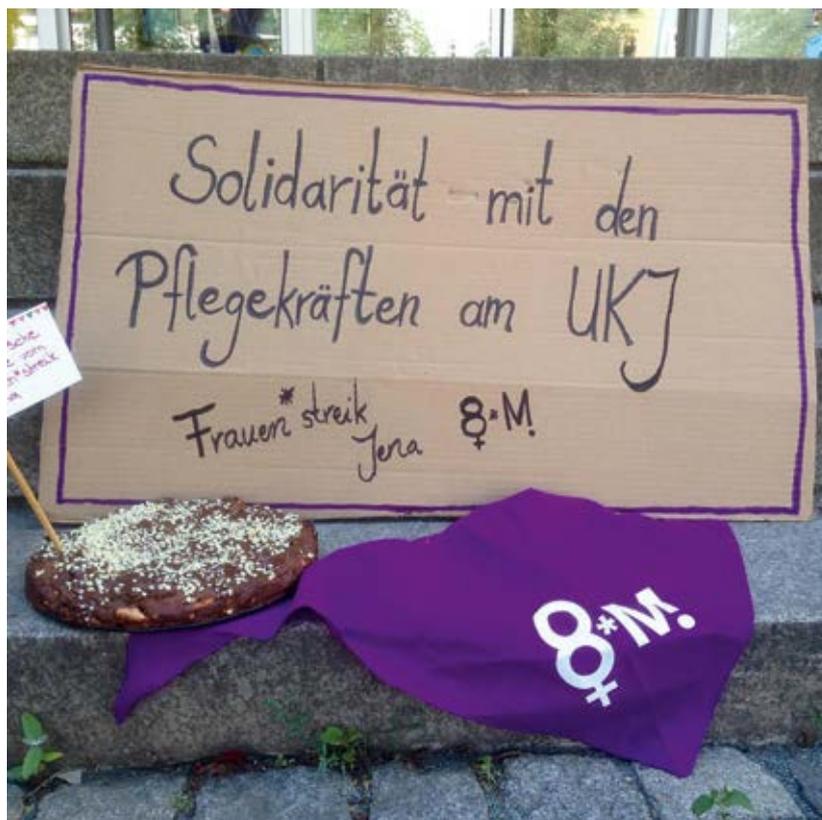
Es gibt Instrumente der Tarif- und Betriebs- oder Personalratsarbeit, um patriarchale Diskriminierung und Gewalt von Männern gegen Frauen genauso wie rassistische Gewalt im Betrieb anzugehen. Es gibt das Instrument der Quote gegen ungleiche Einflussmöglichkeiten. Und gegen die besondere Ausbeutung der Frauen im Reproduktionsbereich haben wir als Gewerkschaften die Möglichkeit, Arbeitszeitverkürzung zu fordern.

Arbeitszeitverkürzung wird im Zuge des sozialökologischen Umbaus unserer Gesellschaft, an dem wir aus existenziellen Gründen nicht mehr vorbeikommen, wieder gefordert, so zum Beispiel im Metallbereich. Die IG Metall fordert die Viertagewoche, jedenfalls spricht sich ihre Basis dafür aus.<sup>11</sup> Aber sollten wir nicht besser den Vierstundentag an maximal fünf Tagen in der Woche fordern? Denn nur das kann den Reproduktionssektor so verändern, dass sich Männer und Frauen gleichberechtigt an der Reproduktionsarbeit beteiligen können.

In Zeiten dringend notwendiger Konversion von Tausenden von Arbeitsplätzen wird Umschulung und Fortbildung immer wichtiger. Wenn wir die große Kehrtwende dem Kapital überlassen, werden patriarchales und rassistisches Verhalten weiter bestärkt, wenn wir aber unsere Zukunft selbst in die Hand nehmen wollen, demokratisch, gleichberechtigt, human, dann sollten wir schleunigst den Vierstundentag fordern.

Ich danke meinen Gesprächspartnerinnen: Anna Barbara Dell (Redakteurin der Frau aktiv, Zeitschrift des Bezirksfrauenrats von ver.di Rhein-Neckar), Nalan Erol (ehem.

Mitglied des Bezirksfrauenrats), Regina Glockmann (Personalarbeitsvorsitzende Uniklinikum Heidelberg und Vorsitzende des ver.di-Fachbereichs Gesundheitswesen in Baden-Württemberg), Silke Hansen (Landesfachbereichssekretärin des ver.di-Fachbereichs Gesundheitswesen Baden-Württemberg), Bezirksgeschäftsführer Jürgen Lippl (ver.di Rhein-Neckar) und eine Kollegin, die nicht genannt werden möchte, aber mit ihrer Bemerkung «Die Gewerkschaft hat der Individualisierung mit dem Begriff Work-Life-Balance Vorschub geleistet» einen wichtigen Impuls für den Text geliefert hat.



<sup>1</sup> Dribbusch, Heiner: Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung, in: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, Münster 2020, S. 61; Auskünfte aus der ver.di-Bundesverwaltung (Dank an Bernhard Franke für die Information).

<sup>2</sup> Dribbusch: Streikende Frauen, S. 52. Im Streik des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) 2009 wurde das zum Thema; vgl. ebd., S. 67.

<sup>3</sup> Dokumentationen über diese Kampagnen: Bödecker, Yvette/Lang, Heinz-Günther: Der längste und letzte Tanz bei Nanz. 11 Wochen Arbeitskampf, 7 Wochen Streik für den Erhalt der Arbeitsplätze und den Betriebsrat im Sommer 1998, Mannheim 1999; Huhn, Jens: Die Schlecker-Kampagne 1994-1995. Gewerkschaft als soziale Bewegung, 2. Aufl., Mannheim 2007. Beides zu erhalten über [express-afp@online.de](mailto:express-afp@online.de).

<sup>4</sup> Frauenanteil in Reinigungsberufen: 81 %, Verkauf: 82 %, Alten- und Krankenpflege 84 %, Erziehungs- und Sozialberufe: 83 %; Anteil atypischer Beschäftigung: Reinigung: 51 %, Verkauf: 40 %, Pflege: 21 %, Erziehungs- und Sozialberufe: 29 %; vgl. Dell, Anna Barbara: Weiblich, systemrelevant, gesundheitlich belastet. DGB-Index Gute Arbeit 2020, in: Frau aktiv 2021, hrsg. von ver.di Rhein-Neckar, S. 7 f.

<sup>5</sup> Öchsner, Thomas: Sozialer Zündstoff. Bericht der Bundesregierung (Armut- und Reichtumsbericht), in: Süddeutsche Zeitung, 5.3.2021 (online).

<sup>6</sup> Anteil im Reinigungsgewerbe: 44,4 %, in der Altenpflege: 36,6 %, im Lebensmitteleinzelhandel: 25,7 %; vgl. SOEP-Panel 2018, zit. nach: Frau aktiv 2021, S. 13.

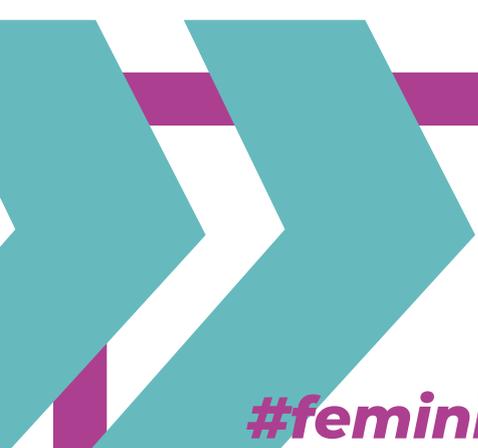
<sup>7</sup> Vgl. ebd., S. 15.

<sup>8</sup> Ebd.

<sup>9</sup> Frau aktiv 2020, S. 7.

<sup>10</sup> Frau aktiv 2021, S. 16.

<sup>11</sup> Krull, Stephan: Eine Wende in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik?, in: Express 1/2021, S. 1.



## **#feminismosinternacionalistas – englischsprachiger Newsletter**

Im Zuge der Corona-Pandemie und ihrer politischen Bearbeitung sind nicht nur feministische Debatten und Erkenntnisse um Sorgearbeiten zu neuer Aufmerksamkeit gelangt, sondern gleichzeitig scheinen sich längst erreichte Emanzipationsgewinne wieder in Luft aufzulösen. Aus diesem Grund wird es in der kommenden Zeit ganz besonders auf die feministischen Bewegungen, auf ihre Ideen und Durchsetzungskraft ankommen.

Das Programm Globaler Feminismus der Rosa-Luxemburg-Stiftung wird deshalb in einem englischsprachigen Newsletter regelmäßig aktuelle feministische Impulse, Debatten und Entwicklungen aus der ganzen Welt vorstellen.

Newsletter abonnieren (und vieles mehr):

<https://rosalux-ba.org/en/feminismos-internacionalistas/>

Impressum:

Herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung  
Straße der Pariser Kommune 8A | 10243 Berlin | [www.rosalux.de](http://www.rosalux.de)

Redaktion: Yanira Wolf, Alex Wischnewski

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout: re:ny

Herstellung: hinkelsteindruck sozialistische GmbH

Fotos: Frauen\*streik Jena

V.i.S.d.P.: Alex Wischnewski

Der feministische Streik betrifft bezahlte wie unbezahlte Arbeiten von Frauen und Queers und stellt zur Debatte, inwiefern sie sich gegenseitig bedingen. Im feministischen Streik kommen so zwei Bereiche zusammen, die meist nur getrennt voneinander gedacht und getrennt voneinander organisiert werden. Feministisch Streiken birgt daher ein enormes Potenzial, aber auch Spannungen. Welche Unterschiede bestehen in den Herangehensweisen, Logiken und Kulturen von Bewegungen und Gewerkschaften? Wie kann für die Aktivist\*innen erfolgreiche Bündnisarbeit aussehen? Ein Streik am Universitätskrankenhaus Jena hat es vorgemacht, Interviews mit den beteiligten Akteur\*innen zeichnen es nach.