



WILLI-EICHLER-
AKADEMIE e.V.

Willi-Eichler-Akademie e. V. und Willi-Eichler-Bildungswerk

Wir suchen den Dialog mit allen, die den politischen Diskurs im Sinne unserer Grundwerte führen und politisches Engagement als einen wichtigen Pfeiler unserer demokratischen Ordnung sehen.

Wir bieten Programme und Fortbildungen an, die die Teilhabe an der demokratischen Meinungsbildung ermöglichen. Neben allgemeinen politischen Themen richten wir uns aber auch mit einem Qualifizierungsprogramm an diejenigen, die sich engagieren wollen und hier Unterstützung und Fortbildung suchen.

Wir analysieren aktuelle Trends und nachhaltige Entwicklungen mit dem Schwerpunkt auf dem kommunalpolitischen Ehrenamt. Dies gilt sowohl für die persönliche als auch für die inhaltliche Qualifizierung. Im Rahmen eigener Projekte oder im Auftrag bietet die Willi-Eichler-Akademie eine fundierte Basis und Struktur für eine qualifizierte Auseinandersetzung mit Themen an.

Wir verstehen uns auch als Netzwerk und führen Entwicklungen, Themen und Personen innerhalb der Region zusammen. Dabei suchen wir die Zusammenarbeit mit anderen Bildungswerken in NRW und Partnern, die an ähnlichen Fragestellungen interessiert sind. Wir bieten unsere Leistungen an und suchen den Austausch von Ideen. Hintergrundgespräche und Networking-Veranstaltungen bieten den Raum für Gespräche und Begegnungen. Wir informieren über aktuelle Trends im Bereich der Public Affairs, der politischen Kommunikation und des politischen Campaigning. Dies geschieht durch Veranstaltungen, Publikationen, unseren Rundbrief und aktuelle Informationsangebote im Online-Bereich.

Impressum

Willi-Eichler-Akademie e.V.
Venloer Wall 15, 50672 Köln
Vorsitzender: Martin Schilling

Layout/Gestaltung und Druck
graphik und druck, Dieter Lippmann, Köln

Bildnachweise:
© FENTTRAHOP, © PLADES, © Oliver Kepka, © Europa-SPD, © Photocase

IMPULSE

Who cares?

JANUAR 2021

WWW.WEB-KOELN.DE

11

Frauen*rechte sind global. Frauen*rechte sind unteilbar.

Liebe Leser:innen¹,
„in Anbetracht der aktuellen Situation erfährt das Thema Pflegearbeit nun endlich mehr Aufmerksamkeit in unserer Gesellschaft“ – diesen Satz hat man oft gehört in den ersten Monaten der COVID-19-Pandemie. Auch wir haben ihn geschrieben. Und jetzt, im zweiten Lockdown, da fragt man sich, zu welchem Zeitpunkt genau sich das Thema eigentlich wieder aus den Medien und der allgemeinen gesellschaftlichen Aufregung verabschiedet hat.

Natürlich ist es sehr gut, dass durch COVID-19 die Missstände im bezahlten Pflegebereich sichtbar und öffentlich diskutiert wurden und werden und dass die ungerechte Verteilung der unbezahlten Pflegearbeit zwischen Frauen*² und Männern* in den Blick genommen wurde. Nur hat man den Eindruck, dass ein wirkliches Umdenken trotzdem nicht stattfindet. Die angestellten Pflegekräfte wurden mit Einmalzahlungen abgespeist und die großen Hilfsprogramme der Regierung kommen mehrheitlich großen Unternehmen zugute.

Die beschlossenen Maßnahmen und Hilfen im häuslichen Pflegebereich sind kurzsichtig und punktuell. Strukturelle Änderungen, gesetzliche Regelungen und eine damit verbundene wirkliche Verbesserung der Rahmenbedingungen sind nicht vorgesehen. Das Ziel muss es aber doch sein, die sogenannte Care-Ökonomie in das Zentrum unseres Wirtschaftens zu stellen, denn ohne die Care-Ökonomie – die sowohl die bezahlte Pflegewirtschaft als auch die unbezahlte und meist unsichtbare Reproduktions- und Sorgearbeit gleichermaßen einschließt – würde unser aktuelles kapitalistisches Wirtschaftssystem keinen Bestand haben.



Dabei geht es nicht nur um die Situation hier in Deutschland oder der EU, auch die Care-Arbeit ist globalisiert – durch sogenannte globale Pflegeketten hängen Arbeiter:innen aus Ländern des Globalen Südens von den politischen und individuellen Entscheidungen ab, die hier zu Care-Arbeit getroffen werden. Sofern die tradierte Rollenaufteilung – Erwerbsarbeit liegt bei den Männern*, Reproduktionsarbeit bei den Frauen* – nicht grundlegend dekonstruiert wird, wird es schwer, eine gleichberechtigte Gesellschaft zu erreichen, in der es keine prekären Arbeitsverhältnisse mehr gibt und Reproduktion genauso viel wert ist wie Produktion oder sogar noch wertvoller. Im Moment stützen sich die geschlechtsspezifischen Machtstrukturen und das ebenso tradierte Machtgefälle zwischen Globalem Süden und Globalem Norden³ gegenseitig. Wir brauchen Gesetze und Regelungen auf EU-Ebene und auf internationaler Ebene, die dafür sorgen, dass Pflegeberufe angemessene und faire Arbeitsbedingun-

gen erfahren und bezahlte Pflegearbeit überall auf der Welt ausschließlich in offiziellen Vertragsverhältnissen geleistet wird, um Menschen- und Arbeitsrechte zu gewährleisten. Wir brauchen ein gesellschaftliches Umdenken, durch das unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft erfährt. Wir brauchen politische Bildung, die zu diesem gesellschaftlichen Umdenken bereits durch frühkindliche, schulische und außerschulische Bildung hinwirkt! Wir brauchen eine starke Zivilgesellschaft, die laut bleibt, auf Missstände aufmerksam macht, Veränderung fordert und an Lösungen arbeitet, aber wir brauchen auch Politiker:innen, die dieses Thema immer wieder gegen andere politische Interessen auf der Agenda halten und die Forderungen in politische Entscheidungsprozesse einfließen lassen, um nicht nur auf individueller, sondern auch auf struktureller Ebene etwas bewirken zu können.

Um diesen Anliegen noch einmal Nachdruck zu verleihen, haben wir uns entschieden, ein Impulse-Heft zum Thema herauszugeben, in dem das Thema Care-Arbeit aus verschiedenen Blickwinkeln von unterschiedlichen Kooperationspartner:innen und Freund:innen der Willi-Eichler-Akademie beleuchtet wird. Dass das Thema Care-Arbeit im Jahr 2020 einen solch starken Fokus durch Medien und Gesellschaft erfahren

würde, war uns noch nicht klar, als wir Mitte 2019 beschlossen, die Initiative Equal Care Day® in ihrer Arbeit zu unterstützen und auch uns als Bildungswerk damit einem neuen Thema zu widmen. Als sozialdemokratisch geprägtem Bildungswerk liegen uns Themen wie soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und faire Arbeitsbedingungen natürlich besonders am Herzen, so dass wir die Möglichkeit der Kooperation mit der Equal Care Day®-Initiative gerne wahrgenommen haben. Wir nahmen dies als Anlass, das Thema Care-Arbeit insgesamt stärker in den Blick zu nehmen und starteten im April unser erstes kleines internationales Projekt im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei SOLIDAR – gemeinsam mit unseres peruanischen Projektpartnern PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) und FENTTRAHOP (Federación Trabajadoras del Hogar Perú).

Das Ziel dieses Projekts war die Stärkung und Unterstützung der Hausangestelltenorganisationen in Peru in ihrem Kampf zur Erfüllung der ILO-Konvention 189 (Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte) in Peru sowie der soziale und gesundheitliche Schutz der Hausangestellten im Kontext der COVID-19-Pandemie. Die Einführung des neuen Gesetzes zur Umsetzung der ILO-Konvention 189 war dabei eine Schlüsselaufgabe und wurde im September 2020 erreicht!

¹ Wir verwenden in diesem Text sowohl den gender: als auch das gender*, um möglichst barriere- und diskriminierungsfrei zu schreiben. In den einzelnen Artikeln wurde der Schreibweise der jeweiligen Autor:innen beibehalten.

² Der Gender Care Gap folgt aus geschlechtsspezifischen Machtungleichgewichten, welche sich in erster Linie auf ein binäres und heteronormatives System beziehen. Inter*- , Trans*- und nonbinary*-Personen leisten jedoch ebenso unbezahlte und bezahlte Care-Arbeit wie Frauen*!

³ Mit dem Begriff Globaler Süden wird eine im globalen System benachteiligte gesellschaftliche, politische und ökonomische Position beschrieben. Globaler Norden hingegen bestimmt eine mit Vorteilen bedachte, privilegierte Position. Die Einteilung verweist auf die unterschiedliche Erfahrung mit Kolonialismus und Ausbeutung, einmal als Profitierende und einmal als Ausgebeutete – vgl. glocal e.V.: „Mit kolonialen Grüßen“, 2012.

In diesem Heft kommen eine Gewerkschafterin und eine Spezialistin für Soziale Arbeit und Genderfragen aus Peru zu Wort, die von ihrer Arbeit und ihrem politischen Erfolg berichten.

Zudem werfen wir einen Blick auf die EU und bestehende Regelungen sowie Forderungen, die unter anderem Maria Noichl, Mitglied des Europäischen Parlaments, in ihrem Beitrag formuliert, um dem Gender Care Gap zu begegnen.

Die Initiator:innen der Initiative Equal Care Day® (internationaler Aktionstag am 29.2. bzw. 1.3.), Almut Schnerring und Sascha Verlan, zeigen in ihrem Artikel Wege in eine fürsorgliche Demokratie auf und setzen das Thema in einen internationalen Kontext.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Berit Kreutz

Pädagogische Mitarbeiterin
Willi-Eichler-Akademie e.V.

Nicht erst seit Corona: Pflege- und Betreuungsarbeit lastet auf den Schultern der Frauen

Das Kind nach einem schlechten Tag in der Schule trösten. Das Abendessen vorbereiten und eine Portion noch schnell bei der schon länger alleinlebenden Schwiegermutter vorbeibringen. Kurz vorm Schlafengehen schlaftrunken das Bad putzen und die Kleidung für den nächsten Tag rauslegen. Und auch im Homeoffice immer ein offenes Ohr für die Angehörigen und ein Auge auf Hausarbeit und Hausaufgaben haben.

Wenn wir uns diese Tätigkeiten vorstellen, wen sehen wir da vor uns? Bei den meisten von uns wird das automatisch eine Mutter sein. Und was zunächst wie ein bloßes Stereotyp anmutet, ist leider nach wie vor bittere Realität. In der EU sowie weltweit ist Pflege- und Betreuungsarbeit nach wie vor Frauensache. Zahlen zeigen uns, dass Männer pro Woche mehr Zeit in der Erwerbsarbeit verbringen als Frauen: 41 Stunden im Vergleich zu 34 Stunden. Frauen verrichten in dieser Zeit, und auch in zahlreichen Stunden darüber hinaus, unbezahlte Sorgearbeit. Was sich wiederum in ihren Gehältern, Renten und psychologischem Wohlbefinden niederschlägt. Denn die sogenannte

Informationen zu PLADES und FENTTRAHOP:

<https://www.plades.org.pe/>;
<https://twitter.com/fenttrahop>

Informationen zu SOLIDAR:

<https://www.solidar.org>

Informationen zum Equal Care Day:

<https://equalcareday.de/>

Blogbeitrag von Rocío Campana Campos:

<https://equalcareday.de/die-prekaeren-arbeitsbedingungen-der-hausangestellten-in-peru/>

Videospot:

<https://vimeo.com/466592202>

Als Bildungsakteur leisten wir einen Beitrag zur Erfüllung der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN:



Care-Arbeit ist nicht nur körperliche, sondern auch emotionale Arbeit. Ihr Einfluss auf die ausübende Person darf daher nicht unterschätzt werden. Die dabei seit Jahren im Fokus stehende Work-Life-Balance, die es zu erreichen gilt, ist für viele Frauen ein weit entferntes Konzept. Stereotype und Rollenideen, sowohl zu Männlichkeit als auch in Bezug auf Mutterschaft und Weiblichkeit, halten auch heutzutage hartnäckig eine Aufteilung am Leben, die weder den Frauen noch den Männern nützt. Denn am Ende steht oft ein Mann, der sich wünscht, mehr für seine Familie da sein zu können, und eine Frau, die sich im täglichen Wettlauf gegen die Zeit aufgerieben zwischen Betreuungsarbeit und Erwerbsarbeit fühlt, niemandem gerecht werden kann und am Ende alleine die finanziellen Konsequenzen trägt.

Ziel muss daher eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit sein. Ganz nach dem sogenannten „equal earner – equal carer“-Modell, einem Modell, in dem beide Geschlechter gleichwertig verdienen und sich die Hausarbeit partnerschaftlich teilen. Damit bleibt beiden mehr Zeit für das, was bisher zu kurz kommt. So kann Gleichstellung tatsächlich durchgesetzt werden. Wie aber kann dies erreicht werden?



■ Stereotype von Anfang an abbauen: Heutige Eltern entscheiden nicht nur, wie selbst aufgeteilt werden soll, sondern auch, welche Ideen ihre Kinder von partnerschaftlicher Aufteilung haben.

■ Arbeit an Stereotypen zu Männlichkeit und Weiblichkeit in der frühkindlichen Bildung: Auch die Schulen in der EU müssen dabei unterstützt werden, Stereotype zu diskutieren und aufzubrechen, um den Kindern die freie, wirklich freie, Entscheidung über ihre Leben zu ermöglichen.

■ Elternschaft partnerschaftlich aufteilen: Die EU-Richtlinie zur Work-Life-Balance war hierzu ein erster Schritt. Sie sollte alsbald auf ihre Implementierung in den Mitgliedstaaten überprüft werden, damit weitere Schritte zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie für beide Geschlechter vorgeschlagen werden können.

■ Diskriminierung abschaffen: Jede Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt oder im Privatleben muss ein Ende finden, damit sich Frauen frei von gesellschaftlichen Zwängen für ihren Weg entscheiden können und dieser auch gleichwertig entlohnt wird. Auf europäischer Ebene wird daher zu den bestehenden Richtlinien gegen Diskriminierung gerade an einer Transparenzrichtlinie gearbeitet, die Frauen mehr Einblick in die Gehälter ihrer Kollegen geben soll. Zudem müssen wir sicherstellen, dass Sektoren,

in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, nicht nur in Zeiten von Corona als essentiell angesehen werden. Sie müssen auch darüber hinaus die finanzielle Anerkennung erhalten, die ihnen zusteht.

Nur eine wirklich partnerschaftliche Aufteilung zu Hause wird zu tatsächlich gleichgestellter Teilhabe in allen Bereichen der Öffentlichkeit führen. Es liegt auch in den Händen europäischer Politik, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um allen Frauen in der EU wirtschaftliche Unabhängigkeit und Gleichstellung zu garantieren – und allen Männern die Möglichkeit zu geben, aktive Partner und Väter zu sein. ■

Autorin:

Maria Noichl (SPD),
Mitglied des Europäischen Parlaments



Was sagt die EU zum Thema „Care“?

Gesundheitsvorsorge und damit auch Pflege sind in der Europäischen Union grundsätzlich Sache der Mitgliedstaaten. Einige Aspekte, die die Care-Arbeit betreffen, fallen aber unter europäisches Recht.

Da ist zum ersten das Recht darauf, in jedem Mitgliedstaat Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen und auf Erstattung der Kosten einer im Ausland erbrachten Versorgungsleistung in ihrem Heimatland zu erhalten. Dieses Recht ergibt sich aus den vier Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes: freier Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital.

Auf den gleichen Grundsatz stützt sich das Recht der EU-Bürger:innen in jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union ihren Beruf auszuüben. Dazu bedarf es einer gegenseitigen Anerkennung der Ausbildung, also in diesem Fall des Pflegeberufes. Wenn die Pflegeausbildung in einem EU-Land oder einem Mitgliedsland des Europäischen Wirtschaftsraums absolviert wurde, erfolgt in der Regel eine automatische Anerkennung der Berufsqualifikation. Zu beachten ist allerdings, dass adäquate Sprachkenntnisse erforderlich sind. Menschen, die in einem anderen als ihrem Herkunftsland arbeiten wollen, müssen über für die Ausübung der Berufstätigkeit erforderlichen Kenntnisse der Sprache verfügen, was meist einem B1- oder B2-Niveau entspricht. Dazu kommt, dass es innerhalb der EU – abgesehen vom Beruf der allgemeinen Krankenpflege – keine einheitlichen Ausbildungen im Bereich der Gesundheitsberufe gibt. Eine inhaltliche Prüfung der Qualifikation ist daher neben der Überprüfung der sonstigen Voraussetzung für eine Berufsausübung im Sinne der Sicherheit der Patient:innen häufig notwendig.

Dies ist auch der Fall, wenn man aus einem Nicht-Mitgliedstaat der EU einreist. Hier kann z. B. in Deutschland ein Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erteilt werden, um sich in einem Zeitraum von in der Regel bis zu 18 Monaten die fehlenden Qualifikationen durch Weiterbildungen anzueignen. Dies umfasst alle Bildungsmaßnahmen, die im Kontext eines Anerkennungsverfahrens in Frage kommen, z. B. Anpassungslehrgänge, Vorbereitungskurse auf Prüfungen, Sprachkurse oder betriebliche Weiterbildungen. Während der Anpassungsmaßnahmen in Deutschland dürfen die Kandidat:innen nebenbei als

Pflegehilfskraft arbeiten und Geld verdienen. Nachdem das Anerkennungsverfahren positiv abgeschlossen wurde, kann die Aufenthaltserlaubnis bis zu einem Jahr verlängert werden, um einen Arbeitsplatz als Pflegefachkraft zu finden.

Ein weiterer Aspekt der Care-Arbeit, der die EU beschäftigt ist jedoch die Behandlung von häufig nicht legal und formal abgesichert arbeitenden Care-Geber:innen. Mit diesem Aspekt untrennbar verbunden ist das Gender Care Gap.

Am 28. April 2016 verabschiedete das Europäische Parlament einen Eigeninitiativbericht zu weiblichen Hausangestellten und weiblichem⁴ Pflegepersonal in der EU (2015/2094(INI))⁵ Hierin wird die Kommission dazu aufgefordert, Maßnahmen zum Schutz dieser Beschäftigtengruppen zu ergreifen. Europaweit waren (zu diesem Zeitpunkt) ca. 2,5 Mio. Frauen in Hausarbeit beschäftigt.

Ein Eigeninitiativbericht fordert die Europäische Kommission grundsätzlich auf, einen Legislativvorschlag zu einem bestimmten Thema vorzulegen. In diesen Bericht flossen viele Ideen der Zivilgesellschaft, z. B. der Gewerkschaften, sozialer Verbände usw., ein. Solche Berichte sind nicht Teil eines der formellen Entscheidungsverfahren der Europäischen Union, aber sie können Vorläufer für die Einleitung von Gesetzgebungsverfahren sein. Der abgestimmte Bericht wird an die Kommission weitergeleitet, die verpflichtet ist, dem Parlament mitzuteilen, ob es einen Legislativvorschlag vorlegen wird oder nicht.

Der Bericht fordert auch die Mitgliedstaaten u. a. auf, gemäß Artikel 17 des Übereinkommens 189 der ILO wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen und Mittel zu schaffen, um die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Schutz der Hausangestellten sicherzustellen. Er fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, im Einklang mit den innerstaatlichen Gesetzen und Vorschriften Maßnahmen für Arbeitskontrollen, Durchsetzung und Sanktionen unter angemessener Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit auszuarbeiten und durchzuführen.

Die genannte ILO-Konvention 189 wurde bis heute in folgenden der insgesamt 27 EU-Mitgliedstaaten ratifi-

ziert: Belgien, Finnland, Deutschland, Irland, Italien, Portugal und Schweden.⁶

In Bezug auf die notorische Doppelbelastung von Frauen* in Care-Arbeit hat die Europäische Union ebenfalls eine eigene Kompetenz zu handeln. Seit 1957 ist der Grundsatz, dass Männer und Frauen gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten sollten, in den EU-Verträgen verankert (aktuell: Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)). Gemäß Artikel 153 AEUV kann die EU generell auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung tätig werden.⁷

Darüber hinaus sind innerhalb dieses Rahmens nach Artikel 157 AEUV positive Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Frau möglich. Ferner können gemäß Artikel 19 AEUV Rechtsvorschriften zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechts, erlassen werden. Auf der Grundlage der Artikel 79 und 83 AEUV wurden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels, insbesondere des Handels mit Frauen und Kindern, angenommen, und es werden gemäß Artikel 168 AEUV unter anderem Maßnahmen finanziert, mit denen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen beigetragen werden soll. Der vorliegende Vorschlag für eine Richtlinie will durch verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben begegnen und ihre Laufbahnentwicklung unterstützen. Auf diese Weise sollen die Gleichbehandlung und Chancengleichheit auf dem heutigen Arbeitsmarkt gewährleistet, die Nichtdiskriminierung gefördert und die Gleichstellung der Geschlechter verbessert werden.⁸

2015 betrug die Beschäftigungsquote für Frauen (20-64 Jahre) 64,3 % gegenüber einer Beschäftigungsquote für Männer von 75,9 %. Der geschlechts-

spezifische Unterschied bei der Beschäftigung ist bei Eltern und Personen mit sonstigen Betreuungs- und Pflegepflichten am stärksten ausgeprägt. Die Beschäftigungsquote für Frauen mit einem Kind unter 6 Jahren lag 2015 im Durchschnitt um fast 9 % unter der für Frauen ohne Kleinkinder, in einigen Ländern betrug diese Differenz sogar mehr als 30 %.⁹

Frauen übernehmen auch viel häufiger als Männer die Rolle einer informellen Pflegeperson für ältere oder pflegebedürftige Angehörige. Bei Frauen ist zudem die Wahrscheinlichkeit, dass sie wegen Betreuungs- und Pflegepflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, weitaus größer. Dies trägt wesentlich zu einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei (in einigen Mitgliedstaaten beträgt es bis zu 28 %), das sich im Laufe des Arbeitslebens zu einem geschlechtsspezifischen Rentengefälle akkumuliert (im Durchschnitt 40 % in der EU), weshalb Frauen vor allem im Alter stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind.¹⁰

Den Prognosen aufgrund des Basisszenarios zufolge werden sich die genannten Herausforderungen ohne ein Tätigwerden der EU nicht hinreichend bewältigen lassen. Voraussichtlich wird der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigung im Jahr 2055 immer noch bei 9 Prozentpunkten liegen.¹¹

Der Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates COM (2017) 253 final wurde wie üblich zur Ratifizierung an den deutschen Bundesrat überstellt.

Der Bundesrat hat in seiner 959. Sitzung am 7. Juli 2017 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG beschlossen, von der Vorlage Kenntnis zu nehmen.¹² ■

⁴ An den Stellen, an denen „Frau“ und „Mann“ bzw. „weiblich“ ohne * oder : stehen, werden Gesetze und Maßnahmen beschrieben, die sich bislang noch immer ausschließlich auf das binäre/heteronormative Geschlechtssystem beziehen, vgl. Fußnote 2.

⁵ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PV-8-2016-04-28-ITM-004-67_DE.html

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

⁷ https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_2.3.8.pdf

⁸ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=LV>

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=LV>

¹¹ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

¹² [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0301-0400/351-17\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=5](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0301-0400/351-17(B).pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Wege in eine fürsorgliche Demokratie

Equal Care im internationalen Blick

2016 hatten wir einfach mal behauptet, dass der 29. Februar 'Equal Care Day' sein möge. Die mediale und politische Resonanz haben deutlich gemacht, wie wichtig so eine Initiative wäre, und die vielen Reaktionen von Betroffenen, aber auch aus Wissenschaft und Interessenverbänden haben den Aktionstag sogleich etabliert. Seit 2016 ist am Schalltag nun tatsächlich 'Equal Care Day'. Und aus einer beiläufigen Idee ist eine zivilgesellschaftliche Initiative erwachsen, die Menschen bundesweit und inzwischen international verbindet, die sich für mehr Wertschätzung, Sichtbarkeit und eine faire Verteilung der Sorgearbeit einsetzen.

Mit dem zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2017 kam der 'Gender Care Gap' dann endgültig im öffentlichen Diskurs an. Es folgte eine zweijährige vom Familienministerium (BMFSFJ) initiierte und von der EU finanziell geförderte wissenschaftliche Studie, um die Ursachen dieser ungleichen Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu erforschen und Lösungsansätze zu entwickeln. Als Folgeprojekt formierte sich im Herbst 2020 das Bündnis 'Sorgearbeit fair teilen', angesiedelt beim Deutschen Frauenrat.

Diese beiden Initiativen des BMFSFJ nehmen den privaten Gender Care Gap in den Blick. Und eine faire Verteilung der Sorgearbeit innerhalb von Familien, WGs und Paarbeziehungen ist sicher eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Gesellschaft, keine Frage. Allerdings verlangt die aktuelle Organisation von Erwerbsarbeit und Berufsleben von vielen Menschen, dass sie weite Teile der eigenen Sorgeverantwortung auslagern, an andere Frauen. Die private Sorgelücke ist also eng verknüpft mit dem beruflichen und schattenwirtschaftlichen Gender Care Gap und sollte deshalb nicht isoliert betrachtet werden.

Care Chains – die internationale Dimension der Sorgelücke

Wirtschaftlich sinnvoll ist die Auslagerung von Sorgearbeit nur deshalb, weil Care-Arbeit substanziiell schlechter bezahlt wird als andere Formen der Erwerbstätigkeit. Das führt zu dem extremen Fachkräftemangel im Pflege- und Erziehungsbereich, den wir seit Jahren zu beklagen haben, und in Folge dessen zu

staatlich geförderten oder schattenwirtschaftlichen Migrationsbewegungen. Letztlich verlagern wir unsere Probleme ins Ausland, in Länder, die wirtschaftlich ohnehin schlechter gestellt sind als Deutschland und die westliche Welt. Die unzureichende Bezahlung im Care-Sektor ist notwendig, um ein System zu erhalten, das seine Verantwortung nicht annimmt, sondern auslagert. – Das gilt übrigens nicht nur für den Care-Bereich, sondern auch für den Umweltschutz.

Im Rahmen der 'Konzertierten Aktion Pflege' im Sommer 2019 kündigte Gesundheitsminister Jens Spahn an, Pflegekräfte und medizinisches Fachpersonal aus Mexiko, Kosovo und den Philippinen anwerben zu wollen. Auf dem eher informellen Weg der '24h Inhouse-Pflege' kommen Frauen aus Polen und anderen osteuropäischen Ländern nach Deutschland, um sich hier um hilfs- und pflegebedürftige Menschen zu kümmern, eine Arbeit, für die sie zu oft nur unzureichend ausgebildet sind. Und obwohl die Bundesrepublik die ILO-Konvention 189 'Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte' bereits 2013 ratifiziert hat, sind die Arbeitsbedingungen hierzulande nach wie vor prekär und arbeitsrechtlich oft fragwürdig.

In beiden Fällen steht Deutschland als reiches Land am Anfang einer sogenannten Sorgekette (Care Chain). Denn alle diese Frauen haben in ihren Herkunftsländern Familien, Kinder, Enkelkinder, hilfebedürftige Angehörige, die sie zurücklassen, deren Pflege und Betreuung sie wiederum an andere Frauen übergeben, die eigenen Mütter oder Frauen aus Ländern, die ihrerseits wirtschaftlich schlechter gestellt sind. Bis am Ende dann Sorgearbeit tatsächlich ausbleibt, nicht geleistet wird, aber das ist weit weg von hier und bleibt unbeachtet, unsichtbar, wie die Sorgearbeit insgesamt.

mehr als satt und sauber

Die Kommunikation und Auseinandersetzung über Care-Arbeit scheitert oft schon daran, dass zu vielen, vor allem Männern, nicht bewusst ist, was Sorgearbeit bedeutet und im Detail umfasst, weil sie diese als Kind nicht gelernt haben und im Gegensatz zu ihren weiblich gelesenen Geschwistern auch nicht lernen mussten. Für die einen ist Care-Arbeit so selbstverständlich, für die anderen so fern, dass sich beide Seiten der Trageweite und Dimensionen von Sorgearbeit kaum bewusst werden und vieles unausgesprochen bleibt. So wird beispielsweise die Last der Verantwortung, die so-



nannte Mental Load, weitgehend ausgeklammert aus den Debatten und Untersuchungen. Sie ist nur schwer messbar und taucht daher nur am Rande auf im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung oder vergleichbaren Studien. Dabei ist es mehr noch als die messbare zeitliche Einschränkung diese unausgesprochene Mental Load, die es sorgenden Menschen so schwer bis unmöglich macht, sich in anderen gesellschaftlichen Bereichen zu engagieren, mitzuwirken und teilzuhaben, sei es in Politik, Kultur und Wissenschaft, auf beruflichen und wirtschaftlichen Ebenen.

Mental Load ist die Gesamtsumme aller Aufgaben, die eine Person übernimmt, um das Erinnern an all die unsichtbaren Dinge, die erledigt werden müssen, zu verwalten. Es geht dabei um das Managen von Beziehungen und Emotionen innerhalb einer Gruppe, eines Teams oder einer Familie und um die Koordination, Verwaltung und Aufrechterhaltung von Abläufen und Aufgaben – eine verkannte und übersehene Verantwortung, die in Arbeitsteams, mehr aber noch in der Familie überwiegend Frauen auferlegt wird. Da diese Verantwortung nicht als Arbeit gilt, sie von vielen nie getragen wurde, wird sie oft nicht wahrgenommen und somit auch nicht wertgeschätzt.

Im Rahmen der Initiative 'Equal Care Day' haben wir gemeinsam mit Johanna Lücke den 'Mental Load-Test'

entwickelt, einen Fragebogen, um schnell und einfach zu ermitteln, wie die Verteilung von Sorgearbeit tatsächlich aussieht in der eigenen Familie, aber auch in der WG oder anderen Verantwortungsgemeinschaften. Professor Zuhal Gündüz von der TED University Ankara, Leiterin des Center for Gender Studies, ist mit ihrem Team gerade dabei, den Test ins Türkische und Arabische zu übersetzen und an die Lebensverhältnisse in der Türkei anzupassen. Ab Januar 2021 soll der Test dann in der wissenschaftlichen Arbeit eingesetzt werden, um valide Zahlen zu ermitteln jenseits der reinen Zeitverwendungsstudien.

Das langfristige Ziel ist, das Instrument 'Mental Load-Test' weiter zu verfeinern für unterschiedliche Lebenssituationen und Gesellschaften und inhaltlich auszuweiten zur Beschreibung und Bewertung zwischenstaatlicher Beziehungen.

ein Mental Load-Test für internationale Beziehungen

Die bereitwillige und selten hinterfragte Auslagerung von Sorgeverantwortung macht deutlich, wie wenig Wert ihr insgesamt beigemessen wird, finanziell und ideell. Das beginnt in der Kernfamilie und zieht sich durch alle gesellschaftlichen Ebenen bis hin zur Berechnung des Bruttoinlandsproduktes. Das BIP gilt zwar als Kennzahl für den Wohlstand einer Gesellschaft,



per se, sehr wohl aber in einem System, das Care-Arbeit derart geringschätzt und Sorgetätige finanziell und ideell abstrahlt. Das gilt im Kleinen der Kernfamilie und im Großen und Ganzen zwischenstaatlicher Beziehungen.

Die Einschränkungen im Rahmen der Coronavirus-Pandemie, die immer deutlicher werdenden Auswirkungen des Klimawandels zeigen deutlich, wie notwendig ein grundlegender Systemwandel ist, eine ökonomische Ordnung und ein Verständnis von Wirtschaft, das sich seiner Ursprünge bewusst wird und zurückkehrt zur Ausgangsfrage der oikonomia (=Lehre vom Haushalten), wie nämlich die Mittel zur Befriedigung der menschlichen Grundbedürfnisse am sinnvollsten hergestellt, verteilt und ge- oder verbraucht werden können.

Ob nun Pflege, Umweltschutz oder die Produktion von Lebensmitteln, Kleidung (und Schutzausrüstung in Pandemiezeiten), die Auslagerung von Care-Arbeit und Sorgeverantwortung verstärkt die Ungleichheiten auf wirtschaftlicher, politischer und sozialer Ebene zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Klasse und Geschlechter, aber auch auf globaler Ebene zwischen Ost und West, Nord und Süd. Eine faire Verteilung von Care-Arbeit und Sorgeverantwortung ist der Schlüssel für gleichberechtigte Beziehungen und Gerechtigkeit, individuell und global, alles andere ist offene oder versteckte Rücksichtslosigkeit. ■

Autor:innen:
Almut Schnerring und Sascha Verlan,
Initiator:innen der Equal Care Day®-Initiative



ignoriert aber die privat und unbezahlt geleistete Sorgearbeit vollkommen, gerade so, als könne ein Wirtschaftssystem ohne Care-Arbeit funktionieren. Geburtshilfe, Betreuung und Erziehung von Kindern, Bildung und Sozialarbeit, die vielen alltäglichen Handgriffe im Haushalt, um Ernährung, Ausgleich, Erholung und Selbstsorge sind vielmehr die Basis einer jeden Wirtschaft, und die faire Verteilung der Sorgearbeit ist die Grundvoraussetzung einer gleichberechtigten Gesellschaft.

Nur wenn Sorgearbeit gerecht aufgeteilt wird zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen arm und reich, alteingesessen und zugezogen, nur dann haben alle Menschen gleichermaßen die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe, politisch und wirtschaftlich, in Kultur und Wissenschaft, beruflich und privat, auf allen Ebenen und Hierarchiestufen. Und das gilt nicht nur innerhalb einer Gesellschaft, sondern lässt sich auch auf zwischenstaatliche Beziehungen ausweiten: solange Frauen aus Osteuropa ihre Familien verlassen, um in deutschen Haushalten pflegebedürftige Menschen zu versorgen, solange wir Fachkräfte aus dem Ausland abwerben, deren gute Ausbildung und Wissen abgreifen, um den Personalmangel in der Pflege hierzulande zu auszugleichen, solange Wanderarbeiter aus Osteuropa die Ernährungsindustrie in Deutschland am Laufen halten, und wir unseren Elektroschrott und Plastikmüll im Globalen Süden entsorgen – genau damit werden Ungleichheiten reproduziert und eine eigenständige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung unterbunden.

auf dem Weg in eine fürsorgliche Demokratie

Das Gegenteil von Fürsorge und Care-Arbeit ist Rücksichtslosigkeit. Wer die eigene Sorgeverantwortung auslagert oder gar negiert, handelt rücksichtslos, nicht

#SeráLey – #YaEsLey

Unsere peruanische Partnerorganisationen PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) und FENTTRAHOP (Federación Trabajadoras del Hogar Perú) haben Video- und Radiospots entwickelt, um Hausangestellte über ihre Rechte zu informieren und sie gleichzeitig über die Risiken von und Schutzmaßnahmen gegen COVID-19 zu aufzuklären. Außerdem haben sie für die Kampagne #SeráLey zur Umsetzung der ILO-Konvention 189 (Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte) mobilisiert.

Denn 70% der arbeitenden Bevölkerung Perus arbeitet in informellen Arbeitskontexten, so auch die Hausangestellten. Laut Zahlen des Arbeitsministeriums gibt es rund 395.171 Hausangestellte, davon sind 95% Frauen.¹³ Die Mehrheit ist durch die Krise nun ohne Arbeit und Einkommen, so dass sich ihre ohnehin schon prekäre wirtschaftliche Lage weiter verschärft. Diejenigen, die weiter arbeiten können, müssen dies jedoch ohne Schutzvorkehrungen tun, dadurch infizieren sie sich auch leichter. Aus Angst vor Stigmatisierung und Diskriminierung melden sie die Ansteckung aber

oft nicht, so dass ihr Gesundheitszustand unentdeckt bleibt und sie andere wiederum anstecken können. Daher ist die Umsetzung der ILO-Konvention 189 von größter Bedeutung für die Hausangestellten in Peru! Diese wurde bereits 2018 ratifiziert. Seitdem kämpfen FENTTRAHOP (Nationaler Verband der Hausangestellten in Peru) und andere gewerkschaftliche Organisationen beständig und unermüdlich darum, dass dieses Überkommen in nationales Recht überführt und entsprechend umgesetzt wird!

Am 5. September 2020 wurde das neue Gesetz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Hausangestellte vom Kongress verabschiedet und am 30. September schließlich von Präsident Vizcarra unterzeichnet und verkündet!

Dieser Erfolg ist auch dem beständigen und unermüdlichen Kampf von FENTTRAHOP zuzuschreiben. Dessen Generalsekretärin Leddy Mozombite Lineares und Rocío Campana Campos, Beraterin für Soziale Arbeit und Genderfragen bei PLADES, beschreiben hier, wie sie diesen politische Erfolg einschätzen und welche Verbesserungen sich durch das Gesetz ergeben. ■

Interview mit Leddy Mozombite Lineares – Generalsekretärin der FENTTRAHOP

1. Gegenwärtig sind etwa 70% der Hausangestellten unter informellen Bedingungen tätig und sowohl die Arbeitgeber*innen wie auch die Gesellschaft haben sich durchaus an die bestehende Schattenwirtschaft gewöhnt.

Würdest Du diese Einschätzung teilen?

Nun, die Gesellschaft und die Arbeitgeber*innen, die Teil der Gesellschaft sind, gehen von der festen Vorstellung aus, dass die Arbeit, die wir Hausangestellten verrichten, weder einen wirtschaftlichen noch einen sozialen Wert hat. Aus diesem Grund ist Ausbeutung heutzutage an der Tagesordnung, wir arbeiten mehr als 14 Stunden, erhalten keine Sozialleistungen, werden unterhalb der Grenze für den Mindestlohn bezahlt, haben keinen Zugang zur Sozialversicherung und zu Renten und arbeiten ohne schriftlichen Vertrag. Als die Pandemie aufkam, wurde deutlich, wie verwundbar die



Hausangestellten sind. Manche wurden entlassen, andere sehen sich mit einer übergroßen Arbeitslast konfrontiert, manche können seit Beginn der Pandemie das Haus nicht verlassen, andere erhalten keinen Lohn

¹³ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/69391-mtpe-aprueba-plan-de-accion-a-favor-de-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-2019-2022>

mehr, nur eine Unterkunft und etwas zu essen, viele haben sich mit COVID-19 angesteckt, einige sind beim Warten auf ein Bett in einer Intensivstation verstorben. Es gab eben bisher kein Gesetz, das uns wirklich schützt und unsere Rechte als Arbeitnehmerinnen* und als Menschen garantiert.

In Peru gibt es mehr als eine halbe Million Hausangestellte, zu 96% sind dies Frauen, die gleichzeitig sowohl das Einkommen als auch alle Sorgearbeit in ihrem eigenen Haushalt sichern müssen. 92% dieser Frauen arbeiten unter informellen Bedingungen. Das neue Gesetz 31047 ist ein historischer Erfolg für die Arbeiter*innenklasse und die Hausangestellten. Wir sind Teil dieser Arbeiter*innenklasse, denn es war nicht nur ein Erfolg der Gewerkschaften, sondern auch ein politischer Erfolg. Wir als FENTTRAHOP haben unsere Problemlage bei den Gewerkschaften auf die Tagesordnung gebracht, damit diese uns als Arbeiter*innen im politischen Sinne wahrnehmen und anerkennen. Das ist wichtig, damit sich das Leben von Tausenden von Frauen ändert, die über Jahrzehnte unsichtbare Dienstmädchen, moderne Sklaven, waren. Die Arbeitgeber*innen glauben, dass wir ihr Eigentum sind, und deswegen entscheiden sie, wann wir uns ausruhen dürfen, welche Lebensmittel für uns bestimmt sind oder welche Werkzeuge wir verwenden dürfen. Das neue Gesetz stellt die Art der Anstellung auf eine ehrliche Grundlage und sorgt dafür, dass die Einstellungen der

Gesellschaft in Bezug auf die Diskriminierung und Ausbeutung der Hausangestellten bloßgestellt werden.

Für wie wahrscheinlich hältst Du es, dass die Arbeitgeber*innen das Gesetz tatsächlich beachten?

Wer dafür zu sorgen hat, dass unsere Grundrechte beachtet werden, das ist die Regierung. Sie muss durch verschiedene Öffentlichkeitskampagnen die neuen Vorgaben des Gesetzes 31047 in Bezug auf Formate, Verträge, Zahlungsweisen bekannt machen und sowohl Arbeitgeber*innen als auch die Gesellschaft für das neue Gesetz sensibilisieren. Auch die Hausangestellten müssen über die Rechte informiert werden, die ihnen das neue Gesetz garantiert. Hier sind insbesondere das Arbeitsministerium, das Ministerium für Frauen und hilfsbedürftige Gruppen und die Regionalregierungen in der Pflicht.

Gibt es funktionierende Sanktionsmechanismen bei Verstößen gegen die Gesetze?

Bei den Durchführungsverordnungen für das neue Gesetz verlangen wir an dieses Gesetz angepasste Inspektionsprotokolle, ebenso wie besondere Verordnungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Die organisatorische Stärke von FENTTRAHOP ist hier von grundlegender Bedeutung, außerdem der kulturelle Kampf, denn die Gesellschaft muss ihre tief verwurzel-



ten Ansichten ändern und verstehen, dass sowohl die bezahlte als auch die unbezahlte Care-Arbeit von grundlegender Bedeutung für das Leben ist. In unserem Fall, dem der Hausangestellten, geht es um die entlohnte Arbeit, denn wir schützen Leben mit unserer Tätigkeit. Wir tragen in erheblicher Weise zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes bei, wir schaffen Arbeit für zwei Familien: für die Familien der halben Million Hausangestellten, denn mit unserem Verdienst finanzieren wir auch unseren eigenen Haushalt, und für die Familie, die uns beschäftigt, für die wir waschen, kochen, auf die Kinder aufpassen, alte und kranke Menschen und Menschen mit Behinderung/Einschränkung pflegen. Unsere Arbeitgeber*innen können somit wiederum arbeiten gehen und damit ihrerseits zum wirtschaftlichen und beruflichen Wachstum beizutragen.

2. FENTTRAHOP hat in den letzten Jahren und insbesondere natürlich in den letzten Monaten sehr viele Frauen mobilisiert, für ihre Rechte als Hausangestellte einzutreten. Wie genau habt ihr die Frauen erreicht und ermächtigt, ihre Stimme zu erheben?

Der FENTTRAHOP-Verband zählt über elf nationale Basisgruppen in verschiedenen Regionen. Wir betrachten uns als Arbeitnehmer*innen so wie jede*r andere Arbeiter*in auch. Wir sind nicht Teil der Familie unserer

Arbeitgeber*innen, auch keine Hilfskräfte oder irgendwelche Schutzbefohlenen, wie es uns die durch Machismus geprägte Gesellschaft glauben lassen möchte. Wir wollen nicht diskriminiert und ausgebeutet werden, weil wir Frauen* sind. Wir haben einen anderen sozialen Status. Wir verrichten schon genügend Arbeiten in der Familie unter erschwerten Bedingungen. Unsere Organisation, unser Verband, hat uns geändert. Jetzt sind wir uns dessen bewusst, dass es einen Weg gibt, um uns zu verteidigen, unsere Rechte zu erkämpfen. In der Gemeinschaft sind wir stark. Die Arbeit, die wir verrichten, ist richtige Arbeit und sie dient dem sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Wohlergehen und nicht dazu, dass wir noch ärmer werden. Wir suchen den Kontakt zu jeder Hausangestellten, erzählen ihr von unseren eigenen Erfahrungen als Hausangestellte. Wir laden sie ein, sich zu organisieren. Wir erklären ihnen, was eine Gewerkschaft ist und welche Vorteile diese mit sich bringt. Dann sorgen wir für eine Art Weiterbildung. Da jede von uns in einer anderen Familie arbeitet, ist es nicht leicht, sich zu organisieren, aber es ist auch nicht unmöglich!

Der FENTTRAHOP-Verband hat beschlossen, zwei Mal im Jahr Kampagnen zur Mitgliederwerbung durchzuführen. Wir tun dies auf nationaler Ebene. Am gleichen Tag werden die elf Basisgruppen tätig, und zwar mit unterschiedlichen Strategien auf den lokalen Märkten

oder über Lautsprecher auf Autos, die Orte abfahren, an denen sich viele Hausangestellte treffen, sei es in Parks oder auf Plätzen. Oder wir fahren an den Tagen durch die Stadt, an denen sie Lohn oder bestimmte Vergütungen ausbezahlt bekommen (z. B. zu Feiertagen oder Weihnachten), um mit der Kampagne möglichst viele zu erreichen. Gleichermaßen bieten wir Weiterbildung über unsere Gewerkschaftsschule „Forjando Justicia para las Trabajadoras del Hogar“ (Mehr Gerechtigkeit für Hausangestellte) an.



3. Wie geht der Prozess nun weiter? Mit welchen Mitteln wollt ihr sicherstellen, dass die neuen gesetzlichen Regelungen auch tatsächlich von allen eingehalten werden bzw. dass überhaupt alle Betroffenen ausreichend über ihre neuen Rechte informiert werden?

Wir befinden uns einem Prozess neuer Formen von Mitgliedschaften und Ausbildung. Nun, mit der Pandemie, muss sich unsere Strategie ändern. Gegenwärtig befassen wir uns mit der Herausforderung, unsere Weiterbildungen zu digitalisieren.

Wir führen virtuelle Workshops durch, haben Broschüren und Graphiken mit Texten erstellt, die die Inhalte des neuen Gesetzes vermitteln.

4. In welchen Netzwerken seid Ihr regional im Andenraum vernetzt?

Unser Verband gehört keinem Netzwerk an, wir stehen jedoch mit anderen Gewerkschaften und Hausangestellten-Organisationen der Andenregion in Verbindung. Wir haben auch an regionalen Treffen in Zusammen-

hang mit der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 189 teilgenommen. Es gibt auf jeden Fall einen Austausch über die Erfahrungen in unserem gemeinsamen Kampf.

Wie unterstützen Ihr euch gegenseitig?

FENTTRAHOP ist mit verschiedenen Gremien verbunden, es besteht ein bilateraler Austausch zu verschiedenen Organisationen. Wir sind auch Mitglied des CGTP (Dachverband der Arbeitnehmer in Peru). Darüber hinaus äußern sich die mit unserer Zentrale verbundenen Gremien, wenn wir gemeinsame öffentliche Kampagnen oder Aktionen starten.

Welche Verbindungen gibt es zu den Kämpfen anderer Gruppierungen in der Gesellschaft?

Es gibt enge Verbindungen zu Organisationen von Frauen, Studenten, einigen Hochschulen, manchen Bereichen feministischer Frauen und auch einigen alternativen Medien.

5. Gibt es eine internationale Vernetzung zu dem Thema bzw. wie könnte Eurer Meinung nach eine globale Bewegung zum Thema Care-Arbeit aussehen? Was braucht es dazu und was kann sie bewirken?

Der FENTTRAHOP ist Teil des Weltgewerkschaftsbundes (WGB). Wir arbeiten gegenwärtig daran, die Fundamente von FENTTRAHOP widerstandsfähiger und stärker zu machen, sowohl organisatorisch als auch über die Mitglieder. Wir schließen jedoch nicht die Option einer weltweiten Bewegung der Hausangestellten aus, die auch unseren Kampf unterstützt und alle Arten der Diskriminierung abschafft, die dafür sorgt, dass wir als Bürger*innen anerkannt werden und unsere Arbeits-, Menschen-, kulturellen und Wirtschaftsrechte unter gleichen Bedingungen wahrnehmen können.

Lima – Peru, im Oktober 2020. ■



Ein neues Gesetz: Gleiche Arbeitsrechte für Hausangestellte in Peru

Zwei Monate nach der Verabschiedung des Gesetzes 31047 möchte ich einige Überlegungen über die Auswirkung der Wahrnehmung von Arbeitsrechten für Hausangestellte in Peru anstellen. Das neue Gesetz Nr. 31047 ist seit dem 2. Oktober 2020 in Kraft und es wurde beschlossen, dass die entsprechenden Umsetzungsbestimmungen innerhalb von 90 Tagen vorliegen sollen.

Dem Gesetz liegt die Anerkennung des Prinzips der Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung zugrunde, das in der Verfassung von Peru verankert ist,¹⁴ und schützt somit eine bestimmte Gruppe, um eine tatsächliche Gleichberechtigung zu erreichen.

Dies bedeutet, dass die Gesetzgebung für diese Gruppe sämtliche Arbeitsrechte, Rechte der sozialen Sicherheit und Sozialversicherung zu den gleichen Bedingungen anerkennt, die auch für die restlichen Arbeiter*innen des Landes gelten.

Ein wichtiger Aspekt, den das Gesetz 31047 aufgreift, ist die Arbeitsmigration. Es wird festgelegt, dass Staaten und Regierungen eine sichere Migration garantieren, um die Ausbeutung von Arbeitskräften und Menschenhandel zu verhindern.

Hervorzuheben ist weiterhin, dass die Erklärung, die den 30. März als Tag der Hausangestellten würdigt, inzwischen als Gesetz verabschiedet wurde. Mit großer Freude war ich an diesem Legislativvorschlag beteiligt, der nunmehr umgesetzt worden ist.

Hausangestellte sind meist von unaufgedeckter und strafrechtlich nicht verfolgter Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stark betroffen. Im Rahmen der Umsetzung des ILO-Übereinkommens 190¹⁵ und des Gesetzes 31047 ist es wichtig, die vorhandenen rechtlichen Mechanismen gegen Mobbing am Arbeitsplatz anzuwenden, um das Stellen von Strafanzeigen zu erleichtern und den Schutz der Betroffenen zu gewährleisten.

Wie in der Gegenüberstellung der Tabelle zu erkennen ist, haben sich die Rechte der Hausangestellten an die allgemeine Arbeitsgesetzgebung angeglichen. Dieser

Schritt ist für die formelle Gleichberechtigung wichtig. Diese muss nun aber auch in einem Beschäftigungssektor, der durch die Abwertung der Arbeit im Haushalt, bei der Betreuung von Familienangehörigen, Kindern und älteren Menschen gekennzeichnet ist, in eine tatsächliche Gleichberechtigung umgesetzt werden.

Die nächste Aufgabe sind nun die Umsetzungsbestimmungen – die Frist von 90 Tagen läuft bereits. Die peruanische Gewerkschaft für Hausangestellte (FENTTRAHOP) hat in ihren Basisgruppen ihre proaktive Linie weiterverfolgt und hat einen Umsetzungsvorschlag ausgearbeitet, der folgende Kernaussagen enthält:

Festlegung von klaren Inhalten der Umsetzungsbestimmungen, damit die Anwendung durchführbar und einfach erfolgen kann

Einige Beispiele:

- Differenzierung von Haushalts- und Pflegearbeit
- Differenzierung möglicher Arbeitszeiten (Vollzeit oder Teilzeit)
- Art der Dienstleistungen (mit oder ohne Wohnort am Arbeitsplatz)
- Form des Vertrags greift Aspekte auf, die die erworbenen Rechte garantieren und einen Verzicht auf diese untersagt, Festschreibung der neuen Leistungen/Arbeitsbedingungen
- Präzisierung, welche Handlungen diskriminierend sind, um deren Auftreten zu verhindern
- Erstellung eines Protokolls zur Gesundheit, Arbeitssicherheit und Biosicherheit
- Arbeitsaufsicht muss den Schutz und die Vertraulichkeit der anzeigenden Person sicherstellen

Ich erachte eine Bekanntmachung des neuen Gesetzes als sehr wichtig, um seine Bedeutung und die bereits vorhandenen Mechanismen der Arbeitsgesetzgebung, die ergänzend für Hausangestellte gelten, besser zu verstehen. Diese Regelungen sind für die Frauen sehr abstrakt oder unbekannt, da ihre Arbeitsverhältnisse vor dem neuen Gesetz 31047 nicht an den allgemeinen rechtlichen Rahmen gebunden waren.

Zudem ist es wichtig, die Räume für den sozialen Dialog zu stärken, um eine wirksame Überprüfung, die ord-

nungsgemäße Umsetzung des ILO-Übereinkommens 189 zu ermöglichen und eine menschenwürdige Arbeit und tatsächliche Gleichberechtigung für Tausende von Hausangestellten in Peru zu erreichen.

Lima – Peru, 30. November 2020. ■

Autorin:

Rocío Campana Campos, assoziierte Beraterin für Soziale Arbeit und Genderfragen bei PLADES



Welche rechtlichen Änderungen hat das Gesetz 31047 zur Folge?

Rechte	Hausangestellte Gesetz Nr. 27986 ¹⁶	Privatrechtliche Regelung Gesetzesverordnung D.Leg.728 ¹⁷	Hausangestellte Gesetz Nr. 31047 ¹⁸
Vertrag	Mündlich oder schriftlich	Schriftlich	Schriftliche Vertragsform. Die Anmeldefrist beträgt 3 Tage.
Willkürliche Kündigung	Entschädigung: 0,5 Vergütung pro Jahr.	Entschädigung: 1,5 Vergütung pro Jahr.	Es wird auf die Regelung der Gesetzesverordnung D.Leg.728 verwiesen.
Vergütung	Vertrag zwischen den Parteien. Die Angestellte musste den Zahlungsnachweis erbringen.	Gehaltsgrundlage: Geltende Mindestvergütung. Lohnbescheinigung	Gleich oder höher als die geltende Mindestvergütung. Lohnbescheinigung (Muster)
Arbeitszeit		8 Std. – 48 Wochenstd.	8 Std. / 48 Wochenstd. Überstunden werden anerkannt.
Wöchentliche Ruhezeiten	24 Std. durchgehend.	24 Std. pro Woche.	01 Tag pro Woche.
Ruhezeiten an Sonn- und Feiertagen	Nur an folgenden Feiertagen: 1. Mai, 28. Juli, 25. Dezember.	Alle gesetzlichen Feiertage. Sondervergütung wird anerkannt, falls an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird.	Alle gesetzlichen Feiertage. Sondervergütung wird anerkannt, falls an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird.
Urlaub	15 Tage mit Vergütung pro Jahr	30 Tage mit Vergütung pro Dienstjahr	30 Tage mit Vergütung pro Dienstjahr
Prämie für nationale Feiertage und Weihnachtsgeld	50% der monatlichen Vergütung pro Fall	100% der monatlichen Vergütung pro Fall	100% der monatlichen Vergütung pro Fall

CTS Kompensation nach Dienstzeit (Art der Arbeitslosenversicherung)	1/2 der jährlichen Vergütung	1 jährliche Vergütung	1 jährliche Vergütung
Altersvorsorge	Nationales Altersvorsorgesystem (SNP) oder Privates Altersvorsorgesystem (SPP)	Freie Wahl zwischen SNP oder SPP. Anrecht auf eine Altersrente	Freiwillige Entscheidung für SNP oder SPP. Person erhält eine annehmbare Altersrente. Dies ist heute nicht mehr der Fall.
Krankenversicherung	Pflichtversicherung (wurde nicht eingehalten)	Pflichtversicherung (Sozialversicherung von Peru)	Pflichtversicherung (Sozialversicherung von Peru)
Mutterschaftsurlaub	Kam nicht zu Anwendung, es wurde gekündigt.	Recht auf vergüteten Sonderurlaub und weitere Mutterschutzrechte, wie z. B. Stillzeit, Zuschüsse. Eine Kündigung aufgrund der Mutterschaft ist unwirksam.	Recht auf vergüteten Sonderurlaub und weitere Mutterschutzrechte, wie z. B. Stillzeit, Zuschüsse. Eine Kündigung aufgrund der Mutterschaft ist unwirksam.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		Gesetz 29783 zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Schutz durch Gesetz 29783. Recht auf Arbeit unter angemessenen Bedingungen und frei von jeglicher Art von Risiko. Maßnahmen der Biosicherheit
Kollektive Arbeitsrechte	KEIN Gewerkschaftsbeitritt möglich, keine Tarifverhandlungen oder Streik.	Gewerkschaftsbeitritt, Tarifverhandlungen und Streikrecht MÖGLICH.	Gewerkschaftsbeitritt, Tarifverhandlungen und Streikrecht MÖGLICH. Registrierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern des Haushalts.
Recht auf Bildung	Es besteht die Möglichkeit, Bildungseinrichtungen außerhalb des Arbeitstages zu besuchen.	Zugang zu einer beruflichen Fortbildung	Möglichkeit, den Arbeitstag so zu gestalten, dass eine schulische, fachliche oder berufliche Ausbildung möglich ist.
Verwaltungs- und Rechtsschutz	Behinderung der Arbeitsaufsicht bei der Prüfung angezeigter Sachverhalte, beim Zutritt zur Wohnung des Arbeitgebers als zentraler Arbeitsplatz.		Schutz vor diskriminierenden Handlungen, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz, Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Stärkung der Überprüfungstätigkeit des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigungsförderung.

Eigene Ausarbeitung

¹⁴ Verfassung von Peru, Art. 2 Abs. 2 und Art. 26.1993.

¹⁵ Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

¹⁶ Gesetz Nr. 27986 für Hausangestellte in Peru, in Kraft bis 1.10.2020.

¹⁷ Gesetzesverordnung D.Leg. 728. Gesetz der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Allgemeine privatrechtliche Regelung

¹⁸ Gesetz Nr. 31047 für Hausangestellte in Peru, seit 2.10.2020 geltendes neues Gesetz.