

## Sorge-Kämpfe Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen



VSA  
 Ingrid Artus / Peter Birke / Stefan Kerber-Clasen /  
 Wolfgang Menz (Hrsg.)  
**Sorge-Kämpfe**  
 Auseinandersetzungen um Arbeit  
 in sozialen Dienstleistungen

*"Soziale Dienstleistungen galten lange Zeit als wenig konfliktgeprägt. Dies hat sich nachhaltig geändert – in der Pflege, im Gesundheitswesen, in der frühkindlichen Erziehung und Bildung, in der Sozialen Arbeit. Zwei Prozesse stoßen aufeinander: Auf der einen Seite blockieren Austeritätspolitik und »Schuldenbremse« eine bedarfsgerechte Ausstattung der Einrichtungen, sind verantwortlich für unzureichende Arbeitsbedingungen und Unterbezahlung. Auf der anderen Seite geht es um Fragen*

*der Anerkennung hochwertiger und verantwortungsbewusster Arbeit. Der Band beleuchtet die Konflikte aus der Perspektive betrieblicher und gewerkschaftlicher Aktivist\_innen sowie aus der Sicht kritischer Sozialwissenschaft."* Info des Verlags VSA zum Buch von Ingrid Artus / Peter Birke / Stefan Kerber-Clasen / Wolfgang Menz (Hrsg.) (336 Seiten | Oktober 2017 | EUR 26.80 | ISBN 978-3-89965-766-1) Siehe [Informationen zum Buch und Bestellung beim VSA-Verlag](#)

Und als Leseprobe im LabourNet Germany: Vom individuellen zum kollektiv organisierten Widerstand? Erfahrungen einer spanischen Migrantin in der privaten Pflege in Deutschland. Artikel von Mark Bergfeld aus dem Buch - wir danken!

Mark Bergfeld

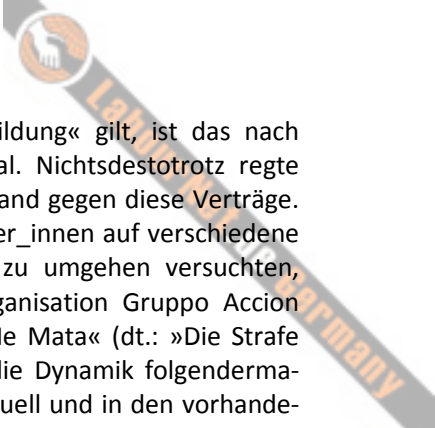
## Vom individuellen zum kollektiv organisierten Widerstand?

Erfahrungen einer spanischen Migrantin in der privaten Pflege in Deutschland<sup>1</sup>

Es herrscht Pflegenotstand in Deutschland. Bedürftigen Menschen steht nicht annähernd genügend Pflegepersonal zur Verfügung (Dowideit 2016). Dies mag einer der Gründe dafür sein, dass spanische Krankenpfleger\_innen für eine geraume Zeit in den deutschen Medien so präsent waren:« Mit spanischen Schwestern gegen Pflegenotstand ) »Welt 2013) lautete eine der Schlagzeilen. Während die *Welt* Sprachbarrieren und Heimweh als Hauptprobleme für eine gelingende Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt ausmachte, erkannten andere Medien noch weitere Schwierigkeiten. So berichtete *Deutschland Radio Kultur*, dass spanische Pflegekräfte rund vier Euro die Stunde weniger verdienten als die deutschen Kolleg\_innen (Nessler 2015). Der *Stern* prognostizierte gar, dass private Pflegeeinrichtungen migrantische Beschäftigte nicht dauerhaft werden halten können, obwohl diese einen »Knebelvertrag« unterschreiben mussten (Stern 2014; vgl. auch Kellner 2013). Gewerkschafter\_innen und spanische Aktivist\_innen prangerten diesen Knebelvertrag aufgrund einer Klausel an, die vorsah, dass die Kosten für den obligatorischen Sprachkurs bei einer Kündigung nachträglich selbst übernommen

---

<sup>1</sup> Vielen Dank an die Teilnehmer\_innen am Autor\_innenworkshop am SOFI in Göttingen im November 2016 und insbesondere an Peter Birke, Damaris Uzoma und Richard Stoiber für die hilfreichen Kommentare, Anmerkungen, Fragen und Hilfestellungen. Alle Fehler sind die des Autors.



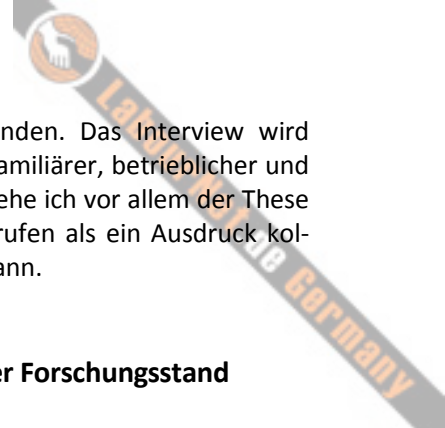
werden. Da ein Sprachkurs als »Weiterbildung« gilt, ist das nach momentaner Gesetzgebung durchaus legal. Nichtsdestotrotz regte sich individueller sowie kollektiver Widerstand gegen diese Verträge. Während einzelne spanische Krankenpfleger\_innen auf verschiedene Arten und Weisen die Strafgekklauseln zu umgehen versuchten, lancierte die spanische Arbeiter\_innenorganisation Grupo Accion Sindical (GAS) die Kampagne »La Multa Me Mata« (dt.: »Die Strafe tötet mich«). Ein GAS-Aktivist beschrieb die Dynamik folgendermaßen: »Also ihr konkreter Konflikt ist individuell und in den vorhandenen Strukturen nicht lösbar, also schauen Sie, wem geht es ähnlich und mit wem kann man da etwas machen. Und das ist schon so eine Basis-Organisation, der die GAS-Aktivist\_innen eben helfen wollen oder sie unterstützen.« (Interview Rano Oktober 2015)

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich individuelle und kollektive Formen des Widerstands gegen als ungerecht empfundene Arbeitsbedingungen bei spanischen Migrant\_innen in der Pflege verbinden lassen. Wie können migrantische Beschäftigte, die zunächst oft keine gewerkschaftliche Anbindung haben, ihre Interessen wahren? Dabei sollen vor allem spanische Migrant\_innen selbst zu Wort kommen, um eine Perspektive zu ermöglichen, die auch in der linken Öffentlichkeit oft zu kurz kommt. Zur Veranschaulichung dient vor allem die Migrationsgeschichte von Eliza.<sup>2</sup> Ihr Fall hat besondere Relevanz, da ihre Anwerbung und die ihrer Kolleg\_innen aus Murcia durch eine Vermittlungsfirma als vorbildlich galt. Das entsprechende Programm zur Anwerbung spanischer Pflegekräfte wurde auf der Webseite der Bundesregierung hoch gelobt, dann aber wenige Monate später mit sofortiger Wirkung eingestellt (Fuchs 2012). Elizas Anwerbung und ihre damit einhergehenden Erfahrungen können als beispielhaft für eine Vielzahl von spanischen Pflege migrant\_innen betrachtet werden. Diese werden durch verschiedene Interviews, die ich im Rahmen meiner Studie geführt habe, komplementiert.

Zunächst werde ich jedoch einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand sowie die bisherige gewerkschaftliche Diskussion

---

<sup>2</sup> Name durch den Autor geändert.

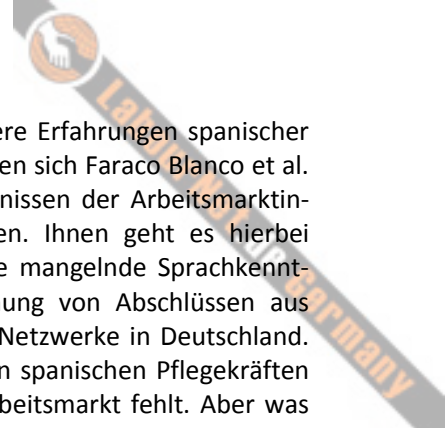


geben und meine Methodenwahl begründen. Das Interview wird sodann durch eine Analyse individueller, familiärer, betrieblicher und sozialer Faktoren kontextualisiert. Dabei gehe ich vor allem der These nach, dass »Abwanderung« aus Pflegeberufen als ein Ausdruck kollektiven Widerstandes begriffen werden kann.

## **1. Pflegenotstand und Widerstand – der Forschungsstand**

Nach Angaben der Bertelsmann-Stiftung und von ver.di fehlen im deutschen Pflegesektor zwischen 30.000 und 162.000 Fachkräfte (Bertelsmann-Stiftung 2015; ver.di 2011). Außerdem zeigt eine neue Umfrage des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe (DBfK), dass auf 100 freie Stellen gerade einmal 46 Bewerber\_innen kommen (Dowideit 2016). Oft wird dieser Pflegenotstand dem demographischen Wandel zugeschrieben (Hardy/Eldring/Schulten 2012). Dabei werden jedoch die schlechten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten als Faktor außer Acht gelassen. Es fehlt an Anreizen, um sich hierzulande für eine Ausbildung oder eine Arbeit in der Pflege zu begeistern. Aufgrund dessen stützen sich private Pflegefirmen auf den Import von ausländischen Pflegekräften (Güllemann/von Borries 2012; Ramm/Güllemann 2013).

Der ver.di-Gewerkschaftssekretär Kalle Kunkel erläuterte schon 2015, wie die private Pflegefirma GIP (Gesellschaft für medizinische Intensivpflege mbH) zum »Absahner des Pflegenotstands« (Kunkel 2015) avancierte, indem sie von spanischen Pflegekräften verlangte, Knebelverträge mit Bindeklauseln zu unterschreiben. Die mit einer Geldstrafe belegte Klausel hat zum Ziel, einen Arbeitsplatzwechsel zu erschweren. Ver.di unterstützte diese neuen spanischen Migrant\_innen und ihre Anliegen. Auch der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD/EPSU) wies darauf hin, dass private Pflegefirmen obligatorische Sprachkurse mit einer Binde- und Rückzahlungsklausel verbanden. Die Kosten für die Sprachkurse hätten also bei einem Arbeitgeberwechsel vom Arbeitnehmer »erstattet« werden müssen, obwohl sie komplett vom Europäischen Sozialfonds übernommen worden waren (EPSU 2014). In gewerk-

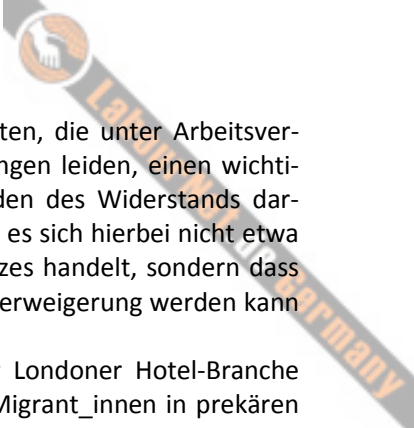


schaftsnahen Publikationen wurden weitere Erfahrungen spanischer Pflegekräfte zusammengetragen. So widmen sich Faraco Blanco et al. (2015) in ihrer Untersuchung den Hindernissen der Arbeitsmarktintegration neuer spanischer Migrant\_innen. Ihnen geht es hierbei insbesondere um subjektive Faktoren wie mangelnde Sprachkenntnisse, Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen aus dem Herkunftsland und fehlende soziale Netzwerke in Deutschland. Auch weisen sie darauf hin, dass es vielen spanischen Pflegekräften an Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt fehlt. Aber was bedeutet diese Gemengelage für einen individuellen und kollektiven Widerstand gegen die als ungerecht wahrgenommenen Arbeitsbedingungen?

Eine ganze Reihe von Studien der britischen Arbeitssoziologie legt vermehrt ihren Schwerpunkt auf das Abwandern als eine Form des Widerstandes (Alberti 2014; Ham/Gilmour 2016; Mulholland 2004; Smith 2006, 2008). Sie alle beziehen sich auf die Studie «The Social Organization of Industrial Conflict» (1982), in der Edwards und Scullion anhand von sieben Beispielen ausführen, wie das Beenden oder Abwandern einen Ausdruck des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital darstellen kann. Die beiden Autoren kommen aus der Schule der Labour Process Theory und haben sich zuvor mit Theorien der Autonomie beschäftigt. Damit ergänzen sie das Feld der Arbeitssoziologie insofern, als sie den Begriff des Widerstands am Arbeitsplatz nicht bloß auf den klassischen Streik begrenzen, sondern auch anderen Formen des Widerstands empirisch und theoretisch nachgehen.

Chris Smith (2006) erklärt, dass die angelsächsische Arbeitssoziologie Personalfluktuatation oder das Abwandern von Beschäftigten – im Gegensatz zu gewerkschaftlicher Partizipation und Lohnverhandlungen – als negativ betrachtet, da es als individueller Akt verstanden wird und der nötigen Entwicklung von Kollektivismus und Gruppennormen entgegensteht. Anstatt dem Arbeitgeber zu schaden, nützt ihm ein solch individuelles Verhalten sogar, da lautstarke Beschäftigte und potenzielle Führungskräfte für gewerkschaftliche Arbeit und Kollektivismus verlorengehen. Smith hingegen legt sein Augenmerk darauf, inwiefern das Abwandern Management-Praktiken verändert (Smith 2006: 392f.).

Kate Mulholland (2004) belegt am Beispiel eines Call-Centers, dass



das Abwandern (»leaving«) von Beschäftigten, die unter Arbeitsverdichtung, hohem Stress und anderen Zwängen leiden, einen wichtigen und institutionalisierten Handlungsfaden des Widerstands darstellt: Ihre Forschung berichtet davon, dass es sich hierbei nicht etwa um vereinzelte und isolierte Akte des Trotzes handelt, sondern dass Abwandern Teil eines Musters der Arbeitsverweigerung werden kann (Mulholland 2004: 720).

In ihrer Studie zu Beschäftigten in der Londoner Hotel-Branche verdeutlicht Gabriella Alberti (2014), wie Migrant\_innen in prekären Arbeitsverhältnissen das Abwandern als »transnational exit power« verstehen, um sich sowohl geographisch als auch beruflich fortzubewegen bzw. ihre Position zu verbessern.

Im Winter 2015 interviewte ich 32 Aktivist\_innen, Gewerkschafter\_innen und spanische Arbeitsmigrant\_innen im Rahmen meiner Dissertation zu migrantischer Selbstorganisation in den USA, Großbritannien und Deutschland. Das im Folgenden ausgewertete Interview mit »Eliza« entstand kurz nachdem sie mich Anfang Dezember 2015 kontaktierte. Die Befragte hatte eine Facebook-Anfrage für ein Forschungsprojekt zu spanischen Migrant\_innen in der Pflege in der Gruppe »Españoles Enfermeros en Alemania« gelesen. Sie hatte bereits Erfahrungen mit der unter spanischen Kranken- und Gesundheitspfleger\_innen berüchtigten Rückzahlung gemacht, die bei spanischen Pflegekräften als Geldstrafe (*multa*) verstanden wird. Das anderthalbstündige Interview fand wenige Tage nach der Kontaktaufnahme in einer deutschen Großstadt statt. Das Interview ist sinnbildlich für die Erfahrungen spanischer Arbeitsmigrant\_innen in der Pflege, da sie in Firmen unterkommen, in denen keine gewerkschaftliche Präsenz besteht und Betriebs- und Personalräte oftmals Arbeitnehmer\_innen-Interessen nur unzureichend vertreten. Des Weiteren werden diese spanischen Pflegekräfte in aller Regel nur unzureichend sprachlich, kulturell und arbeitstechnisch auf ihren Arbeitsaufenthalt in Deutschland vorbereitet.

Aus diesem Grund berührt das Interview viele Themen: vor allem die Probleme von Gewerkschaften bei der Organisation neuer migrantischer Gruppen sowie die Arbeitskampf-Strategien, die in der selbstorganisierten Arbeiter\_innengruppe »Gruppo Accion Sindical »


(GAS) und der« Oficina Precaria» entwickelt wurden.<sup>3</sup>

## 2. »Hätten wir das gewusst, wären wir nicht nach Deutschland gekommen«

Elizas Krisenerfahrungen in Spanien und ihr nicht ganz unproblematischer Migrationsprozess in ein Deutschland im Pflegenotstand zeigen, inwiefern unter solchen Umständen die individuelle Widerstandskraft beansprucht wird, aber auch, wie dadurch neue Formen der Kollektivität entstehen können. Obwohl Platzbesetzungen und Demonstrationen gegen Korruption und Austeritätsmaßnahmen in Spanien ein neues politisches Subjekt – die *indignad@s* – hervorbrachten, trägt die Krisenerfahrung in Spanien auch zu einer Individualisierung bei. Elizas Geschichte ist in vielen Punkten beispielhaft für ihre Generation: Als der Tourismus in ihrer Heimatstadt während der Krise im Jahr 2008 einbrach, entschied sie sich für ein Studium der Krankenpflege, das in Spanien im Regelfall vier Jahre dauert – lang genug, um eine Krise zu überbrücken. Doch die Situation hatte sich nach ihrem Studium nur marginal verbessert. Bei einer Jugend-

---

<sup>3</sup> Das Interview wurde auf Deutsch geführt, was methodologische Probleme mit sich brachte, da Deutsch weder die Muttersprache des Autors ist noch die der interviewten Person. Daraus ergeben sich Probleme der Sprachgenauigkeit. Zweitens muss die Positionalität des Autors bedacht werden. Aufgrund meines akademischen Hintergrunds sowie der Tatsache, dass ich noch nie in der privaten Pflege gearbeitet und auch keine Diskriminierung aufgrund meines Geschlechts erlebt habe, bleibt mir die Erfahrungswelt der Befragten zum Teil verschlossen. Dennoch wäre es falsch, die Insider-/Outsider-Dichotomie zu überhöhen, da ich selbst einen Migrationshintergrund habe. Diese Perspektive einer außenstehenden Person kann durchaus auch Vorteile haben, da sie von einer »Position der Ungewissheit« (engl.: »position of uncertainty«) aus fragt (Nowicka/Ryan 2015). Dies gilt in diesem Kapitel insbesondere im Hinblick auf internalisierte kulturelle Normen und Werte, die Akzeptanz neoliberaler Arbeitsprozesse in der Pflege und die Vorkenntnisse des Autors auf Basis der hohen Anzahl von bereits geführten Interviews.

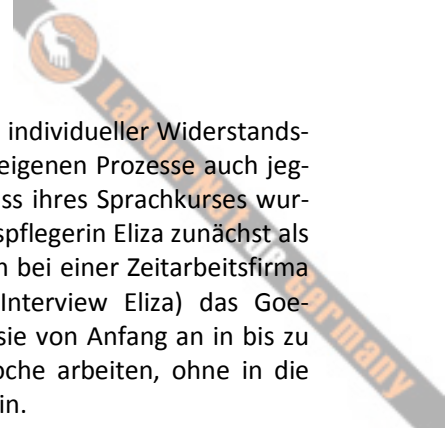


arbeitslosigkeit von über 55% und angesichts drastischer Budget- und Lohnkürzungen im Gesundheitswesen (Legido-Quigley et al. 2013) hatte sie keine berufliche Perspektive in ihrem Heimatland. Wie viele andere Fachkräfte im Gesundheitswesen blieb ihr daher keine andere Wahl, als zu migrieren. Eine Antwort aus Großbritannien, wo sie sich ebenfalls beworben hatte, ließ auf sich warten. Und da ihr Vater bereits 1971 als Gastarbeiter ein Jahr lang in einer Fabrik in Deutschland gearbeitet hatte und ein durchaus positives Bild von der Arbeit in Deutschland vermittelte, entschied sie sich für das von der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit initiierte Programm mit dem retrospektiv geradezu sarkastisch klingenden Namen »Job of my life .«

Zwar hatte sie »noch keine Ahnung von Deutsch, aber dieses Angebot beinhaltete auch einen Deutschkurs« (Interview Eliza). Ihre Migration war unter anderem auch mit der Erwartung verknüpft, zugleich Geld zu verdienen und die deutsche Sprache zu erlernen. So wie auch die fünf anderen Gesundheits- und Krankenpfleger\_innen in ihrem Deutschkurs war Eliza noch nie zuvor in Deutschland gewesen. Für die nächsten drei Monate lernten sie unentgeltlich und ohne die Chance, nebenbei Geld zu verdienen, jeden Tag von 8 bis 15 Uhr Deutsch, um das Goethe-Zertifikat B1 zu erlangen. Zur gleichen Zeit wurde die mediale Aufmerksamkeit um spanische Pflegekräfte größer, denn 2013 fanden weltweit in über 200 Städten Demonstrationen unter dem Slogan »No nos vamos nos echan«) »Wir gehen nicht, wir werden rausgeschmissen («statt. Diese Demonstrationen trugen zur Vernetzung spanischer Migrant\_innen außerhalb Spaniens bei, die sich Fragen nach den Arbeitsrechten vor Ort widmeten und schließlich ihre Migration als kollektiven Prozess begriffen. Dazu gehörten Netzwerke und Organisationen, wie die »Marea Granate«, »Berlin, wie bitte?«, die nun »Oficina Precaria «heißt, und die »Grupo Accion Sindical «(GAS). Diese Organisationen und Netzwerke zeichnen sich dadurch aus, dass sie individuelle und kollektive transnationale Lösungsansätze für spanische Migrant\_innen anbieten.

Diese neue diskursive Kollektivität bildet einen starken Kontrast zu den Auswirkungen und Prozessen der Arbeitsmarktintegration im privaten Pflegesektor in Deutschland. Die Arbeit in der privaten Pfl-






ge verlangt nicht nur ein enormes Maß an individueller Widerstandskraft, sondern unterminiert durch die ihr eigenen Prozesse auch jegliche Form der Kollektivität. Nach Abschluss ihres Sprachkurses wurde die studierte Kranken- und Gesundheitspflegerin Eliza zunächst als Praktikantin und dann als Pflegeassistentin bei einer Zeitarbeitsfirma eingestellt und bezahlt, da sie »nur« (Interview Eliza) das Goethe-Zertifikat B1 besaß. Dennoch musste sie von Anfang an in bis zu fünf verschiedenen Altersheimen pro Woche arbeiten, ohne in die jeweilige Arbeit eingewiesen worden zu sein.

»Wenn ich einen Patienten nicht kenne, kann ich nicht wissen, ob er aufstehen oder nicht aufstehen kann, laufen oder nicht laufen kann, ob er einen Rollstuhl braucht. Oder wie du die Arbeit hier machst. Weil in jedem Altersheim, in dem ich gearbeitet habe, die Arbeit ein wenig anders war. Es gibt Altersheime, da hast du das Essen fertig aus der Küche bekommen. Es gibt andere, da musst du alles vorbereiten. Da bekommst du das Essen in einem Wagen in einem Topf und musst jeden Teller vorbereiten. Es gab eines, da musst du die Teller abräumen, alles in die Spülmaschine packen. Oder musst das Bett beziehen und die Decke so rollen oder auf die andere Seite.« (Interview Eliza)

Es wurde gar von ihr verlangt, an vier Wochenenden in Folge zu arbeiten, was *de facto* dem deutschen Arbeitsschutzrecht widerspricht, das vorsieht, dass man rechnerisch Anspruch auf ein freies Wochenende pro Monat hat (53 Sonntage pro Jahr geteilt durch 15 freie Sonntage) oder einem ein Ausgleichstag pro gearbeitetem Sonntag gewährleistet werden muss. An mehreren Wochenenden in Folge arbeiten zu müssen, erschwerte den Aufbau von sozialen Netzwerken außerhalb des Betriebs enorm.

Ein Interview mit einem ver.di-Gewerkschaftssekretär bezeugt die allgemeine Situation, die spanische Migrant\_innen zu dulden hatten:

»Und bei den ausländischen Kolleg\_innen stand aber pauschal drin: Arbeitsort Deutschland. Und dadurch waren die halt bundesweit einsetzbar. Und das war natürlich für die Kolleg\_innen, um hier anzukommen, ein riesiges Problem. Es gibt ja nichts Schlim-



meres für den Aufbau von einem Sozialleben, als zu pendeln. Und da war es wirklich ein extremes Pendeln, zwei Wochen zwischen Flensburg und München. Und dann kann man wieder zurück nach Berlin kommen und dann wieder woanders hin.« *(Interview Kalle Kunkel)*

Eliza litt unter ähnlichem Flexibilisierungsdruck wie die spanischen Krankenpfleger\_innen, die in ganz Deutschland einsetzbar waren.

»Die Firma, die unseren Vertrag gemacht hat, war eine Zeitarbeitsfirma. Und das wussten wir in Spanien nicht. Hätten wir das schon in Spanien gewusst, dann wären wir nicht nach Deutschland gekommen. Weil, bei einer Zeitarbeitsfirma hast du kein Leben. Du musst 24 Stunden disponibel sein, dein Handy immer anhaben. Den ersten Monat hier habe ich an vier Wochenenden gearbeitet. Das ist hier illegal. [...]. Ich wusste nicht, wo ich arbeiten musste. Nein. Zum Beispiel hatte ich meinen Dienstplan für drei Tage. Und dann hatte ich einen freien Tag eingeplant und sie meinten: ›Nein, da musst du arbeiten.« Am Anfang habe ich gedacht, dass das nicht sein kann, dass das nicht normal ist.« *(Interview Eliza)*

Aber auch innerhalb der Betriebe waren die Bedingungen belastend: Erholungsphasen konnten betrieblich bedingt oft nicht stattfinden, und die Tatsache, dass Eliza in vier bis fünf verschiedenen Altersheimen pro Woche arbeiten musste, machte eine ständig neue Einarbeitung notwendig, die von den Betreibern allerdings nicht oder nur sehr unzureichend durchgeführt wurde. Von den festangestellten Kollegen wurde sie oft ignoriert, in manchen Fällen sogar direkt verbal angegriffen.

In ähnlicher Manier beschreibt Diego, ein spanischer Krankenpfleger, wie unkollegial und ausgrenzend sich die deutschen Beschäftigten ihm und anderen Spanier\_innen gegenüber verhalten haben:

»Die Leute waren richtig gemein. Ich musste den Fußboden ständig putzen. [...] Die Richtung der Arbeit gefällt mir nicht. Die Leute verhalten sich manchmal wie im Kindergarten, sind auch gemein zu den anderen. Das sind keine richtigen Kollegen. Und man steht

auch auf der untersten Stufe – man darf nicht denken. Wenn ich nicht denken wollte, hätte ich nicht studiert.« (*Interview Diego*)

Mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende Informationen über den hiesigen Arbeitsmarkt und die hier üblichen Arbeitsprozesse stellten eine immense Belastung für Eliza sowie die interviewten spanischen Krankenpfleger\_innen dar. Die rudimentären Sprachkenntnisse wurden zu einer Barriere, die es ihr unmöglich machte, mit deutschsprachigen Kolleg\_innen Kontakt aufzubauen. Auch die ihr gestellten Aufgaben konnte sie nur mit größter Mühe ausführen, was sich wiederum negativ auf die Betreuung von Patienten und Pflegebedürftigen auswirkte.

»Ohne Sprache können wir nicht arbeiten. Wir können nichts verstehen und wir arbeiten mit Personen ... nicht mit Pflanzen oder so.« (*Interview Eliza*)

Als sie zwei Wochen krankgeschrieben war, weil sie an Bluthochdruck, Schlafstörungen, Durchfall, Erbrechen und Panikattacken litt, setzte die Firma sie mit »Telefonterror« (*Interview Eliza*) und täglichen WhatsApp-Nachrichten unter Druck. Da es kaum kollektive Vernetzungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gab, musste Eliza ihre Probleme vorrangig individuell lösen. Aufgrund der sogenannten »Bindeklausel« konnte sie diesem Teufelskreis nicht entkommen, ohne hohe finanzielle Einbußen erleiden zu müssen.

In der Tat sind die Bindeklauseln ein wesentliches Moment des Versuchs der Pflegedienstleister und Zeitarbeitsfirmen, migrantische Arbeiter\_innen an sich zu binden. Dabei machen sie sich die sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktverhältnisse in Spanien und Deutschland zunutze. In manchen Fällen steht die Bindeklausel schon im spanischen Vertrag, viele Migrant\_innen unterschreiben nichtsdestotrotz, da sie schon lange arbeitslos und dementsprechend verzweifelt sind (*Interview Kalle Kunkel*). In Elizas Fall wurde diese Klausel erst bei Vertragsunterzeichnung in Deutschland präsentiert; sie habe bei Vertragsbruch ca. 3.000 Euro an den Arbeitgeber zu zahlen. Im Folgenden soll nun aber vor allem danach gefragt werden, welche individuellen und kollektiven Faktoren gleichwohl begünstigt haben,

den Zumutungen des Arbeitgebers Widerstand entgegenzusetzen.

### 3. Der familiäre Faktor

Im Interview wird deutlich, wie die Unterstützung durch soziale Netzwerke (wie die Familie) im Herkunftsland für den Aufbau der individuellen Widerstandskraft am Arbeitsort wichtig werden kann, da diese »moralische«, aber auch »materielle« Ressourcen mobilisieren können. So kam Eliza immer wieder auf ihre Familie zu sprechen und berichtete, welche wichtige Rolle sie bei der Entwicklung von individueller und letztlich auch kollektiver Widerstandskraft spielte. Der erwähnte Teufelskreis zwang Eliza schließlich dazu, ihre Familie um Hilfe zu bitten, der sie ihre Situation zunächst verschwiegen hatte. Doch nach einigen Wochen in Deutschland war ihr psychisches wie physisches Leid unerträglich geworden.

»Mein Vater hat mir gesagt, sobald er erfahren hatte, dass die Firma uns angelogen hat: ›Pack deine Sachen und komm zurück nach Hause. Das brauchst du nicht. Hier ist die Tür immer offen, du kannst zurückkommen, wann du willst. [...] Nein, komm zurück. Das kann nicht sein. Du brauchst das nicht.« [...] Ich hatte fast eine Depression. Und dann habe ich mit meiner Familie gesprochen: ›Mama, ich komme nach Hause. Ich kann nicht mehr.« Meine Mutter hat dann gesagt: ›Was soll ich sagen? Wenn du willst, hier hast du dein Haus, hier kannst du immer herkommen.« Und dann habe ich gefragt: ›Was sagt Papa?‹ – ›Dein Vater sagt, dass du nach allem, was du erlebt hast, auch noch ein bisschen weiter kannst ...‹ Und dann habe ich – ich weiß nicht von wo – mehr Kraft bekommen und dann habe ich alles geschafft.« (Interview Eliza)

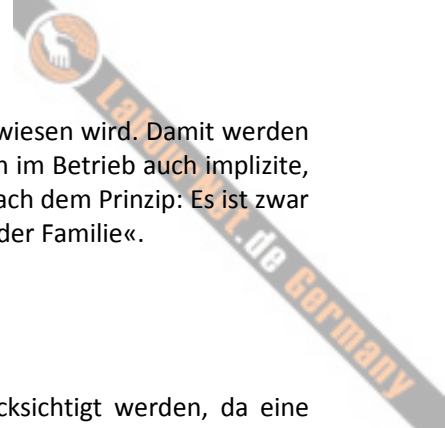
Familiäre Bindungen sind ein sehr wesentliches Moment der Arbeitsmarktposition von Migrant\_innen, die unter den Bedingungen von Krise und Prekarisierung wichtige Bedeutung als Widerstandspotenzial oder Potenzial zum Durchhalten annehmen können. Allerdings kann von solchen Ressourcen natürlich nicht ausgegangen

werden, denn nicht in allen Fällen ist die familiäre Anbindung so gut wie bei Eliza.

In Elizas Fall ist es nicht nur das bloße Vorhandensein der Möglichkeit von »Flucht« (aus dem Ausbeutungsverhältnis) und »Rückkehr« (in das Herkunftsland, in das Haus der Eltern), sondern auch die generationenübergreifende und gemeinsame Erfahrung der Migration nach Deutschland: Ihre Eltern können Elizas Leid unmittelbar nachempfinden, sie verurteilen sie nicht, weil sie gescheitert zu sein scheint, sondern teilen ihre Wut, haben Verständnis für ihre Ohnmacht und machen ihr ein Angebot, das ihr helfen kann, ihre Würde zu bewahren. Entscheidend ist dabei nicht, ob Eliza dieses Angebot auch tatsächlich nutzt, sondern vielmehr, dass dadurch erstmals ein potenzieller Ausweg für sie existiert. In welchen konkreten Formen eine soziale Bindung auch immer bestehen mag (familiäre Kontakte, Freundschaften, Liebesbeziehungen, andere Netzwerke) – die Bedeutung für das Leben ist kaum zu überschätzen, und zwar nicht zuletzt, weil eine solidarische Haltung leider keine Selbstverständlichkeit ist. Ohne individuelles Überleben gibt es schließlich auch keinen »kollektiven« Widerstand. Indem Elizas Familie ihr zwei Optionen aufzeigt, erhält ihre Problemlösung zugleich eine kollektive Dimension, die, wie in diesem Falle durch das Rekurrieren auf frühere Migrationserfahrungen, sowohl einen normativen als auch einen historischen Aspekt enthält.

»Ich komme hierher, um etwas Besseres zu haben. Wenn ich das nicht bekomme, brauche ich nicht meine Familie und alles zu verlassen.« (*Interview Eliza*)

Widerstandskraft ist keine Ansammlung von individuellen Charakteristika, die sich aus dem Nichts entwickeln: Der Konflikt, der durch das Angebot, »nach Hause zu kommen«, ausgelöst wird, ist auch deshalb nicht zu unterschätzen, weil unter spanischen Pflegekräften allgemein bekannt ist, dass die Pflegefirmen Inkasso-Unternehmen engagieren, um die »Strafe« auch in Spanien eintreiben zu können. Der finanzielle Teil des Problems würde also durch eine Rückkehr nicht gelöst, sondern lediglich auf die Familie abgewälzt werden. Ein anderes Problem besteht darin, dass in familiären Beziehungen nicht



auf andere Formen der Kollektivität hingewiesen wird. Damit werden beispielsweise der kollektiven Organisation im Betrieb auch implizite, vielleicht ungewollte Schranken gesetzt, nach dem Prinzip: Es ist zwar ein kollektives Problem, aber es bleibt »in der Familie«.

#### **4. Der betriebliche Faktor**

Betriebliche Faktoren müssen stets berücksichtigt werden, da eine vorhandene betriebliche und gewerkschaftliche Organisation den Beschäftigten Handlungsoptionen zur Verfügung stellen oder auch verwehren kann.

Trotz der oben genannten EPSU-Pressemitteilung (EPSU 2014), in der Knebelverträge angeprangert werden, bedeutet Elizas Mitgliedschaft in einer spanischen Gewerkschaft im deutschen Kontext eher wenig, da weder spanische noch deutsche Gewerkschaften sich bis dato mit dem europäischen Arbeitsmarkt in der Pflege auseinandergesetzt hatten.

Ver.di-Gewerkschaftssekretär Kalle Kunkel deutet auf die Problemlage für Gewerkschaften hin:

»Die europäische Koordination spielt sich aber in erster Linie auf einer Ebene von ordnungspolitischen Rahmenbedingungen ab. Das heißt konkret, in Brüssel Politik dafür machen, dass die Rahmenbedingungen gut abgesteckt werden. Das ist eine extrem wichtige Arbeit, aber wo wir gewerkschaftlich bisher noch überhaupt nicht aufgestellt sind, ist eine tatsächliche Kooperation der Arbeit vor Ort. [...] Und das hängt damit zusammen, dass wir bisher als auch Gewerkschaft eigentlich nicht Migration und Europäisierung des Arbeitsmarktes, Internationalisierung des Arbeitsmarktes als Aufgabe oder Herausforderung für die Arbeit vor Ort begriffen haben.« *(Interview Kalle Kunkel)*

Als Eliza versucht, die Hilfe der spanischen Gewerkschaft bei ihren betrieblichen Problemen in Anspruch zu nehmen, zeigt sich, dass die

spanische Gewerkschaft nicht einmal weiß, welche Art von Jobs sie selbst durch ihren E-Mail-Verteiler annonciert.<sup>4</sup> Es fehlt schlicht und ergreifend an Erfahrungen und Wissen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im europäischen Ausland. Eliza dokumentiert ihre Sachlage, scannt alle wichtigen Dokumente und Unterlagen, woraufhin die Gewerkschaft diese an das spanischen Gesundheitsministerium weiterleitet. Daraufhin hört sie allerdings nie wieder etwas dazu, weder von der Gewerkschaft noch vom Ministerium:

»Ich frage mich, warum ich noch da [bei der Gewerkschaft, Anm. des Autors] bin und zahle. Ich habe darüber nachgedacht, die nächste Quittung nicht mehr zu bezahlen und zu sagen, dass ich nicht mehr will. Weil ich noch da [organisiert] bin, aber alle meine Steuern hier bezahle. Ich mache nichts in Spanien, und ich weiß nicht, ob ich zurück nach Spanien gehe oder nicht.« (Interview Eliza)

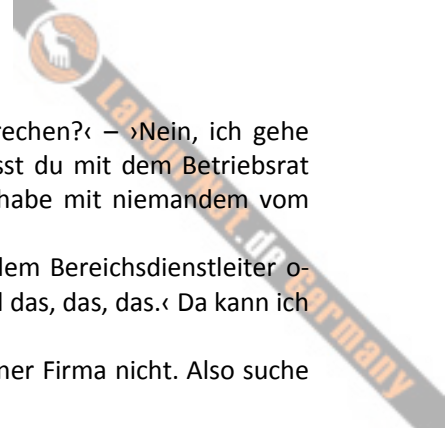
Das Zitat zeigt, dass es Eliza darum geht, dass sie für eine Leistung (gewerkschaftliche Unterstützung) zahlt und nichts im Gegenzug erhält. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass individuelle Beratungsangebote spanischer Migrant\_innenorganisationen eine wichtige Funktion einnehmen. Dies ist auch dadurch bedingt, dass kaum gewerkschaftliche Betriebsgruppen oder Vertrauensleute existieren. Betriebs- und Personalräte stehen zudem häufig im Verdacht, eher auf Seiten der Geschäftsleitungen zu stehen, wie das Gespräch mit zwei spanischen Pflegekräften bezeugt:

A: »Ich habe versucht, zum Betriebsrat zu gehen. Aber alle meine Kollegen haben mir gesagt ›besser nicht‹. Weil der ist von der Firma ... Wenn der von der Firma ist, verstehe ich nicht, was er für die Mitarbeiter tut.«

J: »Das Betriebsrat-Büro ist neben dem Chef-Büro. Was machst du, wenn deine oberste Chefin guckt und fragt: ›Was machst du

---

<sup>4</sup> In Spanien werden Gewerkschaften vor allem aus Steuermitteln finanziert.



hier? Willst du etwas mit mir besprechen?« – »Nein, ich gehe nach nebenan.« – »Warum, was musst du mit dem Betriebsrat besprechen?« Das vermute ich. Ich habe mit niemandem vom Betriebsrat gesprochen.«

A: »Und dann erzählt der Betriebsrat dem Bereichsdienstleiter oder dem Chef: »Er hat das gesagt, und das, das, das.« Da kann ich es auch direkt sagen.«

J: »Ich vertraue dem Betriebsrat in meiner Firma nicht. Also suche ich andere Unterstützung.«

Um eine gewerkschaftliche Präsenz in der privaten Pflege zu verhindern, stellen Arbeitgeber in dieser Branche zumeist nur in Teilzeit und mit befristeten Verträgen ein. Und offensichtlich benutzen sie die Liberalisierung des europäischen Arbeitsmarktes, um Pflegekräfte zu rekrutieren, die keine Kenntnisse über das deutsche System (und die hier üblichen Vertrauensleute und Betriebsräte) besitzen. Wenn die Angestellten dann, wie Eliza und ihre Kolleg\_innen, auch ohne Gewerkschaft kollektiv handeln, wird das mit Repressionen bis hin zur Kündigung beantwortet. Elizas Einschätzung, dass eine ver.di-Mitgliedschaft nicht nötig sei, ist dabei nicht auf eine anti-kollektive Haltung zurückzuführen, sondern auf die Frustration darüber, dass die Gewerkschaft ihr nicht beisteht und sie sich auf andere Formen der Kollektivität stützen muss. Es mangelte Eliza nicht an Netzwerken, wie die Studie der Hans-Böckler-Stiftung vermuten lässt (vgl. Faraco Blanco et al. 2015). Vielmehr hatte ver.di keinen Zugang zu diesen Netzwerken und den Kontakt auch nur punktuell gesucht. Ein Aktivist der GAS erklärt:

»Ver.di hat keinen Einfluss bei den spanischen Beschäftigten, da sie ver.di genauso sehen wie die spanischen Gewerkschaften: eine bürokratische Organisation, die nichts für die Beschäftigten macht. Aber wenn wir es schaffen, dass die Leute ver.di beitreten, ist es ein Riesending.« (*Interview Marino*)

Obwohl weder ihre Anstellung in der 24-Stunden-Pflege noch die erschwerte Kontaktaufnahme mit deutschsprachigen Kolleg\_innen das Entstehen einer kollektiven Organisation begünstigten, beteiligte



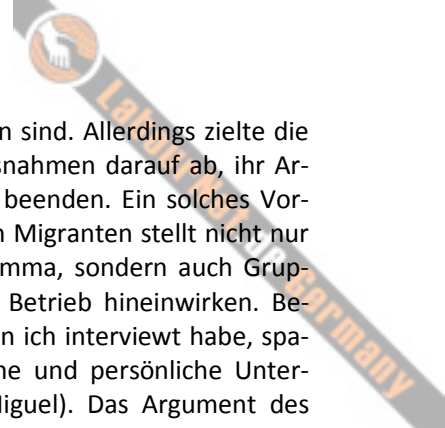
sich Eliza intensiv an Versuchen, informelle Netzwerke innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes zur gemeinsamen Problemlösung aufzubauen. Eliza und ihre spanischen Kolleg\_innen bauten zunächst mit der Forderung nach einem Deutschkurs Druck auf den Arbeitgeber auf.

»Das war ein Fehler von uns und nun hatten wir ein großes Problem. Und dann hat die Firma gesagt: Okay, wir reduzieren die Stunden. Und dann bekommt ihr Sozialhilfe. Und dann könnt ihr einen Deutschkurs machen.« (*Interview Eliza*)

Auch dies führte zu einer spezifischen Kombination individueller und kollektiver Formen der Aneignung: Weil das Jobcenter weder »Deutsch in der Pflege«-Kurse noch Sprachkurse in der Stufe B2 zur vollen Berufsanererkennung anbot, kaufte Eliza sich selbst etliche Deutschbücher. Eine deutsche Freundin, die in Portugal lebte, half ihr täglich anderthalb Stunden am Telefon mit ihrem Deutsch und schickte ihr als Vorbereitung auf das Goethe-Zertifikat B2 Aufgaben per E-Mail. Damit griff Eliza wiederum auf ihre sozialen Netzwerke außerhalb des Arbeitsplatzes zurück, da weder Betriebsratsstrukturen noch die Gewerkschaft vor Ort anzutreffen waren, die ihr mit diesen Problemen hätten helfen können.

## 5. Migrantische Netzwerke

In vielerlei Hinsicht zeigt Elizas Geschichte, dass migrantische Beschäftigte einer vielseitigen Unterstützung in verschiedenen Handlungsfeldern bedürfen, die durch bloße gewerkschaftliche Präsenz oder kollektive Kampagnenarbeit nicht zu gewährleisten ist. Eliza mobilisierte spanischsprachige Netzwerke, um ihre Arbeits- und Lebenssituation zu verbessern. Hierbei erhielt sie einerseits Hilfe per E-Mail und Telefon vom »Oficina Precaria «und der« Grupo Accion Sindical »(GAS). Weitere Unterstützung erhielt sie von Luis aus dem spanischen Kulturverein vor Ort. Das »Oficina Precaria «und die GAS sind autonome Arbeitsgruppen der »15 M Asambleas«, die im Kontext der sozialen Bewegungen gegen die Folgen der Eurokrise sowohl



in Spanien als auch im Ausland entstanden sind. Allerdings zielte die Hilfe, die Eliza erhielt, bis auf wenige Ausnahmen darauf ab, ihr Arbeitsverhältnis so schnell wie möglich zu beenden. Ein solches Vorgehen in der Beratung von hilfeschenden Migranten stellt nicht nur traditionelle Gewerkschaften vor ein Dilemma, sondern auch Gruppen wie die GAS, die von außen in den Betrieb hineinwirken. Bezeichnenderweise hat ein GAS-Aktivist, den ich interviewt habe, spanischen Pfleger\_innen eher psychologische und persönliche Unterstützung zukommen lassen (Interview Miguel). Das Argument des Aktivisten hierfür war, dass die Gesundheit dieser Menschen eine Voraussetzung dafür sei, überhaupt erst kollektive Kampagnen aufbauen zu können.

Die Handlungsfelder (Konflikte in der Arbeit, Mietverhältnis usw.) können nicht getrennt voneinander gedacht werden, da viele Krankenpfleger\_innen ihre Wohnung vom Arbeitgeber gestellt bekommen. Deswegen bietet das »Oficina Precaria« individuelle Beratung in Fragen des Arbeit-, Miet- und Sozialrechts. Sobald den Berater\_innen auffällt, dass ein kollektives Arbeitsproblem mit Konfliktpotenzial vorliegt, schalten sie die GAS ein, die dann wiederum mit ver.di und anderen DGB-Gewerkschaften entsprechende Kampagnen für Beschäftigte entwickeln. Beim »Oficina Precaria« sind alle Berater\_innen selbst spanischsprachige Migrant\_innen. Mithilfe ihrer Lebenserfahrung, ihres aktivistischen Engagements, ihrer Deutschkenntnisse sowie ihrer selbst angeeigneten Kenntnisse über deutsche Gesetze wollen sie Migrant\_innen darin unterstützen, für ihre eigenen Rechte sowie die Verbesserung ihrer jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen zu kämpfen. Ein Aktivist der »Oficina Precaria« stellt fest :

»Menschen unterschreiben weiterhin Knebelverträge. Menschen mieten weiterhin Wohnungen, die nicht vermietet werden dürfen, weil sie es nicht wissen, usw. Oft müssen wir Schäden begrenzen oder auf jeden Fall Probleme lösen, die schon entstanden sind. Leider ist es immer noch so, dass zu der Beratungsstelle Menschen kommen, die schon ein Problem haben. Deswegen ist es nicht so sehr Vorbeugung [...] Es ist jetzt nicht so, dass wir die Personalabteilung anrufen würden, um sozusagen als Vertreter zu

erscheinen.« (*Interview Igor*)

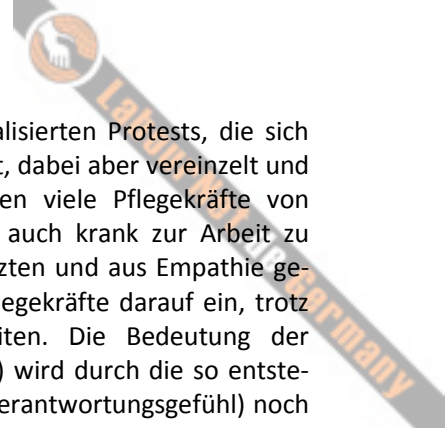
Auch Eliza erhielt dort Informationen, die ihr halfen, Strategien zu entwickeln, um der Bindeklausel zu entgehen. In diesem Kontext entstand auch der Kontakt mit Enrique:

»Einer von uns war da und hat ihn kennengelernt. Und dann haben wir als Gruppe zusammen mit ihm gesprochen. Und alles vorbereitet. Aus dieser Gruppe sind fast alle zurück nach Spanien. [...] Nur ich und noch ein Kollege sind geblieben.«

Nach der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses wurde Eliza aufgefordert, ihre Wohnung zu räumen. Mit Unterstützung von Luis Enrique konnte sie einen Anwalt einschalten, um in der Wohnung bleiben zu dürfen.

## **6. Das Abwandern: Individualismus oder kollektiver Widerstand**

In dem oben geschilderten Kontext kann das Abwandern als eine Form des Widerstands betrachtet werden – von Arbeitgeberseite wird es als widerständiges Verhalten verstanden, weshalb dem Abwandern durch die Klausel ein Riegel vorgeschoben wird. Verschiedenen statistischen Angaben zufolge halten nur 20% der Pflegekräfte bis zur Rente durch (Afentakis 2009). Die durchschnittliche Verweildauer einer Beschäftigten in der Altenpflege beträgt 8,4 Jahre, die in der Krankenpflege 13,7 Jahre. Hinzu kommt, dass eine stärkere gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz dazu führt, dass eine Pflegekraft pro Jahr durchschnittlich an 38,1 Tagen krankgeschrieben ist (ebd.) – fast doppelt so lange wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Vielleicht werden auch Abwanderung und Absentismus von der überwiegenden Zahl der Pflegekräfte als Taktik genutzt, um den unerträglichen Arbeitsbedingungen zu entgehen – das lassen die Ergebnisse meiner Interviews zumindest vermuten. Dabei sind beide Formen, also Abwanderung und Absentismus, kaum kollektiv organi-



sirt. Eher ist es eine Form des individualisierten Protests, die sich zwar auf gemeinsame Erfahrungen bezieht, dabei aber vereinzelt und ungleichzeitig stattfindet. Zugleich werden viele Pflegekräfte von ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt, auch krank zur Arbeit zu erscheinen. Aus Angst vor ihren Vorgesetzten und aus Empathie gegenüber den Klienten lassen sich viele Pflegekräfte darauf ein, trotz gesundheitlicher Beschwerden zu arbeiten. Die Bedeutung der Exit-Option (Verlassen des Pflegebereichs) wird durch die so entstehende Spannung (Widerstand vs. Druck/Verantwortungsgefühl) noch verstärkt.

Das kollektive Abwandern muss auch vor dem Hintergrund mangelnder gewerkschaftlicher und betriebspolitischer Alternativen gesehen werden. In Berlin-Brandenburg zum Beispiel gilt in keinem Krankenhaus mehr der Flächentarifvertrag (Jäger 2015). In der Altenpflege gibt es ohnehin kaum Tarifbindung.

Das kollektive Abwandern von Beschäftigten aus der Pflege ist für Gewerkschaften eine Herausforderung. Für die verbliebenen Kolleg\_innen kann das Abwandern sogar zu einer höheren Arbeitsbelastung führen. Weiterhin hat es zur Folge, dass Gewerkschaften oftmals Schwierigkeiten haben, betriebliche Multiplikatoren zu identifizieren und zu halten. Dennoch wird von einzelnen Gewerkschafter\_innen versucht, das Verhältnis von individuellem Abwandern und kollektivem Widerstand zu verstehen. Der ver.di-Gewerkschaftssekretär sagt:

»Aus einer gewerkschaftlichen Perspektive ist es für uns in erster Linie wichtig, dass sich die Kolleg\_innen auch wirklich organisieren. Aber das kann ja auch zusammenwirken. Weil wenn ich keine Angst vor einem Arbeitsplatzverlust haben muss, dann wird es auch einfacher, mich zu organisieren.« *(Interview Kalle Kunkel)*

Der Pflegenotstand führt zu einer Belastung der individuellen Widerstandskraft spanischer Pflegekräfte bis an ihre individuellen Grenzen. Obwohl Eliza derzeit zumindest halbwegs glücklich mit ihrem Job an einem Uni-Klinikum ist, denkt sie weiterhin darüber nach, Deutschland bald zu verlassen. Sie hatte bei unserem letzten Gespräch zwei Jobangebote in der Schweiz.



«Jetzt habe ich zwei Angebote, um in der Schweiz zu arbeiten. Und sie haben mich gefragt: ›Sind Sie in Deutschland schon eine Fachkraft, sind Sie schon anerkannt? Wir haben hier bessere Konditionen, Sie können hier mehr Geld verdienen. Welche Gründe brauchst du noch, um hierher zu kommen?‹» (Interview Eliza)

## 7. Schlussfolgerung

Spanische und andere migrantische Pflegekräfte müssen für den Pflegenotstand in Deutschland herhalten. Die konstante Unterfinanzierung der Pflege und die Einstellung von migrantischen Pflegekräften, die nicht die Sprache beherrschen, schaden den Beschäftigten wie auch den Patienten. Dies hat zur Folge, dass spanische Pflegekräfte vielerorts ihren Job wechseln möchten, ob zurück nach Spanien, in ein weiteres Land oder in ein öffentliches Krankenhaus mit besseren Arbeitsbedingungen. Dies stellt eine Herausforderung für Arbeitgeber sowie Gewerkschaft dar. Arbeitgeber versuchen migrantische Beschäftigte mit der genannten Strafgeldklausel an sich zu binden. Jedoch zeichnet sich in letzter Zeit deutlich ab, dass diese Managementstrategie individuell und kollektiv herausgefordert wird. Einerseits versuchen einzelne spanische Pflegekräfte die Klausel zu umgehen, andererseits gründeten sich verschiedene migrantische Netzwerke, die in die Betriebe hineinwirkten und Betroffenen Handlungsoptionen eröffneten. Da Betriebsräte und Gewerkschaften in diesen Firmen nicht präsent sind, gewinnen diese migrantischen und Familien-Netzwerke an Bedeutung im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen, sowohl individuell für einzelne Beschäftigte als auch kollektiv für die Gruppe der spanischen Krankenpfleger\_innen insgesamt.

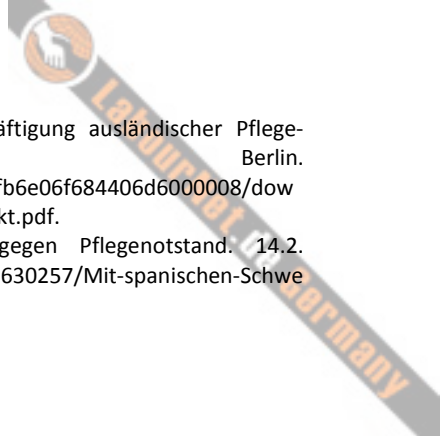
Das Abwandern muss in diesem Kontext als widerständig verstanden werden, da es ein Weg ist, sich dem Arbeitsregime in der Pflege zu entziehen. Die kollektive Dimension besteht darin, dass spanische Pflegekräfte auf verschiedene Netzwerke – familiär, betrieblich und migrantisch – zurückgreifen, um ihr Abwandern zu ermöglichen. In manchen Fällen nehmen sie die Strafgeldklausel in Kauf, obwohl sie

wissen, dass Inkasso-Unternehmen sie bis nach Spanien verfolgen werden. In anderen Fällen können sie durch eine Kombination von individuellem Widerstand und kollektiv organisierter Macht im Betrieb die Strafgeldklausel umgehen. In jedem Fall wird deutlich, dass spanische Migrant\_innen sich nicht in eine Opferrolle drängen lassen.

## Literatur

- Afentakis, A. (2009): Krankenpflege – Berufsbelastung und Arbeitsbedingungen. Statistisches Bundesamt, STAT Magazin, 46 (August), S. 56-59.
- Alberti, G. (2014): Mobility strategies, «mobility differentials» and «transnational exit»: the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, Employment & Society*, 28 (6), 865–881. <https://doi.org/10.1177/0950017014528403>.
- Bertelsmann-Stiftung (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28\\_Einwanderung\\_und\\_Vielfalt/Studie\\_IB\\_Internationale\\_Fachkraefterekrutierung\\_in\\_der\\_deutschen\\_Pflegebranche\\_2015.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Internationale_Fachkraefterekrutierung_in_der_deutschen_Pflegebranche_2015.pdf).
- Dowdeit, A. (2016): Deutscher Pflegenotstand. In: Die Welt vom 12.5.2016. [https://www.welt.de/print/die\\_welt/wirtschaft/article155273109/Deutscher-Pflegenotstand.html](https://www.welt.de/print/die_welt/wirtschaft/article155273109/Deutscher-Pflegenotstand.html).
- Edwards, P. K./Scullion, H. (1982): *The Social Organization of Industrial Conflict*. Oxford.
- EPSU (2014): Der EGÖD fördert die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften im Gesundheitsbereich, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten! [www.epsu.org/node/7861](http://www.epsu.org/node/7861).
- Faraco Blanco, C./Krauβlach, M./Montero Lange, M./Pfeffer-Hoffmann, C. (2015): Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die innereuropäische Arbeitsmigration am Beispiel der neuen spanischen Migration nach Deutschland (Forschungsförderung No. 2). Düsseldorf. [www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_002\\_2015.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_002_2015.pdf).
- Fuchs, T. (2012): Keine Zukunft für Pflegekräfte aus Spanien. In: *Hannoversche Allgemeine* vom 4.9.2012. [www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Keine-Zukunft-fuer-Pflegekraefte-aus-Spanien](http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Keine-Zukunft-fuer-Pflegekraefte-aus-Spanien).
- Güllemann, H./von Borries, B. (2012): *Tauziehen um Pflegekräfte – Gesundheitspolitik verschärft globale Krise um Fachkräfte*. Berlin. [www.venro.org](http://www.venro.org).
- Ham, J./Gilmour, F. (2016): We all have one: exit plans as a professional strategy in sex work. *Work, Employment & Society*, 1-16.

- <https://doi.org/10.1177/0950017016666198>.
- Hardy, J./Eldring, L./Schulzen, T. (2012). Trade union responses to migrant workers from the «new Europe»: A three sector comparison in the UK, Norway and Germany. *European Journal of Industrial Relations*.  
<https://doi.org/10.1177/0959680112461464>
- Jäger, M. (2015): Arbeitsverdichtung und Kostendruck: Prekäre Bedingungen in der Pflege. UmCare Konferenz Rosa Luxemburg Stiftung.  
[www.rosalux.de/event/53751](http://www.rosalux.de/event/53751)
- Kellner, H.-G. (2013): Erfahrungen einer Spanierin. «Krankenpfleger sind in Deutschland Hilfskräfte». Deutschlandfunk, 7.10.2013.  
[www.deutschlandfunk.de/erfahrungen-einer-spanierin-krankenpfleger-sind-in-795.de.html?dram:article\\_id=264297](http://www.deutschlandfunk.de/erfahrungen-einer-spanierin-krankenpfleger-sind-in-795.de.html?dram:article_id=264297).
- Kunkel, K. (2015): Absahner des Pflegenotstands – migrantische Pflegekräfte organisieren sich gegen Knebelverträge bei GiP. *Express-Texte Zur Care Debatte*, 18 (23), S. 35-38.
- Legido-Quigley, H./Urdaneta, E./Gonzalez, A./La Parra, D./Muntaner, C./Alvarez-Dardet, C./McKee, M. (2013): Erosion of universal health coverage in Spain. *The Lancet*, 382 (9909), 1977.  
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62649-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62649-5).
- Mulholland, K. (2004): Workplace resistance in an Irish call centre: slammin', scammin' smokin' an' leavin'. *Work, Employment & Society*, 18 (4), S. 709-724. <https://doi.org/10.1177/0950017004048691>.
- Nessler, S. (2015): Schwerstarbeit in der Fremde. Deutschlandfunk Kultur, 4.2.2015.  
[www.deutschlandradiokultur.de/spanisches-pflegepersonal-in-deutschland-schwerstarbeit-in-2165.de.html?dram:article\\_id=310590](http://www.deutschlandradiokultur.de/spanisches-pflegepersonal-in-deutschland-schwerstarbeit-in-2165.de.html?dram:article_id=310590).
- Nowicka, M./Ryan, L. (2015): Beyond Insiders and Outsiders in Migration Research: Rejecting A Priori Commonalities. Introduction to the FQS Thematic Section on «Researcher, Migrant, Woman: Methodological Implications of Multiple Positionalities in Migration Studies.» *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 16(2).
- Ramm, W.-C./Güllemann, H. (2013): Hw4all Case studies. Osnabrück/Berlin.  
[www.healthworkers4all.eu/fileadmin/docs/eu/hw4all\\_papers/Best\\_Practice\\_Examples\\_from\\_Germany.pdf](http://www.healthworkers4all.eu/fileadmin/docs/eu/hw4all_papers/Best_Practice_Examples_from_Germany.pdf).
- Smith, C. (2006): The double indeterminacy of labour power: Labour effort and labour mobility. *Work, Employment & Society*, 20(2), S. 389-402.  
<https://doi.org/10.1177/0950017006065109>.
- Smith, C. (2008): The short overview of the labour process perspective and history of the International Labour Process Conference, S. 1-11.  
[www.ilpc.org.uk/portals/56/ilpc-docs/ilpc-background.pdf](http://www.ilpc.org.uk/portals/56/ilpc-docs/ilpc-background.pdf).
- Stern (2014): Wie spanische Pflegekräfte in Deutschland schufteten. 29.7.  
[www.stern.de/wirtschaft/news/knebelvertraege-in-heimen-wie-spanische-pflegekraefte-in-deutschland-schuften-3959612.html](http://www.stern.de/wirtschaft/news/knebelvertraege-in-heimen-wie-spanische-pflegekraefte-in-deutschland-schuften-3959612.html).



Ver.di. (2011):«Grauer Pflegemarkt »und Beschäftigung ausländischer Pflegehilfskräfte. Berlin.

<http://gesundheitspolitik.verdi.de/++file++507fb6e06f684406d6000008/download/Argumentationshilfe-Grauer-Pflegemarkt.pdf>.

WELT (2013): Mit spanischen Schwestern gegen Pflegenotstand. 14.2.

[www.welt.de/regionales/muenchen/article113630257/Mit-spanischen-Schwester-gegen-Pflegenotstand.html](http://www.welt.de/regionales/muenchen/article113630257/Mit-spanischen-Schwester-gegen-Pflegenotstand.html).