

II. Die Gewerkschaft als umkämpfte Akteurin

Care-Arbeitsverhältnisse in Spanien zwischen Klasse,
Migration und Geschlecht¹

Saida Ressel

Einleitung²

Fast alle Arbeitsverhältnisse unterliegen in Spanien einem einheitlichen Arbeitsgesetz – dem Régimen General (RG). Fast – denn bis 2011 regelte ein Spezialgesetz (»Régimen Especial«) die Arbeitsbedingungen von Pflege- und Haushaltsarbeiter_innen (im Folgenden »Care«³), dadurch griffen die Rechte des Régimen General, wie Höchstarbeitszeiten und Streikrecht, für Hausarbeiter_innen nicht (vgl. Real Decreto 1424/1985, insb. Artikel 2.1).

Nach langjährigen öffentlichen Diskussionen und oft abgebrochenen Verhandlungen mit den spanischen Regierungen (vgl. Ressel 2013) konnten die Gewerkschaften am 27. Juni 2011 die Reform zur Integration von Care-Arbeit in das Régimen General schließlich erfolgreich bekanntgeben.

Trotzdem kritisierten die Selbstorganisierungen der meist migrantischen Care-Arbeiter_innen, dass die Gewerkschaften nicht für ihre Interessen eintraten, sondern im Gegenteil die Perspektive der Arbeitgeber_innen einnehmen würden. Doch warum sollten sie das tun?

In allen Fragen des Arbeitsrechtes beruft die spanische Regierung trilaterale Verhandlungen mit den stärksten Gewerkschaften, die sich in Spanien politisch und nicht nach Sektoren unterscheiden, und den Arbeitgeberverbänden

1 | Für Anregungen und Kritik danke ich herzlich Lena Haarmann und Ilse Lenz.

2 | In diesem Artikel wurden Ergebnisse meiner Diplomarbeit verwendet (vgl.: Ressel 2013).

3 | Ich beziehe mich auf den Begriff Care, der nach Birgit Geissler (2008) sowohl klassische Tätigkeiten der Hausarbeit (Putzen, Kochen etc.) als auch pädagogische und zum Teile psychologische Sorgearbeit (Betreuung, Erziehung etc.) umfasst.

ein.⁴ Die Gewerkschaften CCOO und UGT sind die beiden stärksten Gewerkschaften Spaniens und haben deshalb die Aufgabe der »offizielle Vertretung« aller Arbeiter_innen. In den Verhandlungen zur Reform des Arbeitsrechtes im Bereich der Care-Arbeit wurden die Interessen der Care-Arbeiter_innen somit offiziell von CCOO und UGT vertreten. Allerdings sind die Arbeitgeber_innen der Care-Arbeiter_innen in Spanien ebenfalls meistens erwerbstätig und gehören damit auch zum Klientel der Gewerkschaften. Deshalb wird hier argumentiert, dass infolge eines grundlegenden Wandels von Care-Arbeit hin zur Externalisierung an Migrant_innen neue Interessen entstanden sind, die sich auch innerhalb der gewerkschaftlichen Klientel widerspiegeln. Relevante Fraktionen innerhalb der Gewerkschaften verfolgten daraufhin die Strategie, die Rechte der Care-Arbeiter_innen nicht auszuweiten. In den Verhandlungen um die Regulierung der Arbeitsbedingungen im Care-Bereich treffen diese Strategien nun aufeinander. So steht die gewerkschaftliche Fraktion zur Verbesserung der Situation der Care-Arbeiter_innen der Fraktion zur Erhaltung der privilegierten Situation für dessen (selbst erwerbstätige) Arbeitgeber_innen gegenüber.

Die Kämpfe um die Ausgestaltung des Care-Arbeitsbereiches, als Teil des spanischen Migrationsregimes, werden in diesem Artikel somit nicht auf der *institutionellen* Ebene untersucht, sondern *innerhalb* des zentralen Akteurs Gewerkschaft. Damit liegt der Fokus auf der »inneren Heterogenität« (vgl. Buckel et al. in d. Bd.) institutioneller Akteure. Dabei wird argumentiert, dass die Kämpfe um Strategien innerhalb der Gewerkschaften durch intersektionale Herrschaftsverhältnisse und vielfache Ungleichheiten strukturiert werden. Care-Arbeit ist in Spanien eng mit den Achsen der Ungleichheit von Klasse, Geschlecht und Migration⁵ verknüpft. Ausgangspunkte dieser Argumentation sind die Debatten zu komplexen Ungleichheiten und Intersektionalität. Die Kritik der 1970er Jahre von Schwarzen Frauenbewegungen an westlichen Weißen Frauenbewegungen zeigte Herrschaftsverhältnisse zwischen Frauen auf, die sich auf die Kategorien wie *race*, Ethnizität und/oder Klasse zurückführen lassen (vgl. Crenshaw 1989). Unter dem Stichwort Intersektionalität wird heute diskutiert, wie verschiedene Herrschaftsverhältnisse – wie Migration,

4 | Arbeitgeberverbände waren bei den Verhandlungen zu den Arbeitsrechten von Care-Arbeiter_innen nicht anwesend (vgl. Ressel 2013: 86f.).

5 | Bei Migration wirken sehr unterschiedliche Ungleichheitsstrukturen: Als Nation, da Migrant_innen je nach Nationalität durch Gesetze rechtlich marginalisiert werden, vor allem durch den Aufenthaltsstatus; durch globale Arbeitsteilung (Castro Varela/Dhawan 2002) und durch Rassismus verknüpft mit einem Kulturalismus und Eurozentrismus wirken im Alltag und bei der Arbeit rassistische Diskriminierungen (vgl. Bojadžijev 2008: 21ff.). Zur Vereinfachung werde ich dies im Folgenden als Achse »Migration« zusammenfassen.

Klasse und Geschlecht – komplex zusammen wirken (vgl. zum Beispiel Becker-Schmidt 2007; Klinger/Knapp/Sauer 2007; Klinger/Knapp 2008; Lenz 2010; Lutz u.a. 2010; Walgenbach et al. 2007). Diese Debatte greift allerdings nur indirekt in die Forschungen zu sozialen Bewegungen und Gewerkschaften ein. Die wenigen rassismus- und geschlechterkritischen Untersuchungen von Gewerkschaften kommen zu dem Ergebnis, dass gewerkschaftliche Solidarität dort an ihre Grenzen stößt, wo Gewerkschaften und ihre Mitglieder selbst von Ungleichheitsstrukturen profitieren. So beispielsweise durch eine Politik, die am männlichen Alleinernährermodell (mit Ehefrau, die Care unbezahlt verrichtet) festhält (Gesterkamp 1996; Honsberg 2001; Kurz-Scherf/Zeuner 2001;), durch den Rassismus der Mitglieder (vgl. Stöss et al. 2004) oder durch eine nationalistische Standortpolitik (vgl. Bieling 1993; Bojadžijev 2008; Schmidt/Schwenken 2006; Lüthje/Scherrer 1997). Anknüpfend daran soll die innere Heterogenität der spanischen Gewerkschaften in Bezug auf die Ungleichheiten von Geschlecht, Klasse und Migration analysiert und dessen Auswirkungen auf die gewerkschaftlichen Strategien untersucht werden.

Dazu soll zunächst Care-Arbeit im gesellschaftlichen Kontext Spaniens verortet werden (Abschnitt 2), um anschließend die Geschichte und Struktur der Gewerkschaften in Spanien mit besonderer Beachtung des Verhältnisses zu Geschlecht und Migration darzustellen (Abschnitt 3). Auf der Grundlage von Expert_innen-Interviews werden die Gewerkschaften schließlich auf ihre unterschiedlichen Fraktionen und Strategien im Hinblick auf die Reformierung der Arbeitsrechte von Care-Arbeiter_innen untersucht (Abschnitt 4), um schließlich politische und forschungspraktische Konsequenzen zu ziehen (Abschnitt 5).

GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT: CARE-ARBEITER_INNEN IN SPANIEN ZWISCHEN KLASSE, GESCHLECHT UND MIGRATION

Im spanischen Care-Bereich spiegelt sich der Wandel von Arbeits-, Geschlechter- und Klassenverhältnissen wider. Care-Arbeit wird zunehmend als Erwerbsarbeit bezahlt und tritt aus der »privaten«, unbezahlten Arbeit heraus. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese Arbeit nun anderen Erwerbsbereichen gleichgestellt ist. Care-Erwerbsarbeit kennzeichnen stattdessen schlechte Arbeitsbedingungen und Entwertung.

Wandel und Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung

Das spanische Sozialsystem wird in der Wohlfahrtsstaatsforschung als »familiistisch« bezeichnet (vgl. López Casero 2004: 349), das heißt, die »Familie« ist der wichtigste Ort der sozialen Sicherung. Dies zeigt sich daran, dass die

staatlichen Ausgaben für »Familienleistungen« in Spanien mit 0,5 Prozent des BIP im Vergleich zum EU-Durchschnitt (2,1 Prozent) sehr niedrig sind (vgl. Nohlen/Hildenbrand 2005: 178). Mit der Privatisierung sozialer Leistungen seit 1995 und noch einmal mit der Wirtschaftskrise 2008 spitzte sich dies zu. Die fehlende Sicherung funktioniert nur durch die unbezahlte Familienarbeit von Frauen: »[I]t is taken for granted that the family (>women<) is the main provider of social protection« (Parella Rubio 2003, zit. in Calavita 2006: 119). Dadurch wird die geschlechtsspezifische Aufteilung von unbezahlter Haus- und bezahlter Erwerbsarbeit, die seit der Industrialisierung ein fester Bestandteil westlicher Gesellschaften ist (vgl. Beer 1990: 205f.), zementiert.

Mit dem Anstieg weiblicher Erwerbsarbeit Ende der 1990er Jahre geriet dieses familistische Sozialmodell jedoch in einen Widerspruch. Durch die grundlegende Transformation der spanischen Ökonomie (vgl. Wolff in d. Bd.) stieg die Bedeutung des Dienstleistungssektors stark an. Um die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften zu tilgen, wurden Frauen durch politische Maßnahmen (Bernecker 2006: 339ff.) in den Arbeitsmarkt eingebunden. Damit stieg zwischen 1970 und dem Jahr 2000 die weibliche Berufstätigkeit von 14 Prozent auf 40 Prozent an (Nohlen/Hildenbrand 2005: 348). Das männliche Alleinernährermodell wurde also durch ein Doppelverdienermodell abgelöst, was allerdings im Konflikt mit dem alten familistischen Sozialmodell steht. Denn die Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit ging nicht mit einer Veränderung der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Haus- und Pflegeaufgaben in spanischen Familien einher. Nach Selbsteinschätzung arbeiteten Frauen 2001 mehr als sieben Stunden und Männer drei Stunden täglich im Haushalt. Unter den Berufstätigen erledigten 17,3 Prozent der Frauen und nur 4,2 Prozent der Männer häusliche und pflegerische Familienarbeit (vgl. ebd.: 349).

Es waren also drei Entwicklungen, die ab den späten 1990ern zu einer großen Lücke im Bereich der Haus- und Pflegearbeit führten: Die gestiegene Erwerbsarbeit von Frauen, die Abwesenheit beziehungsweise der weitere Abbau öffentlicher Dienstleistungen für Erziehung und Pflege und die starre, unveränderte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in spanischen Familien, in denen die Männer – trotz Erwerbstätigkeit der Frauen – nicht in relevanter Weise mehr Care-Arbeit übernahmen.

Eine individuelle Lösung für dieses Problem ist die Einstellung einer externen Care-Arbeiterin. Vor allem in den prosperierenden Regionen und in den Großstädten, in denen die Mittelschicht bis zum Ausbruch der Krise im Jahr 2007/2008 wuchs (vgl. Torns/Cáceres 2011: 71), entstand ein immer größer werdender Arbeitsmarkt für Pflege- und Betreuungsarbeit. Diese Entwicklung wurde durch den demographischen Wandel noch verstärkt (vgl. Léon 2010; González 2011: 8).

Im Hinblick auf Ungleichheitsverhältnisse ist festzuhalten, dass die Transformation der Care-Arbeit von unbezahlter Familienarbeit in bezahlte Tätig-

keiten in gewisser Hinsicht Care-Arbeit aufwertet. Allerdings lassen sich an den schlechten Arbeitsbedingungen der Care-Arbeit (s. u.) die Grenzen dieser Aufwertung erkennen. Auch von einem Wandel der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Care-Bereich kann nur bedingt gesprochen werden, da auch die bezahlten Care-Arbeitskräfte zum Großteil Frauen sind. Die neue Aufteilung der Care-Arbeit bleibt somit im hegemonialen Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (vgl. Lutz 2007: 224). Bemerkenswert ist, dass die Neuverteilung von Care-Arbeit eine hierarchische Verteilung zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen ist, in der die Ungleichheitsachse Migration zunehmend relevant wird.

Das Care-Migrationsregime

Der Care-Sektor, vor allem der Bereich Altenpflege, spielt im spanischen Migrationsregime für Arbeitskräfte eine herausragende Rolle. Dies wird daran deutlich, dass 70 Prozent der Arbeitserlaubnisse für Migrant_innen zwischen 1997 und 2011 für diesen Bereich ausgestellt wurden (vgl. González 2011: 7f.).

Allerdings gibt es keine gezielte staatliche Anwerbepolitik für Care-Arbeiter_innen. Zwar können Arbeitgeber_innen seit 1993 das so genannte *sistema de cupos* nutzen, um migrantische Arbeiter_innen anzuwerben (vgl. Williams 2010: 7). Dabei werden für Spanier_innen unattraktive Arbeitsplätze⁶ mit begrenzter Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in möglichen Emigrationsländern ausgeschrieben (vgl. Wagner 2010: 131).⁷ Da es die Arbeitgeber_innen jedoch bevorzugen, potentielle Care-Arbeiter_innen persönlich kennenzulernen, ist dieses System für sie unattraktiv. So ist es für eine_n Arbeitgeber_in üblich, über das *sistema de cupos* ein Arbeitsplatzangebot nicht international auszusprechen, sondern die/den bisher illegalisiert bei ihr/ihm arbeitende_n Care-Arbeiter_in zu legalisieren (vgl. Laubenthal 2006: 124; Colectivo IOE 2001: 453). Damit erhalten zuvor illegalisierte Arbeiter_innen zwar eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, diese ist jedoch an die Arbeit im Care-Sektor gebunden (vgl. Calavita 2006: 120). Eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erhielten Migrant_innen außerdem durch die Regularisierungskampagnen der spanischen Regierung. In den Jahren 1986, 1991, 1996, 2000/01 und 2005 wurde undokumentierten, bereits in Spanien lebenden Migrant_innen bei Nachweis

6 | In den einzelnen Comunidades Autónomas, vergleichbar mit den deutschen Bundesländern, werden zuvor die Arbeitsplätze bestimmt, für die sich in den vergangenen zwei Jahren keine Spanier_innen gefunden haben.

7 | Vor allem in den 1990er Jahren wurde dieses System zu 50 Prozent für den Bereich häusliche Dienstleistungen über bilaterale Abkommen mit vor allem lateinamerikanischen Ländern genutzt (vgl. Colectivo IOE 2001: 453; auch Parella Rubio 2003: 513, zit. in: Calavita 2006: 120).

einer bisherigen oder zukünftigen Erwerbstätigkeit (die Kriterien variierten) ein Arbeitsaufenthalt gewährt. Da die Legalisierung nicht auf einen Arbeitssektor beschränkt werden konnte und die Nachfrage nach Care-Arbeiter_innen groß war, wurde vor allem Frauen eine Aufenthaltserlaubnis gewährt (vgl. Parella Rubio 2003: 197).

Die genannten Möglichkeiten einer legalen Tätigkeit migrantischer Care-Arbeiter_innen sind im Vergleich mit der Nachfrage nach Care in Spanien sehr begrenzt. Statt einem liberalen Einreise- und Arbeitsrecht wird der irreguläre Aufenthalt von illegalisierten Migrant_innen im Care-Bereich geduldet. Der undokumentierte Aufenthaltsstatus vieler Care-Arbeiter_innen, vor allem in den ersten Jahren, macht es schwierig, bestehende Arbeitsrechte zu kontrollieren und einzufordern. Für die Arbeitgeber_innen verringern sich hingegen die Kosten.

Arbeitsbedingungen im Care-Bereich und ihre Reformierung

Neben einer niedrigen Entlohnung bergen Arbeitsverhältnisse im Care-Bereich eine starke Abhängigkeit von dem/der Arbeitgeber_in, da 70 Prozent der Pflegearbeit informell-privat und ohne schriftlichen Vertrag geleistet wird (vgl. González 2011: 8). Illegalisierte Migrant_innen arbeiten außerdem meist als *Internas*, das heißt, sie leben an ihrem Arbeitsplatz, was dazu führt, dass sie ständig den Zugriffen ihrer Arbeitgeber_innen ausgesetzt sind und als Arbeitskraft zur Verfügung stehen müssen. Gleichzeitig leben sie isoliert und ohne Privatsphäre (vgl. Parella Rubio 2003: 198; vgl. auch dies. 2009: 216f.). Die Folgen dieser Abhängigkeiten sind massiv, kommen aber selten an die Öffentlichkeit: Arbeitgeber_innen zahlen Löhne nicht aus und gewähren keine Freizeit oder gar Urlaub; auch rassistische Zuschreibungen, physische Gewalt und Vergewaltigungen sind keine Seltenheit (vgl. Federación de Mujeres Progresistas 2008: 11-17)⁸. Aufgrund der Gefahr polizeilicher Entdeckung und Abschiebung sind gerichtliche Klagen gegen Arbeitgeber_innen für illegalisierte Migrant_innen meist keine Option (vgl. ebd.: 212ff.).

Eine Analyse der UN (vgl. UN-INSTRAW 2009) zeigt, dass in Spanien im Vergleich zu Italien und Frankreich die schlechtesten Arbeitsbedingungen für Care-Arbeiter_innen herrschen. Dies ist vor allem auf das »Spezielle Arbeitsrecht für Hausarbeiter_innen« (*Régimen Especial de Empleados de Hogar* [REEH]) zurückzuführen. Das 1985 von Care-Arbeiter_innen erkämpfte Arbeitsgesetz regulierte den Bereich erstmalig und dämmte die bis dahin herrschende Willkür zu einem gewissen Grad ein. Maximalarbeitszeiten und Entlohnung wurden dadurch erstmals festgelegt, Care-Arbeit in Privathaushalten

8 | Zu zahlreichen internationalen Beispielen vgl. Studie von Anderson (2006: 11, 94, 187ff.).

blieb allerdings anderen Formen von Erwerbsarbeit untergeordnet. Beispielsweise definiert das *Régimen Especial* Care-Arbeit in Privathaushalten als »besonderes« Arbeitsverhältnis, auf das allgemeine Arbeitsgesetze nicht angewendet werden können. Im REEH wird mit der »Unverletzlichkeit der Familie« das Verbot der Kontrolle der Arbeitsbedingungen begründet (vgl. Parella Rubio 2009: 215f.). Sogar Arbeitskonflikte in Privathaushalten werden von Arbeitgeber_innen und bei juristischen Verfahren von Gerichten als private Konflikte umgedeutet und so die Missachtung von Arbeitsrechten offiziell legitimiert.

Massive Kritik kommt unter anderem von den Care-Arbeiter_innen selbst: Die größte selbstorganisierte Gruppe migrantischer Care-Arbeiter_innen in Madrid Sedoac (*Servicio Doméstico Activo*) fordert die »gleichen Arbeitsbedingungen wie für alle anderen Arbeiter« (Sedoac o.J., Übers. d. Verf.), das bedeutet unter anderem einen obligatorischen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Tätigkeitsbeschreibung und Lohnangaben sowie eine maximale Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (vgl. ebd.). Um eine solche Verbesserung zu erreichen, fordert Sedoac, dass das Sondergesetz für Hausarbeiter_innen (REEH) in das Allgemeine Arbeitsrecht (RG) integriert wird (vgl. ebd.).

Diese Forderung verhandelten Gewerkschaften und Regierung seit 2007 immer wieder, genauso regelmäßig wurden die Verhandlungen jedoch abgebrochen oder verschoben (genauer dazu vgl. Ressel 2013). Im vierten Jahr schließlich, am 27. Juni 2011, kündigte die Regierung an, das REEH abzuschaffen und den Care-Bereich schrittweise so weit zu reformieren, bis er 2019 an das *Régimen General* angeglichen sei (vgl. EFE Newswire, Spanish Newswire Service, Diario Cordoba, Diario Vasco, alle vom 28. Juni 2011). Als erstes wurden die Bestimmungen zu Sozialversicherung, Krankenversicherung und Rente angeglichen (vgl. Ley 27/2011 vom 1. August 2011). Es folgten weitere Modifikationen zur Sozialversicherung (vgl. Orden ESS/184/2012 vom 2. Februar 2012 sowie Real Decreto – Ley 29/2012 vom 28. Dezember 2012) und zur Verbesserung des Arbeitsschutzes (vgl. BOE vom 31. Dezember 2012).

ZWISCHENFAZIT

Anhand des Wandels der Regulation von Care-Arbeit in Spanien wird die Wirksamkeit von Herrschaftsverhältnissen an den Achsen von Geschlecht, Klasse und Migration sichtbar. Zwar wird Care-Arbeit weiterhin zum Großteil von Frauen ausgeführt, allerdings nicht mehr nur als private, unbezahlte Arbeit. Stattdessen entwickelte sich ein großer, prekärer Sektor für bezahlte Hausarbeit, in dem vor allem Migrant_innen arbeiten. Doch auch in dieser neuen Form erfährt Care-Arbeit wenig gesellschaftliche und ökonomische Anerkennung und ist durch besonders schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet.

Die Reformierung des Arbeitsrechtes stellt einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Care-Arbeiter_innen dar. Allerdings kritisieren viele, allen voran die Gruppe Sedoac, dass die Kontrolle von Arbeitsrechten durch die Argumentation des Schutzes der Familie weiterhin ausgeschlossen sei, ebenso wie eine Arbeitslosenversicherung. Außerdem könnten die zahlreichen illegalisierten Care-Arbeiter_innen diese Verbesserung real nicht in Anspruch nehmen (vgl. Interview Sedoac 2011). Die fehlende juristische und familiäre Absicherung mache sie besonders abhängig, beispielsweise auch von Arbeitsvermittlungsstellen (zum Beispiel der *Caritas*). Diese würden systematisch Arbeitsstellen vermitteln, in denen geltendes Arbeitsrecht verletzt wird (vgl. ebd.).

GEWERKSCHAFTEN IN SPANIEN ALS GESELLSCHAFTLICHE AKTEURE

Mit der beschriebenen Entwicklung der Zunahme weiblicher Erwerbsarbeit und der Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Haushalt wurden Teile der spanischen, erwerbstätigen Mittelklasse zu Arbeitgeber_innen von Care-Arbeiter_innen. Durch diese neue Konstellation entsteht ein Klassenkonflikt zwischen (meist migrantischen) Care-Arbeiter_innen und deren selbst lohnabhängigen Arbeitgeber_innen.

Dieser Klassenkonflikt zwischen zwei Gruppen von Arbeitnehmer_innen stellt insbesondere für die Gewerkschaften eine Herausforderung dar, da sie nun die institutionelle Vertretung zweier gegensätzlicher Gruppen sind. In den Verhandlungen um die Reformierung des Arbeitsrechts vertraten sie zwei gegensätzliche Positionen: Einerseits die (vor allem migrantischen) Care-Arbeiter_innen, deren offizielle Vertretung sie waren, und andererseits die (vor allem spanischen) Lohnabhängigen der Mittelschicht, die zur Versorgung von Pflegebedürftigen und für Hausarbeit externe Care-Arbeiter_innen einstellen.

Um die Strategien der Gewerkschaften zu verstehen, werden sie im Folgenden in den gesellschaftlichen Kontext verortet. Geschlechterverhältnisse spielten historisch für die Gewerkschaften Spaniens keine große Rolle. Frauenbewegungen waren seit ihrer Entstehung in den 1870er Jahren im Vergleich zu anderen Ländern schwach⁹, erst 1924 nahmen Frauenbewegungen die Forderung nach einem Wahlrecht für Frauen in ihr Programm auf (vgl. Bianchi 2003: 33). Im Widerstand gegen den Franquismus waren sie nur Teil-

9 | Als Gründe dafür nennt Cantó Milà (2003): die späte Industrialisierung, wodurch weibliche Arbeitskräfte ökonomisch erst spät notwendig wurden; die Kirche als starke Institution gegen aufklärerische Ideen; als Hauptträgerin von aufklärerischen Forderungen war die Mittelschicht nur schwach ausgeprägt; das franquistische Leitbild des männlichen Autoritarismus.

element anderer Bewegungen (vgl. ebd.: 32f.). Viele Frauen des antifranquistischen Widerstands verstanden sich dabei primär als antifranquistisch und nur sekundär als feministisch (vgl. Ramos 2005: 538f.).¹⁰ Dadurch waren auch Differenzen zwischen den sozialistischen, anarchistischen, kommunistischen und sozial-katholischen Feministinnen viel präsenter als gemeinsame Forderungen; feministische Themen gerieten in den Hintergrund. In der sozialistischen, antifranquistischen Bewegung gab es darüber hinaus viele antifeministische Stimmen (vgl. Cantó Milà 2003: 127). Vor diesem Hintergrund setzen sich noch heute Gewerkschaften in Spanien wenig mit Geschlechterverhältnissen auseinander (vgl. Interview Orozco 2011).

Im Allgemeinen sind die Gewerkschaften in Spanien Richtungsgewerkschaften, das heißt, sie unterscheiden sich, anders als in der Bundesrepublik Deutschland, vor allem politisch. Die Gewerkschaften *Comisiones Obreras* (CCOO) und *Unión General de Trabajadores* (UGT) dominieren die Gewerkschaftslandschaft. Politisch sind beide dem sozialdemokratischen Spektrum zuzuordnen. Die »gemäßigt reformistische« UGT ist aus der sozialistischen Arbeiter_innenbewegung entstanden und noch heute eng mit der großen sozialdemokratischen Partei *Partido Socialista Obrero Español* [PSOE] verwoben (vgl. Bernecker 2006: 375ff.). Die CCOO hingegen entstand aus den oppositionellen Arbeiterkommissionen im antifranquistischen Untergrund. Seit dem Übergang zur Demokratie 1977 hat sie sich jedoch der korporativen Strategie der UGT angeglichen (vgl. ebd.: 384ff. und Köhler 2004: 402). Heute unterscheiden sich CCOO und UGT nur noch »graduell« voneinander (Köhler 2004: 401). Die Kooperationsstrategie der beiden dominierenden spanischen Gewerkschaften ist exemplarisch für soziale Bewegungen in Spanien.¹¹

Daneben existieren viele weitere aktive Gewerkschaften, die zwar in der Zivilgesellschaft wirken allerdings keine institutionalisierten Mitbestimmungsrechte haben. Die drittgrößte spanienweite Gewerkschaft ist die anarchosyn-

10 | Der Begriff der »totalen Revolution« bezeichnet diese Perspektive, in der Feminist_innen die Frage nach Sozialismus oder Anarchismus in den Vordergrund stellten, da sie davon ausgingen, dass sich die Geschlechterverhältnisse im Zuge der Revolution automatisch wandeln würden (vgl. Cantó Milà 2003: 127).

11 | Der Pakt von Moncloa von 1977 »marginalisierte [...] sozialistische und anarchistische Gruppen der Demokratiebewegung« (Köhler 2004: 399). Demokratische und linke Kräfte unterzeichneten diesen Pakt, da sie durch die Erfahrungen aus Bürgerkrieg und Franquismus vor allem eine stabile und friedliche Ordnung schaffen wollten (vgl. Nohlen 2005: 255). Köhler bezeichnet ihn als »politischen Pakt«, um soziale Konflikte zu verhindern. Auch die Gewerkschaften disziplinierten ihre »Forderungen und Aktionen [...], um den labilen Demokratisierungsprozess nicht zu gefährden« (Köhler 2004: 402). Dies wird noch heute unter anderem an der Nähe von NGOs und Gewerkschaften zum Staat deutlich (vgl. Laubenthal 2006: 116f.).

dikalistische *Confederación General del Trabajo* (CGT). Sie kann sich auf eine der ehemals »stärksten anarchosyndikalistischen Gewerkschaftsbewegungen der Welt« (Köhler 2004: 397) beziehen. 1910 wurde die revolutionär-syndikalistische *Confederación Nacional del Trabajo* (CNT) (Bernecker 2006: 373) gegründet, die schon von Beginn an innerlich gespalten war. Durch innere Streitigkeiten, aber auch aufgrund der Schwächen der antifranquistischen Guerillastrategie und schließlich durch die franquistische Zerschlagung ihrer Strukturen (spätestens) 1960 verlor die anarchosyndikalistische Bewegung stark an Bedeutung (vgl. ebd.: 372ff.).

Die heutige CGT ist wie fast alle Gewerkschaften, außer CCOO und UGT, institutionell nicht eingebunden und verfügt deshalb über nur geringe finanzielle Mittel. Dieser institutionelle Ausschluss ist auf das Gesetz *Ley Orgánica de Libertad Sindical* von 1985 zurückzuführen, mit dem die »Vielzahl kleiner, lokaler und radikaler Gewerkschaften [...] marginalisiert [...] und ein quasi bi-syndikalistisches Modell mit regionalen Abweichungen installiert« wurde (ebd.). Seitdem wählen, im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern, alle Arbeiter_innen in den Betrieben ihre Gewerkschaftsvertreter_innen (ebd.). Die Ergebnisse dieser Betriebswahlen bestimmen die »Stellvertretung« der Gewerkschaften (vgl. Köhler 2004: 406).¹² Bei mindestens 10 Prozent der Stimmen eines Sektors beziehungsweise eines Betriebs landesweit oder bei einem Anteil von 15 Prozent in den autonomen Gemeinschaften gelten die gewählten Gewerkschaften als »stellvertretend« (ebd., vgl. auch Bernecker 2006: 385ff.). Die Gewerkschaften CCOO und UGT gehen aus diesen Betriebswahlen regelmäßig als Siegerinnen hervor und sind somit ausschließlich berechtigt, spanienweite Tarifverträge zu vereinbaren und die Arbeiter_innen in öffentlichen Institutionen für Arbeit, Bildung und Soziales zu vertreten. Diese »stellvertretenden« Gewerkschaften erhalten dann außerdem »Zugang zu bestimmten staatlichen Subventionen« (Köhler 2004: 406; vgl. auch Bernecker 2006: 385ff.).

GEWERKSCHAFTLICHE FRAKTIONIERUNG BEIM ARBEITSRECHT IM SPANISCHEN CARE-BEREICH

Die Integration von Care-Arbeit in das allgemeine Arbeitsrecht RG hat die Situation der Arbeiter_innen partiell verbessert. Trotzdem kritisieren migrantisches Care-Arbeiter_innen, wie die von Sedoac, weiterhin die Situation. Im Folgenden wird untersucht, wie sich die Gewerkschaften dazu positionieren. Insbesondere der Konflikt zwischen Care-Arbeiter_innen und deren (selbst

12 | Im Gegensatz zum Konzept des »member trade unionism«, in dem die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften ausschlaggebend sind (Köhler 2004: 406).

erwerbstätigen) Arbeitgeber_innen wurde untersucht. Neben Interviews mit zwei Aktiven von Sedoac wurden zwei Mitarbeiter_innen der »stellvertretenden« Gewerkschaft CCOO interviewt: *Palmira Maya Domingo* aus dem Bereich »Actividades Diversas« (»verschiedene Tätigkeiten«, worunter auch der Bereich der Care-Arbeit fällt) und *Blanca Villate*, verantwortlich für den Bereich Sozialversicherung, die die Reform mit verhandelt und unterzeichnet hat. Des Weiteren wurden Interviews mit der CGT geführt, die als oppositionelle Gewerkschaft ausgewählt wurde. Dazu wurde *Isabel Pérez Ortega*, die Vertreterin für den Bereich »Frauen« interviewt, die auch für den Bereich »Care-Arbeit« zuständig ist. Darüber hinaus wurde ein Expert_innen-Interview mit *Amaia Orozco* geführt, einer Ökonomin der Universidad Complutense Madrid, die im Bereich Care-Migration forscht.

Bei der Auswertung der Interviews zeichneten sich innerhalb der Gewerkschaften zwei unterschiedliche Analysen der Situation ab, aus denen die Vertreter_innen ihre Ziele und entsprechende Strategien ableiteten. Sie werden hier als »Fraktion für bessere Arbeitsrechte« und »Fraktion für die Familie« benannt.

Fraktion für bessere Arbeitsrechte

Akteur_innen der »Fraktion für bessere Arbeitsrechte« haben das übergeordnete Ziel, die Rechte von Care-Arbeiter_innen zu stärken. Sie begründen dieses Ziel über gewerkschaftliche Werte und ihre rechtliche Aufgabe als »offizielle Vertretung« der Care-Arbeiter_innen.

Für diese Fraktion steht im Vordergrund, dass Arbeitnehmer_innen im Bereich der Care-Arbeit besonders verletzlich seien. Dies sei zurückzuführen auf die vergeschlechtlichte und gesellschaftlich wenig anerkannte Arbeit im Haushalt. Außerdem erschwere der Arbeitsort Privathaushalt eine kollektive (beispielsweise gewerkschaftliche) Organisierung. Migrant_innen seien zudem von politischer, sozialer und rassistischer Diskriminierung und einer Abwertung ihrer Arbeit betroffen. Illegalisierten Migrant_innen könnten ihre Rechte nur unter der Gefahr der polizeilichen Entdeckung einfordern.

Entsprechend thematisiert *Palmira Maya* von der CCOO rassistische Diskriminierungen und Zuschreibungen und argumentiert für die Aufwertung des Arbeitsbereiches Care. Sie leitet daraus die grundsätzliche Forderung der CCOO ab, die Rechte von Arbeiter_innen im Bereich Care denen anderer Arbeiter_innen anzugleichen. Dabei lässt sie das gängige Argument der Arbeitgeber_innen nicht gelten, dass die Familien eine sozialversicherte Arbeiter_in nicht bezahlen könnten (vgl. Fraktion der Familie). Anstatt durch privat angestellte Care-Arbeiter_innen mit schlechten Arbeitsbedingungen, müsse das Problem der Care-Lücke durch den Ausbau öffentlicher Dienste für Erziehung und Pflege gelöst werden. Ähnlich argumentiert *Isabel Pérez Ortega* von

der CGT. Vor allem Frauen in der CGT fordern eine grundsätzliche Umgestaltung der Gesellschaft, bei der eine Umverteilung von Care-Arbeit wesentlich ist. Care-Arbeit solle »wie eine normale Arbeit« (Interview Pérez Ortega 2011, Übers. S.R.) behandelt und anderen Arbeitsverhältnissen gleichgestellt werden. Darüber hinaus müsse das »Ausländergesetz« (*Ley de Extranjería*) reformiert werden: Arbeiter_innen ohne Papiere müssten legalisiert werden, nur so könnten sie aus der Schattenwirtschaft heraustreten. Dies ist auch die offizielle Position der CGT.

Die Protagonist_innen der »Fraktion für bessere Arbeitsrechte« argumentieren, dass die Gewerkschaften CCOO und UGT ihre Rolle als »stellvertretende Gewerkschaften« ernst nehmen müssten. Damit ist gemeint, dass die »stellvertretenden« Gewerkschaften in den Verhandlungen mit der Regierung zwischen 2002 und 2012 die offizielle Vertretung der Care-Arbeiter_innen waren. Deshalb sei es, so *Palmira Maya* der CCOO, die »Hauptaufgabe« dieser Gewerkschaften gewesen, die Care-Arbeiter_innen in Verhandlungen mit der Regierung »institutionell« zu vertreten.

Über das Argument der institutionellen Vertretung üben auch die Selbstorganisierungen der Care-Arbeiter_innen Druck auf die Gewerkschaften CCOO und UGT aus. Sedoac wirft den Gewerkschaften vor, ihrer Rolle als offizielle Stellvertreter der Care-Arbeiter_innen nicht gerecht zu werden und stattdessen die Interessen der Arbeitgeber_innen zu vertreten (vgl. 4.2). Damit stellen sie die Legitimation der stellvertretenden Gewerkschaften infrage. Als Konsequenz plante Sedoac, eine alternative Gewerkschaft für Care-Arbeiter_innen zu gründen. CCOO und UGT sehen sich von diesen Plänen bedroht, *Palmira Maya* beruft sich jedoch auf die gesetzliche Lage: »Legitimation haben wir« (Interview Maya Domingo 2011, Übers. d. Verf.). Doch allein die Möglichkeit einer solchen Konkurrenzorganisation übte Druck auf die stellvertretenden Gewerkschaften aus, auf die Forderungen der Selbstorganisierungen einzugehen. Dies stärkte die »Fraktion für bessere Arbeitsrechte« und auch ihre Vertreter_innen innerhalb der etablierten Gewerkschaften. Gleichzeitig ist das Thema einer alternativen Gewerkschaft der Hauptgrund für tiefe Konflikte zwischen Sedoac und CCOO (vgl. ebd., vgl. auch Interview Villate 2011).

Schließlich begründen die Akteur_innen der Fraktion für bessere Arbeitsrechte ihre Strategie mit den traditionellen gewerkschaftlichen Werten Solidarität und Internationalismus. Nicht die Differenz der Nationalität, sondern die Gemeinsamkeit der Klasse stehe im Vordergrund. Dabei schließen die Akteur_innen an internationalistische und antirassistische Traditionen der spanischen Gewerkschaften an (vgl. Soriano/Galan 1997). *Palmira Maya* (CCOO) argumentiert, gestützt auf diese Traditionen und Werte, dass migrantische Arbeiter_innen in das Kollektiv der Arbeiter_innen einbezogen werden müssten.

Die politische Rationalität der »Fraktion für bessere Arbeitsrechte« bestand also aus mehreren Elementen: (Migrantische) Care-Arbeiter_innen seien eine besonders verletzbare Gruppe und – ob migrantisch oder nicht – eine von der Gewerkschaft zu vertretende Gruppe. Daraus ergebe sich das gewerkschaftliche Ziel, den *Schutz dieser Arbeiter_innen* zu gewährleisten und *Strategien zur Unterstützung ihrer Rechte* zu entwickeln.

Die primäre Strategie, um diese Ziele zu erreichen, ist die institutionelle Vertretung der Care-Arbeiter_innen in Verhandlungen mit der Regierung oder internationalen Organisationen. Eine weitere Strategie ist Informations- und Öffentlichkeitsarbeit: Die CCOO etwa erstellt Studien, in denen sie konkrete Verbesserungen vorschlägt. Außerdem thematisiert sie Care-Arbeit und ihre rechtliche Entwertung auf gewerkschaftlichen Demonstrationen, etwa mit Plakaten bei der 1. Mai-Demonstration 2011 in Madrid (Interview Maya Domingo 2011). Eine dritte Strategie ist die Beratung der Care-Arbeiter_innen selbst. Dazu organisieren die Gewerkschaften öffentliche Veranstaltungen, in denen die Arbeiter_innen über ihre Rechte und neue Gesetzesvorhaben informiert werden. Für die speziellen Anliegen von migrantischen Arbeiter_innen gibt es in der CCOO Anlaufstellen. Diese *Centros de Información de Trabajadores Extranjeros* (CITEs) wurden in den 1990er Jahren zur Unterstützung von emigrierten spanischen Arbeiter_innen im Ausland aufgebaut. Sie dienen nun auch den Anliegen von migrantischen Arbeiter_innen in Spanien (vgl. Soriano/Galán 1997).

Neben den Protagonist_innen innerhalb der CCOO ist die CGT ein zentraler Akteur der »Fraktion für bessere Arbeitsrechte«. Als »nicht-stellvertretende« Gewerkschaft stehe die CGT nicht direkt in »politischer Verantwortung« und könne deshalb radikalere Forderungen artikulieren, so die Ökonomin Orozco (Interview Orozco 2011). Orozco betont allerdings, dass die Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung von Care-Arbeiter_innen vor allem auf das private Engagement von CGT-Funktionär_innen zurückzuführen sei. Ein wichtiger Faktor sei, dass die für den Bereich Hausarbeit zuständige CGT-Funktionärin Isabel Pérez selbst lange Zeit Hausarbeiterin war. Sie habe das Thema Care in der CGT gestärkt. Zwar positioniere sich die CGT für eine grundlegende Verbesserung der Rechte für Care-Arbeiter_innen, aufgrund der geringen finanziellen und personellen Ressourcen sei das tatsächliche Engagement jedoch gering. Auch die CGT-Funktionärin Pérez räumt ein, dass ihre Gewerkschaft selten Hauptorganisatorin von entsprechenden Veranstaltungen sei.

Trotz dieses Engagements für die Rechte von Care-Arbeiter_innen gibt es innerhalb der »Fraktion für bessere Arbeitsrechte« ambivalente Positionen. Vor allem die fehlende Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Selbstorganisationen erscheint problematisch. So arbeitet *Palmira Maya* der CCOO, eigentlich als zentrale Protagonistin der Fraktion, nicht mit Selbstorganisationen zusammen; sie ist nicht in deren Kämpfe eingebunden und

kennt etwa die seit 2008 jährlich stattfindenden Demonstrationen und Aktionen zum »Internationalen Tag der Care-Arbeiter_innen« am 28. März¹³ nicht. Auch die gegensätzlichen Aussagen der Interviewpartner_innen zeigen das Spannungsverhältnis: Mayas Aussage, dass die CCOO auch Sedoac nach ihren Vorschlägen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen befragt habe, wird von Sedoac bestritten. Die CCOO arbeite weder mit ihnen zusammen, noch seien sie zu ihren Vorschlägen befragt worden.

Fraktion für die Familie

Die Teile der CCOO, die der »Fraktion für die Familie« zugeordnet werden können, haben das übergeordnete Ziel, die Interessen »der Familien« zu verteidigen und eine Ausweitung der Rechte von Care-Arbeiter_innen »zu Lasten der Familien« zu verhindern. Für diese Fraktion innerhalb der Gewerkschaften steht im Vordergrund, dass die Arbeitgeber_innen im Arbeitsbereich Care spanische Lohnabhängige sind und damit zum Hauptklientel der Gewerkschaften gehören. Ihr zentrales Argument ist deshalb, dass die Familien als Arbeitgeber_innen im Privathaushalt nicht mit anderen Arbeitgeber_innen vergleichbar seien und geschützt werden müssten.

Um diese Strategie zu verstehen, sei auf die Entstehung des Care-Sektors verwiesen: Da es kaum öffentliche Dienste für Erziehung und Pflege gibt, beruht die gleichzeitige Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen in vielen spanischen Familien darauf, dass diese Familien Care-Arbeiter_innen einstellen können, deren Löhne deutlich unter denen der spanischen Frauen liegen. Vor diesem Hintergrund argumentiert die »Fraktion für die Familie«, dass, sollten die Löhne und Sozialbeiträge im Care-Bereich erhöht werden, »spanische Familien keine Care-Arbeiter_innen mehr einstellen könnten. Was hier also passieren wird, ist, dass spanische Frauen, die sich in den Arbeitsmarkt integriert hatten, wieder in den Haushalt zurückkehren werden [...] das war das Argument der Gewerkschaften.« (Interview Orozco 2011, Übers. d. Verf.) Die Arbeitsbedingungen der migrantischen Care-Arbeiter_innen werden gegen die Erwerbstätigkeit spanischer Frauen ausgespielt.

13 | Am 28. März 2010 fand in Madrid die Demonstration unter dem Motto »por los derechos de las empleadas del hogar« statt, zu der neben Sedoac auch die Gruppen *Cita de Mujeres de Lavapiés* und *Agencia de Asuntos Precarios* aufgerufen hatten. Es waren etwa 200 Care-Arbeiter_innen gekommen, um die Angleichung ihrer Arbeitsrechte an die des Régimen General zu fordern (vgl. La Rioja vom 29. März 2010 und El Mundo vom 29. März 2010). Auch 2011 traten sie mit den Parolen »Ohne uns bewegt sich nichts!« (»Sin nosotras, no se mueve el mundo«) und »Beendet die Sklaverei« auf die Straße (vgl. El Periódico de Aragón vom 3. März 2011).

Eine Protagonistin dieser Position ist die CCOO-Funktionärin *Blanca Villate*, die im November 2011 einen Teil der Reform (die der Sozialversicherung) mit der Regierung verhandelt und unterschrieben hat. Sie betont, dass sich der Privatraum von Familien nicht mit einem Arbeitsplatz in einem Unternehmen vergleichen lasse und daher nicht dieselben Regeln gelten könnten. Eine Kontrolle der Arbeitsbedingungen von Care-Arbeiter_innen in Privathaushalten sei abzulehnen, da sie einen unzulässigen Eingriff in die Privatsphäre »der Familien« darstelle. Mit diesem Argument kritisiert *Villate* auch die Gewerkschaft UGT, die bei den Verhandlungen die volle Integration von Hausarbeiter_innen in das Allgemeine Arbeitsgesetz gefordert hatten, und damit, so *Villate*, »zu viel« (Interview *Villate* 2011, Übers. d. Verf.).

Die politische Rationalität der zweiten Fraktion innerhalb der Gewerkschaften stellt sich folgendermaßen dar: Da die überwiegende Zahl der Arbeitsverhältnisse im Care-Sektor informell ist, spielen Care-Arbeiter_innen in den Betriebswahlen kaum eine Rolle – da sie isoliert voneinander in Privathaushalten arbeiten, können sie daran nicht teilnehmen. Insbesondere migrantische und illegalisierte Arbeiter_innen spielen für die Position als »Stellvertretung« eine nebensächliche Rolle. Relevant dafür dürften legalisierte Arbeiter_innen mit einem stabilen Erwerbsverlauf sein. Nur 11,8 Prozent der legal beschäftigten (!) gering qualifizierten Arbeiter_innen sind Gewerkschaftsmitglied (vgl. Guzmánt 2010: 85). Die mittelständischen Lohnabhängigen, die gleichzeitig die Care-Arbeitgeber_innen sind, stellen das größere Potential an Wähler_innen und Mitgliedern. Dazu die Ökonomin *Orozco*: »Wenn die Gewerkschaften die Rechte der Arbeiter_innen im Bereich Care verteidigen, machen sie eine Politik gegen ihre eigenen gewerkschaftlichen Mitglieder.« (Interview *Orozco* 2011, Übers. d. Verf.)

Akteur_innen der Fraktion für die Familie gehen somit nicht auf die spezifische Situation der Migrant_innen – im Hinblick auf Aufenthalt, Arbeit oder gesellschaftliche Anerkennung – ein. Beispielhaft bewertet die CCOO-Protagonistin dieser Fraktion, *Blanca Villate*, das Gesetz als für alle Arbeiter_innen gleich nützlich und leugnet, dass es eine arbeitsrechtliche Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsstatus oder von Rassismus gäbe: »Was man verstehen muss, ist, dass die Unterschiede nicht aus der Herkunft der Arbeiter_innen kommen. Es ist irrelevant, ob man Migrantin ist oder nicht – oder Spanierin. Die Gesetze machen keine Unterschiede.« (Interview *Villate* 2011, Übers. d. Verf.) Mit der juristischen Differenzierung entlang des Aufenthaltsstatus geht sie affirmativ um. Sie sieht deshalb keinen Handlungsbedarf gegenüber Arbeiter_innen, die keine Aufenthaltsgenehmigung haben, da diese »natürlich« (ebd.) auch nicht arbeiten könnten. Die Akteur_innen dieser Fraktion in den spanischen Gewerkschaften benennen die Familien, also die Arbeitgeber_innen, als die Gruppe, deren Interessen geschützt werden müssten. Die Rechte der Care-Arbeiter_innen sind in dieser Perspektive

von keiner besonderen Bedeutung. Damit leiten sich für diese Akteur_innen *Strategien zur Verteidigung der Rechte der Familien/Arbeitgeber_innen* ab.

Eine Strategie ist die Verteidigung der Rechte der Familien in den Verhandlungen des Gesetzes der Arbeitsrechte. So berichtet *Blanca Villate*, dass der Unternehmerverband in den Verhandlungen nicht mehr gebraucht wurde, weil die Interessen der Arbeitgeber_innen schon durch Gewerkschaften und Regierungsvertreter verteidigt wurden: »Wir alle – egal ob Arbeitgeber oder Gewerkschaften – waren hier Arbeitgeber, im größeren oder kleineren Rahmen.« (Interview Villate 2011, Übers. d. Verf.) Dies zeigt, dass in den Verhandlungen nicht nur die Interessen von Care-Arbeitgeber_innen vertreten wurden, sondern dass, wie *Orozco* es formuliert, die Gewerkschafts-Funktionär_innen, die selbst Care-arbeiter_innen beschäftigten, »ihre eigenen Klasseninteressen vertreten haben. Und das hat man gemerkt! Und zwar sehr häufig, darin wie sie sich positioniert haben!« (Interview Orozco 2011, Übers. d. Verf.) Sedoac kritisierte die Verhandlungsposition dieser Fraktion heftig und bestätigt, dass die Position der Arbeitgeber_innen nicht durch die Unternehmensverbände vertreten wurde, »sondern die Arbeitgeber waren die eigenen Gewerkschaften, die selbst Care-Arbeiter_innen einstellen.« (Interview Sedoac 2011, Übers. d. Verf.) Eine weitere Strategie dieser Fraktion ist die Zusammenarbeit mit arbeitgeber_innennahen Verbänden. Was *Palmira Maya*, eigentlich Protagonistin der Fraktion für bessere Arbeitsrechte, als »Organisationen von Care-Arbeiter_innen« (Interview Maya Domingo 2011, Übers. d. Verf.) bezeichnet hatte, stellte sich bei Nachfrage als Arbeitsvermittlungsagenturen heraus: *Caritas* und *Cruz Roja* (Rotes Kreuz). Diese werden sowohl von Sedoac als auch von der CGT dafür kritisiert, die Position »der Familie« einzunehmen und nicht auf die Einhaltung von Mindeststandards bei den Arbeitsverhältnissen zu achten. Migrantische Care-Arbeiter_innen würden damit in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse vermittelt (Interview Pérez Ortega 2011).

Strategien für das national-soziale und das linksliberal-alternative Hegemonieprojekt

Akteur_innen innerhalb der Gewerkschaften verfolgen also widersprüchliche Ziele und Strategien. Die Strategien zur Verbesserung der Arbeitsrechte migrantischer Care-Arbeiter_innen stehen den Strategien »für spanische Familien« gegenüber. Die nicht-stellvertretende CGT unterscheidet sich in der Radikalität ihrer Forderungen, aber auch in der Intensität ihrer Praxis von der CCOO. Gleichzeitig werden auch *innerhalb* der Gewerkschaft CCOO unterschiedliche, in diesem Falle sogar gegensätzliche Strategien verfolgt. Dementsprechend können unterschiedliche Fraktionen innerhalb eines or-

ganisierten Akteurs, wie der CCOO, unterschiedliche Hegemonieprojekte befördern.

Die Akteur_innen der Fraktion »für bessere Arbeitsrechte« argumentieren mit Bezug auf den Schutz besonders verletzlicher Arbeiter_innen und positionieren sich gegen die eigene Kernklientel, die in diesem Fall Arbeitgeber_innen der Care-Arbeiter_innen sind. Bezogen auf die von Sebastian Wolff (in d. Bd.) herausgearbeiteten Hegemonieprojekte in Spanien kann diese Fraktion dem linksliberal-alternativen Hegemonieprojekt zugeordnet werden. Die zweite Fraktion verfolgt die Strategie, die Interessen der »nationalen« Arbeitnehmer_innen, die die überwiegend migrantischen Care-Arbeiter_innen einstellen, beziehungsweise die Interessen »der Familie« zu vertreten. Akteure dieser Fraktion argumentieren im Sinne des national-sozialen Hegemonieprojektes.

Für die Historisch Materialistische Politikanalyse (HMPA) bedeutet dies, dass bereits innerhalb gesellschaftlicher Akteur_innen Ziele und Strategien heftig umkämpft sein können. Die Strategien organisierter Akteur_innen wie einer Gewerkschaft sind selbst das Ergebnis von Kämpfen innerhalb gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse. Für die internen Kämpfe um Hegemonie und die Herausbildung einer Strategie ist im vorliegenden Fall die Verwobenheit von Ungleichheiten von Klasse, Migration und Geschlecht zentral.

FAZIT

Am Beispiel der Aushandlung der Reform der Arbeitsbedingungen von Care-Arbeiter_innen wurde gezeigt, wie wirkmächtig komplexe Ungleichheiten in der Bildung von Fraktionen und deren Strategien sind. Durch die Zunahme der Erwerbsarbeit spanischer Frauen wurde die stark vergeschlechtlichte Care-Arbeit an migrantische Frauen umverteilt; nun in Form von bezahlter, allerdings prekärer Erwerbsarbeit. Damit verändert sich die Aufteilung geschlechtsspezifischer Arbeit *innerhalb* der Gruppe der Frauen an der Achse Migration. Innerhalb der Gewerkschaftsklientel entsteht an den Achsen Geschlecht und Migration somit ein Klassenkonflikt, der sich auch in den widersprüchlichen Strategien der Gewerkschaften zeigt. Dies zeigt, dass die HMPA auch und gerade die Widersprüche gegensätzlicher Fraktionen innerhalb von zentralen Akteuren in den Blick nehmen muss.

Es wurde außerdem gezeigt, dass auch Akteure wie Gewerkschaften als widersprüchliche Akteure zu begreifen sind und sie entsprechend ihrer Praxis kritisch untersucht werden müssen. So reproduziert die Fraktion der »Rechte für die Familie« selbst Ungleichheiten an den Achsen von Migration und Klasse. Bei der HMPA ist es deshalb notwendig, die Verwobenheit der Akteure in Herrschaftsverhältnisse genau zu untersuchen.

Die widersprüchlichen Strategien innerhalb der Gewerkschaften zeigen zugleich, dass Hegemonie auch innerhalb der Gewerkschaften umkämpft ist. Hier bieten sich somit auch Anknüpfungspunkte für emanzipatorische Akteur_innen.