

Mit Frauen kann man so was ja machen...

Wie sich nicht nur die BruderhausDiakonie an Frauenarbeitsplätzen reich spart

Wenn man den Synodalen der evangelischen Kirche glaubt, dürfte es das gar nicht geben. Aber in der Diakonie in Württemberg ist eben alles ein bisschen anders. GmbHs werden gegründet, die meisten sind gar nicht mehr Mitglied im Diakonischen Werk, es reicht ja, wenn die Muttergesellschaft ein ordentliches Mitglied der Diakonie ist. Hausreinigungsfirmen putzen in den Altenheimen; in der Küche wird nicht mehr gekocht sondern ein Werkvertrag erfüllt. Nur so, lamentieren die Chefs großer Diakoniekonzerne, könnten sie wirtschaftlich arbeiten. Kolleginnen, die früher einmal von ihrer Arbeit leben konnten, werden zu „Aufstockerinnen“, sind auf Leistungen des Sozialamtes angewiesen. Kaum eine von ihnen kann sich auf ihre Rente freuen, denn von der in der Diakonie üblichen Zusatzrente sind sie marktgerecht ausgeschlossen. „Wir zahlen besser, als das branchenüblich ist“, so argumentieren die Vorstände der großen diakonischen Einrichtungen. Im Schwäbischen nennt man dies einen „Lumpenbeweis“. Ja sie haben Recht, es gibt Arbeitgeber, die noch schlechter bezahlen, als die



Hauswirtschaftsfirmen der Diakonie. Betroffen sind fast ausschließlich Frauen. Auch hier unterscheidet sich die Diakonie nicht mehr von weltlicher Ausbeutung.

Aber nicht nur in den ausgegründeten

Hauswirtschaftsfirmen, die mit ihren schönen Fantasienamen, wie BruderhausService, diakonische Servicedienste, Nintegra, Integra usw. eine heile diakonische Welt vorgaukeln, sondern auch im Pflegealltag sind es die Frauen, die auf Teilzeitstellen und befristete Arbeitsplätze verwiesen werden. Präkäre Arbeitsverhältnisse, von den Kirchen angeprangert, sind in der Diakonie nach wie vor an der Tagesordnung und sie sind fast immer weiblich. Welcher Mann wäre denn bereit in der ambulanten Pflege mit einem 50%-Job geteilten Dienst zu machen? Morgens eine Stunde, spätabends 3 Stunden und immer bereit einzuspringen, wenn eine Kollegin krank wird. Wenn sich dann hunderte Mehrarbeitsstunden angesammelt haben, gibt es nicht etwa eine Bonuszahlung, nein die Kolleginnen müssen sich auch noch anhören, dass es natürlich nicht geht, dass sie so viele Stunden hamstern. „Die Stunden können unmöglich ausgezahlt werden, das würde ja das Unternehmen ruinieren,“ sagt der Chef und braust in seinem Dienstwagen davon.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein Memorandum bezeichnet etwas, das bedenkenswert ist. Nun bekamen wir ein Memorandum der diakonischen Arbeitgeber auf den Tisch. Bestimmt ist es für die Synodalen, die sich zur Zeit mit der Grundlage unseres Arbeitsrechts beschäftigen. Mit dem Entwurf des neuen Gesetzes entfällt die Möglichkeit, die Bundes-AVR durch eine Dienstvereinbarung einzuführen.



Den Arbeitgebern gefällt dies nicht, deshalb haben sie den Synodalen was zum Nachdenken geschickt: ihr Memorandum. Sie wollen, dass die Synode festlegt, dass grundsätzlich die Bundes AVR gilt.

Nun können die Arbeitgeber natürlich ihre Interessen gegenüber den Synodalen vertreten. Bemerkenswert und damit „memorandumwürdig“ wird dies nur durch das seltsame Verfahren mit dem die Arbeitgeber ihr Denkpapier verabschiedet haben. Eine Einrichtung, die sich nicht innerhalb von vierzehn Tagen gegen das Papier ausgesprochen hat, hat dem Memorandum zugestimmt. Das Ergebnis kann man im Anhang des Memorandums feststellen: als Unterstützer des Memorandum werden auch Einrichtungen, benannt, die gar nichts mit württembergischen Arbeitsrecht zu tun haben.

Uli Maier
Vorsitzender der AGMAV



2015
Internationaler
Frauentag

Heute für morgen
Zeichen setzen

40 Prozent Frauen in Gremien und Leitungen - auf jeden Fall

Im Oktober 2010 haben sich die Mitgliedsunternehmen des Diakonischen Werks Württemberg (DWW) freiwillig dazu verpflichtet, dass bis 2020 Frauen und Männer mit jeweils mindestens 40 Prozent in Leitungen und Gremien vertreten sein sollen. Die Diakonie hat damit die gesellschaftliche Diskussion zur Quote aufgegriffen.

Da Leitungen und Gremien diakonischer Unternehmen bisher männlich dominiert sind, war dies ein überfälliger aber auch zu begrüßender Schritt.

Allgemein wird, z.B. für Aufsichtsräte eine Quote von 30 Prozent diskutiert. Insofern sind die 40 Prozent schon ein Fortschritt. Wen frau/man berücksichtigt, dass es in der Diakonie durchschnittlich eine Frauenbeschäftigungsquote von ca. 75% gibt, bilden die 40% die vorhandene Frauenpräsenz nicht ab. Allerdings ist die Selbstverpflichtung ein Schritt in die richtige Richtung.

Nach nunmehr vier Jahren hat sich, so die Informationen, bisher nicht viel getan. In den Aufsichtsgremien und den Leitungen sind in der Regel nicht mehr Frauen als vorher. Vielfach wird geäußert, dass Frauen eben nicht so bereit sind, sich für diese Funktionen zur Verfügung zu stellen.

In politischen Diskussionen landauf und landab wird überwiegend zugestanden, dass Frauen in Leitungen, Vorständen und weiteren Gremien unterrepräsentiert sind. Es wird auch kritisiert, dass Karrieren von Frauen durch die oftmals noch immer vorhandene Doppelbelastung durch Familie und Beruf, nicht nur unter sondern auch abgebrochen werden.

Quote- ja oder nein?

Es wird aber trotzdem vielfach in Frage gestellt, ob eine verbindliche Frauenquote die richtige Methode ist, die Präsenz von Frauen in Leitungen und Gremien von Unternehmen, Verbänden, Parteien, Stiftun-

gen, Vereinen usw. zu erhöhen. Diesbezüglich wird oft vor „Überregulierung“ und der Aufgabe von erforderlicher Eigensteuerung in den Unternehmen gewarnt. Eine verbindliche Quote wird kritisiert, weil dann Frauen nicht auf Grund ihrer Qualifikation genommen werden sondern nur um die Quote zu erfüllen. Das Unwort der Quotenfrau macht die Runde.

Viel zu selten wird nach den tatsächlichen Gründen dafür gefragt, warum Frauen in leitenden Funktionen so überdeutlich unterrepräsentiert sind.



Foto: Helene Jeske-Baumann

Warum machen zu wenig Frauen Karriere?

So bleibt es oftmals Frauenorganisationen, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitendenvertretungen und einer überschaubaren Gruppe aus der Politik überlassen, die notwendigen Fragen aufzuwerfen und ihre Antworten der politischen Diskussion zur Verfügung zu stellen:

Frauen sind aus unserer Sicht sehr selten in Leitungen und Aufsichtsgremien vertreten,

- ⇒ weil mächtige Männer ihren Einfluss ungern teilen bzw. abgeben,
- ⇒ weil z. B. Unternehmensstrukturen - auch in der Diakonie - so gestaltet sind, dass Macht immer nur aus Macht geboren wird, also Nachfolge in der Macht von den bisher Mächtigen ausgesucht und eingesetzt wird und deshalb z. B. die MAVen bei der Einstellung von Leitungen außen vor sind,
- ⇒ weil Leitungstätigkeiten immer den ganzen „Mann“ fordern, also weit über 100% der Arbeitskraft, was wiederum nur möglich ist, wenn auf die nach wie vor gesell-

schaftlich vorherrschende Rolle der Geschlechter zurück gegriffen wird: die Frau hält dem Mann den Rücken frei,

- ⇒ weil aus diesem Grunde Leitungsstellen in Teilzeit nur vereinzelt anzutreffen sind,
- ⇒ weil Personalentwicklung, die diese Dinge berücksichtigt, selten ist, da sie aufwändiger und teurer wäre und bisherige (Macht-) Verhältnisse auf den Kopf stellen würde,
- ⇒ weil Frauen auf Grund ihrer Lebenserfahrung einen kooperativen und partizipativeren Stil in Leitungen und Aufsichtsgremien etablieren könnten, der vielleicht gar nicht so gewollt ist,
- ⇒ weil mehr Frauen in leitenden Funktionen auch betrieblich neue Anforderungen hinsichtlich Kinderbetreuung und Ausbildung zur Folge hätten, die kostenintensiver wären.

Die Quote muss kommen!

Diese Auflistung ist nicht vollständig, macht aber deutlich, dass Frauen nicht zufällig sondern gezielt kaum in Leitungen vertreten sind. Deshalb geht es auch nicht darum, dass man(n) keine Frauen für Leitungen findet und Männer halt besser sind. Die Entwicklung in anderen Ländern aber auch in verschiedenen Organisationen, wie zum Beispiel bei Gewerkschaften zeigt deutlich, dass eine Gleichstellung der beiden Geschlechter nur durch klare Regelungen, also durch eine Quote zu erreichen ist.

Und - keine Sorge - die Politik- und Unternehmensqualität z.B. in Skandinavien ist nicht schlechter, eher besser als bei uns.

Darum:

der Beschluss 40:40 ist wichtig. Er ist ein Schritt in die richtige Richtung!

Gehen wir weiter, kappen wir Seilschaften, verändern wir Haltungen. Führen wir die verbindliche Quote ein und damit auch spürbare Konsequenzen, wenn diese nicht erreicht wird, zum Beispiel die Nichtbesetzung einer Leitungsstelle.

Die Unternehmen und damit Frauen und Männer, würden davon profitieren.

Spiel mit offenen Karten - Was verdienen Frauen und Männer?

In Deutschland weiß kaum jemand was die Kolleginnen und Kollegen verdienen.

Offen über Gehälter zu sprechen, ist bis heute nicht wirklich üblich. Es gibt sogar Arbeitsverträge, nach denen - übrigens rechts- und sittenwidrig - das Reden über das eigene Gehalt untersagt wird.

Dadurch soll verhindert werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich miteinander solidarisieren und gemeinsam für gerechten und auskömmlichen Lohn streiten.

Höchste Priorität hat also die Gehaltstransparenz vor allem für Frauen, denn sie ist ein wichtiger Faktor, um die immer noch aktuelle Lohnlücke von 22 Prozent zwischen den Geschlechtern zu schließen.

Transparenz ist folglich eine wichtige Voraussetzung für Einkommensgerechtigkeit. Frauen und Männer müssen die Lohnunterschiede in ihrem Betrieb kennen.

Gehaltstransparenz kann eine innerbetriebliche und gesamtgesellschaftliche Debatte anstoßen und die Beteiligten beim Prozess der Lohngestaltung unterstützen.

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Nun werden viele sagen, dass es doch die AVR - Württemberg gibt, nach der alle, egal ob Frau oder Mann, entsprechend ihrer Tätigkeit gleich eingruppiert werden. So bekommt eine Heilerziehungspflegerin das gleiche Gehalt wie ein Heilerziehungspfleger. Das ist zweifelsohne richtig.

Der Einkommensunterschied macht sich im Wesentlichen daran fest, dass „typische Frauenberufe“ grundsätzlich schlechter bezahlt werden als „typische Männerberufe“. So erhält die Erzieherin, aber auch der Erzieher, weniger Einkommen als der Techniker bzw. die Technikerin, die es aber genau so selten gibt wie den Erzieher. Beide sind aber von der Ausbildung her gleichwertige Berufe.

Weiterhin rührt der Einkommensunterschied daher, dass Frauen auf Grund der Doppelbelastung von Familie und Beruf große Unterbrechungen in ihrem Berufsleben aufweisen und dadurch auch deutlich schlechtere Karrierechancen haben. Hierzu sei auf den anderen Artikel in dieser WIR-Ausgabe verwiesen. Es kann nicht sein dass überwiegend männlich geprägte Berufe trotz gleicher schulischer Voraussetzung und gleicher

ver.di zur Erhöhung der Einkommen in den Pflegeberufen.

Überhaupt nicht einleuchtend ist es, dass ein Mitarbeiter in der Stadtreinigung für schweres Heben eine Zulage bekommt und eine Altenpflegerin nicht.

Natürlich soll dem Kollegen von der Müllabfuhr seine Zulage erhalten bleiben. Er hat sie mehr als verdient, aber die Altenpflegerin eben auch!

Der Equal Pay Day

Seit vielen Jahren gibt es weltweit den sog. Equal Pay Day. Seit 2008 übrigens auch in der Bundesrepublik.

Der Equal Pay Day will die Ursachen von Entgeltunterschieden aufzeigen und langfristig die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede abbauen.

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied.

In Deutschland liegt der zur Zeit bei 22%. (Statistisches Bundesamt)

Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage, die Frauen im Jahr mehr als Männer arbeiten müssen, um auf das Durchschnittsgehalt eines Mannes zu kommen:

22 Prozent von 365 Tagen sind 79 Tage!

Der diesjährige Equal Pay Day findet folglich am

20.3.2015, also 79 Tage nach Jahresbeginn statt.

Für uns heißt das, dass wir, wenn wir von den Aktivitäten zum Frauentag am 8. März wieder daheim sind, uns kurz stärken, um am 20. März zum Equal Pay Day wieder auf der Straße zu sein!

In diesem Jahr steht er unter dem Motto Gehaltstransparenz.



Ausbildungsdauer bis zu 1/3 mehr verdienen.

Es gilt also nach wie vor:

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!

Ein Weg, das zu erreichen, ist, gemeinsam die Forderung nach der Aufwertung der sozialen und pflegerischen Berufe auf die Straße bzw. in die Betriebe und damit in die Öffentlichkeit zu tragen.

Zwei sehr gute Möglichkeiten dafür sind zum einen die kommende Tarifaussprache in Sachen TV Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Kampagne der Gewerkschaft

Ingeborg Gerhardt und
Christian Lawan
für den Arbeitskreis
Gleichstellung der AGMAV



Kirchentag

3. - 7. Juni 2015 in Stuttgart

Der Deutsche Evangelische Kirchentag will Menschen zusammenführen, die nach dem christlichen Glauben fragen. Er will evangelische Christinnen und Christen sammeln und im Glauben stärken. Er will zur Verantwortung in der Kirche ermutigen, zu Zeugnis und Dienst in der Welt befähigen und zur Gemeinschaft der weltweiten Christenheit beitragen.“

(Aus der Präambel zur Ordnung des Deutschen Evangelischen Kirchentages)

Der evangelische Kirchentag findet alle zwei Jahre in einer anderen Stadt Deutschlands statt, weil sich der evangelische und der katholische Kirchentag abwechseln, dieses Jahr nun in Stuttgart. Es nehmen regelmäßig über 100.000 Menschen am Kirchentag teil.

Den Kirchentag gestalten viele und unterschiedlichste Institutionen. Die TeilnehmerInnen sind eingeladen sich einzumischen und mitzumachen, z.B. bei Diskussionen und Foren und bei über 2.000 kulturellen, geistlichen und gesellschaftspolitischen Veranstaltungen. Im April wird das dicke Programmheft für den Kirchentag erscheinen, hier kann man sich einen Überblick verschaffen über die zahlreichen Workshops, Ausstellungen, Konzerte, Gottesdienste, Vorträge Podiumsdiskussionen und und und... Selbstverständlich ist auch unsere Gewerkschaft ver.di auf dem Kirchentag vertreten. Die Bundeskonferenz der Diakonie (buko) und die AGMAV

Württemberg sind zu Gast am ver.di Stand und planen dort ihre Aktionen. Der „ver.di-Buko-AGMAV-Stand“ ist auf dem Markt der Möglichkeiten beim Themenpark 4 „Gesellschaft und Bildung“ im Neckar Park angesiedelt. Am Freitag wird es von 11:00 Uhr bis 13:00 Uhr ein Streitgespräch geben, das sich mit dem Thema „Arbeitgeberin Kirche“ auseinandersetzt. Wir werden mit verschiedenen Aktionen auf dem Kirchentag zeigen, dass Kirche und Diakonie als einer der größten Arbeitgeber sich auch mit den komplexen Themen in der Arbeitswelt auseinandersetzen muss und eigentlich als gutes Beispiel im christlichen Sinne vorangehen sollte. Kommt vorbei und diskutiert mit uns mit, mischt euch ein auf dem Kirchentag für ein gutes Leben und Arbeitsleben - auch in Kirche und Diakonie!



Arbeitsbefreiung für Teilnahme am Kirchentag

Im § 29 AVR Wü/I (und analog in § 11 Abs. 5 der AVR DD) ist geregelt: Zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages kann Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 29 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Wie geht's?

Am besten frühzeitig einen Antrag auf Freistellung an die Vorgesetzten schreiben mit dem Hinweis auf den § 29 AVR-Wü bzw. § 11 AVR-DD. Wenn es Streitigkeiten über die Arbeitsbefreiung gibt, bitte an die MAV wenden.



WIR! Die Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie wurde Ihnen überreicht durch Ihre Mitarbeitervertretung

Impressum: WIR! herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg, v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier; Fotos S. 1-3 Susanne Haase
Anschrift: Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, Fon: 0711-1656 266, Fax 0711 - 1656 49 266, Mail: info@agmav-wuerttemberg.de, Homepage: www.agmav-wuerttemberg.de

