

... SIND VIEL MEHR WERT!

4,3 % mehr Lohn - die „Metaller“ sind es sich WERT! Bei anhaltend guter Konjunktur konnte die IG Metall für ihre Beschäftigten zusätzlich zur Tarifierhöhung Zusatzgeld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit durchsetzen.

Pflege muss aufgewertet werden - in Sonntagsreden, Koalitionsgesprächen, egal wo man hin schaut, alle sind sich darüber einig! Gleichwohl, die aktuellen Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst werden es zeigen, ob den Worten endlich auch Taten folgen?

WIR sind es WERT! So lautet das Motto für die Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst und es ist gleichermaßen das Motto für uns als Diakoniebeschäftigte.

Denn: Die Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Dienst (TVöD) sind auch unsere Tarifverhandlungen! Für etwa 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie in Württemberg gelten mit den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) weitestgehend der TVöD. Entgelt und Arbeitszeit betreffende Tarifabschlüsse werden hier automatisch übernommen.

Beteiligen wir uns also an den Tarifverhandlungen, doch wie geht das? Zuerst durch die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di! Denn diese führt die Tarifverhandlungen und nur eine starke Gewerkschaft kann gute Tarifergebnisse erreichen. Mit DIR, mit jeder und jedem von uns wird die Gewerkschaft stärker. Bist Du dabei,

kannst Du selbstverständlich auch mitmachen: Bei der Diskussion über die Forderung zur Tarifrunde, in den Gremien, bei den Aktionen - Du bist dann Teil der Tarifverhandlungen und das Ergebnis der Verhandlungen ist DEIN Ergebnis - Du kannst es direkt auf Deiner Gehaltsabrechnung und auf Deinem Konto ablesen!

Seit 8. Februar wissen wir, ver.di fordert 6,0 %. Um mindestens 200 Euro sollen die Tabellenentgelte erhöht werden! Weiterhin steht die Forderung nach Erhöhung der Entgelte für Auszubildende und Praktikantinnen/

Praktikanten um 100 Euro monatlich.

Für 26. Februar ist bereits die erste Verhandlungsrunde

zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden geplant. Weitere für 12./13. März und 15./16. April. Die Verhandlungen werden unterstützt durch Aktionen in den ver.di-Bezirken.

Die ver.di-Aktiven in euren Einrichtungen werden Informationen zu den Tarifverhandlungen verteilen und euch einladen, mitzumachen und euch an Aktivitäten und Aktionen zu beteiligen.

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) ist DER Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit. Aufwertung der Sozialen Arbeit und damit auch der Pflege erfordert eine Aufwertung des TVöD! Deshalb machen wir mit, WIR sind es WERT!



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

sind Autos bauen,
Bleche biegen, IT-
Dienstleistungen
entwickeln mehr
wert, als Menschen
zu betreuen und zu
pflegen?



WIR sind es WERT, das Motto der Tarifverhandlungen zum TVöD, ist eine sozialpolitische Aussage: Es geht um den WERT Sozialer Arbeit! Das ist existenziell, nicht nur für uns, die WIR diese Arbeit machen, sondern auch dafür, dass diese Arbeit weiterhin gemacht werden kann.

Ob morgen noch genügend Leute dafür gefunden werden, hängt wesentlich von den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung sozialer Arbeit ab. Dass klassische Frauenberufe nach wie vor schlechter bezahlt werden macht deutlich, der Internationale Frauentag ist heute wichtiger und aktueller denn je. Mehr dazu in dieser Ausgabe der WIR!

Tragen wir unseren Teil zur Veränderung bei! Engagieren wir uns in der Gewerkschaft, beteiligen wir uns bei den aktuellen Tarifverhandlungen! Und: Kämpfen wir weiter gegen Konkurrenz durch unterschiedliche Tarife, auch in der Diakonie.

Mehr als 8.000 Diakoniebeschäftigte in Württemberg sind von den Tarifverhandlungen und vor allem von den Verhandlungsergebnissen ausgeschlossen. Für sie gilt mit den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland ein anderes Tarifrecht. Diese Tarifkonkurrenz schadet und muss deshalb beendet werden.

Euer

Uli Maier

Vorsitzender der AGMAV

100 Jahre Frauenwahlrecht Ziel erreicht?



Frauen - aber auch Männer - können dieses Jahr ein einschneidendes Jubiläum feiern – den 100. Geburtstag des Frauenwahlrechts in Deutschland. Am 30. November 1918 trat in Deutschland das Reichswahlgesetz mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht für Frauen in Kraft. Damit wurde ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Männern und Frauen getan. Das Frauenwahlrecht ist nicht vom Himmel gefallen, es musste erkämpft werden, wie zuvor das allgemeine Wahlrecht für Männer.

Der Weg für Frauen war aber deutlich länger. In Deutschland kämpften seit Ende des 19. Jahrhunderts engagierte Frauen und als organisierte politische Kraft die Sozialdemokratie und die Gewerkschaften für das Frauenwahlrecht. Auf dem Internationalen Frauenkongress 1907 in Stuttgart forderten die sozialistischen Frauen um Clara Zetkin das allgemeine Wahlrecht für Frauen. Mehr als 10 Jahre später war es dann gegen alle

Widerstände soweit: Am 19. Januar 1919 konnten die Frauen landesweit bei der Wahl zur verfassungsgebenden Nationalversammlung, in allgemeiner, gleicher, geheimer und direkter Wahl wählen und gewählt werden. 300 Frauen stellten sich zur Wahl, 37 Frauen wurden gewählt. Ein erster Schritt war getan, viele weitere Schritte waren nötig, viele weitere Rechte und Ansprüche mussten erkämpft und dann gesetzlich verankert werden.

Ein weiterer entscheidender Meilenstein konnte durch die Juristin Elisabeth Selber, eine der vier „Mütter des Grundgesetzes“ gesetzt werden. Sie kämpfte mit großem Engagement darum, dass der Satz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ am 23. Mai 1949 in Artikel 3 Absatz 2

unseres Grundgesetzes aufgenommen wurde.

Die 37 weiblichen Abgeordneten von 1919 entsprachen damals einem Anteil von 9 %. In der jetzigen Legislaturperiode sind es im Bundestag 30,7 %, im Landtag von Baden Württemberg lediglich 24,5 %.

Aktueller Zwischenruf: Der Koalitionsvertrag von Grünen und CDU im Land legt fest, dass eine Wahlrechtsreform durchzuführen sei, um die Repräsentanz der Frauen im Landtag entsprechend ihres Bevölkerungsanteils zu

und eine paritätische Besetzung von Wahllisten und Wahlkreisen in Deutschland.

Nötig ist aber auch, darüber zu debattieren, was Frauen bisher davon abhält, sich zu beteiligen: Politische Arbeit in Parteien und Institutionen braucht Zeit und einen selbstbewussten Umgang mit den männlich geprägten Strukturen. Schlechtere Bezahlung sowie die Tatsache, dass Frauen dazu noch immer den Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgetätigkeiten erledigen, füh-

ren dazu, dass es Frauen an eigenen ökonomischen und zeitlichen Ressourcen deutlich mehr mangelt als Männern.

Sexistische Stereotype und Vorurteile, mit denen Mädchen schon von früh auf konfrontiert werden, mindern das Selbstvertrauen, sich in männlichen Strukturen gegen alle Widerstände zu behaupten – und prägen bei Männern



erhöhen. Von dieser Festlegung hat sich nun die CDU-Fraktion im Landtag verabschiedet. Sie will beim alten Recht bleiben. Kommentar des Landesfrauenrats von Baden-Würt.: Ohne eine Reform hin zu einem demokratischeren Wahlrecht, das Nominierungsgerechtigkeit für Frauen sicherstellt, wird Baden Württemberg auch weiterhin die bundesweite Schlusslichtposition beim Frauenanteil im Landesparlament behalten.

Die Umsetzung des passiven Wahlrechts hinkt übrigens deutlich hinter der des aktiven Wahlrechts zurück. Hier liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei knapp 50%! Doch woran liegt das? Was muss geschehen, damit sich das ändert?

Nötig ist ein Kulturbruch in der männlich dominierten Parlamentsarbeit

kein gleichberechtigtes Bild von Frauen. Die #MeToo-Debatte verdeutlicht die Problematik, macht aber auch Mut, dass Solidarität zur Veränderung der Verhältnisse beiträgt, übrigens auch die Solidarität von Männern. Es ist deutlich, dass die tatsächliche paritätische Umsetzung des (Frauen-) Wahlrechts in engem Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Verhältnissen steht, und dass das Wahlrecht vor 100 Jahren lediglich der Startschuss für weitere politische und gesellschaftliche Partizipation von Frauen von heute ist! Das Frauenwahlrecht ist erst dann wirklich angekommen, wenn zur gleichberechtigten Präsenz von Frauen in den Parlamenten auch endlich die Themen der Geschlechtergerechtigkeit dort erfolgreich eingebracht worden sind!

Debora - Frauen und Männer sind gleichberechtigt - oder?

Vor einem Jahr informierten wir an gleicher Stelle über das Projekt Debora. Sein Ziel war es, die Unternehmen bei folgenden Aufgaben zu unterstützen: Etablierung einer familien- und frauengerechten Personalpolitik, Förderung von Frauen, damit sie in Spitzenpositionen gelangen sowie das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit in Gremien. Hintergrund des Projektes war der Beschluss des Diakonischen Werks Württemberg von 2010 bis 2020 zu bewirken, dass in den Leitungen und den Gremien des DWW und der diakonischen Unternehmen, die Geschlechter jeweils zu mindestens 40 % vertreten sind.

Wir berichteten ebenfalls, dass dieses Ziel mit Sicherheit nicht erreicht werden wird und dass trotzdem das Programm, „Debora-Einstieg in Führung“ nun auch für männliche Nachwuchsführungskräfte geöffnet werden soll. Der AK Gleichstellung und der Vorstand der AGMAV protestierten dagegen und forderten, dass dieses Programm weiter ausschließlich Frauen fördern soll. Erst auf direkte Aufforderung kam eine Antwort des Vorstandes des DWW. Diese enthielt im Wesentlichen nur den Hinweis, dass die Öffnung für Männer inhaltlich richtig ist und man(n) folglich an der Maßnahme festhalten wird, da es um Führungskräftevielfalt geht, wozu auch Männer gehören.

Wir unterstreichen hier nochmal, dass natürlich auch Männer zu Führungstätigkeiten befähigt werden sollen, dass es allerdings jetzt darum geht, die deutlich zu geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen! Wir bedauern nochmal diese Entwicklung und erneuern unsere Forderung:

Was wir brauchen, ist die Frauenquote für Leitungstätigkeiten in der Diakonie und ihren Unternehmen!

Die inhaltliche Gestaltung zum Frauentag 2018 zeichnet für den Arbeitskreis Gleichstellung: Dorothea Bosch, Ingeborg Gerhardt und Christian Lawan



„Gläserne Decke“

Noch immer werden Frauen auf dem Weg in die Spitze von Unternehmen, Aufsichtsräten, Vorständen - oft trotz höherer Qualifizierung - ausgebremst. Managerinnen reden von einer gläsernen Decke. Sie stehen auf der mittleren Führungsebene und sehen ihre

Hierarchieebene die Entscheidung gefällt werden muss: Karriere oder Kinder.

Erwartungen wie uneingeschränkte Mobilität, ständige Verfügbarkeit ununterbrochene Berufsbiographie werden nicht hinterfragt und grenzen

insbesondere Mütter aus.

Am 23. Juli 2009 beschreibt Anke Domscheit, mittlerweile MdB, in der „Zeit“ in ihrem Artikel „Die gläserne Decke war eher aus Beton“, ihren damaligen Weg in die Führungsetage: „Nur zwei Dinge unterschieden mich von ihnen – ich bin weiblich und habe ein Kind...ich hätte ja selbst zwischen Karriere und Familie gewählt...“ hatte ihr Vorgesetzter geantwortet als sie befördert werden wollte.

...

Erst als die Autorin die Fäden selbst in die Hand nahm, änderten sich die Bedingungen, sie wechselte in einen Unternehmensbereich in dem 40 % Frauen auf der Topebene arbeiteten und jede zweite Managementbeförderung einer Frau galt. Sie traf dort auf moderne Männer,

die in Frauen kompetente Kolleginnen sahen.

Es wird Zeit, dass solche Führungskonzepte zur Normalität werden, denn diese sind nicht „nur“ frauenfördernd, sie sind demokratisch, gerecht, emanzipatorisch, gesund und offensichtlich möglich!



Mathias Pflügner nach Marie Marcks

männlichen Kollegen in den Leitungs- und Entscheidungsgremien wie durch eine gläserne Decke. Sie selbst können diese jedoch nicht durchstoßen.

Oft wird die Vereinbarkeit von Karriere und Familie hinterfragt. Viele Frauen in leitenden Positionen sind der Meinung, dass ab einer bestimmten

Aufwertung der sozialen Berufe

In der letzten Frauentags WIR wurde die Altersarmut als überwiegend weiblich charakterisiert. Ein Grund dafür ist die Einkommenssituation von Frauen. In den sozialen Berufen - die Frauenbeschäftigungsquote liegt bei ca. 75 % - wird immer noch im Vergleich zu gleichwertigen Abschlüssen bis zu einem Drittel oder mehr schlechter vergütet. Im „Gehaltsreport 2017 - Vergleich

der Hochschulabschlüsse“ ist zu lesen, dass im Ingenieursbereich Beschäftigte ca. 69.000 € im Jahr verdienen, während Sozialpädagog*innen lediglich auf 52.000 € jährlich kommen. In der Relation vergleichbare Gehaltsunterschiede sind auch in Berufen mit mittlerem Bildungsabschluss, auszumachen, z.B. zwischen dem technischen und dem sozialen und pflegerischen Bereich.

Filmtipp

Gleiche Arbeit, aber unterschiedliche Bezahlung für Männer und Frauen, das ist bis heute gängige Praxis in vielen Bereichen. Dass allerdings das von der Tennisvereinigung ausgeschriebene Preisgeld für Männer bei 12.000 Dollar liegen soll, während die Frauen mit 1.500 Dollar abgespeist werden sollen, empört 1973 die amerikanische Profitennisspielerin Billie Jean King ganz besonders. Sie trat kurzerhand aus der männlich dominierten Association of Tennis Professionals (ATP) aus und gründete die World Tennis Association der Frauen (WTA).

Eingebettet ist der Film und die reale Geschichte, die ihm zugrunde liegt, in den Aufschwung der Frauenbewegung in den 70er Jahren sowie Aspekten der sexuellen Befreiung.

Letztlich geht es um das chauvinistische Credo der (biologisch begründeten) Überlegenheit des männlichen Geschlechts gegenüber dem weiblichen.

Die Kernhandlung ist historisch: Der Tennis-Schaukampf im Jahre 1973



zwischen der weltweiten Nr. 1 des Frauentennis, Billie Jean King (Emma Stone), und dem Ex-Tennis Champion und notorischen Zocker Bobby Riggs (Steve Carell).

Sehenswert ist „Battle of the Sexes“ nicht nur aus historischen oder sportlichen Gründen, sondern als Aufforderung, in Sachen Geschlechtergerechtigkeit einfach nicht nachzulassen!

Billie Jean King's Verdienst ist es, dass im Tennis bei den ganz großen Turnieren die Frauen ebenso viel Preisgeld wie die Männer erhalten.

Die Redaktion vergibt das Prädikat wertvoll!

Wir müssen draußen bleiben ☹️

Anlässlich der anstehenden Betriebsratswahlen rufen katholische- und evangelische Kirche zur aktiven Teilnahme an den Wahlen auf. Die Vorsitzenden der jeweiligen Spitzengremien, Kardinal Marx und Bischof Bedford-Strohm sehen große Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit. So nehme der Druck auf die Beschäftigten durch Arbeitsverdichtung und Mehrarbeit immer weiter zu. Damit Erwerbsarbeit nicht das ganze Leben bestimmt, erfordert es laut Marx und Bedford-Strohm Grenzen der Arbeit. Für das Ziel der Humanisierung der Arbeit, braucht es starke Interessensvertretungen. Doch wie steht es mit der betrieblichen Mitbestimmung beim Arbeitgeber Kirche? Für die 690.000 Beschäftigten in Kirche und Diakonie gilt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht. In Kirche und Diakonie gilt ein eigenes Gesetz, nämlich das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG). Das kirchliche MVG ist in Vielem schlechter als das weltliche Betriebsverfassungsgesetz. Eine Regelung im MVG wirkt sich besonders nachteilig aus: Nicht-Kirchenmitglieder dürfen zwar in diakonischen Einrichtungen arbeiten, können aber nicht in die MAV gewählt werden. Diese Regelung ist im höchsten Maße ungerecht, inkonsequent und schließt in manchen Bereichen einen Großteil der Beschäftigten von einer möglichen Kandidatur zur MAV aus. Ende dieses Jahres soll eine Änderung des MVG der EKD beschlossen werden. Änderungen im MVG der EKD werden in der Regel in unser württembergisches Mitarbeitervertretungsgesetz übernommen. In den nächsten Wochen werden in den Einrichtungen von den MAVen Unterschriften gesammelt, um eine Änderung des Wahlrechts und weitere Verbesserungen zu erreichen. Beteiligt euch: Für ein gerechteres MVG!

Kein Witz!

Es mutet an wie ein schlechter Witz aus den Fünfzigern, aber es hat sich 1989 so zugetragen: Die Fußball Nationalelf der Frauen gewann die Europameisterschaft! Und als Anerkennung bekamen sie als Siegerprämie ein 41-teiliges Kaffeeservice in 1-b Qualität.

Schnee von gestern?

Auch 2016 wurde der Männernationalmannschaft vom DFB 300.000 € in Aussicht gestellt, den Frauen 2017 hingegen lumpige 37.500 € ...

Unsere Profifußballer der Nationalmannschaft sind Multimillionäre, die

Frauen in gleicher Position gleichen Normalverdienerinnen.

Es geht aber auch besser, wie uns



Norwegen zeigt. Der norwegische Fußballverband hat beschlossen, die Nationalspielerinnen in der gleichen Höhe zu entlohnen wie ihre männlichen Kollegen. Diese verzichteten dafür sogar auf Geld.

Im letzten Jahr wurde eine Regelung zur Kompensation der Nationalspieler*innen verabschiedet. Die Frauen sollen Entschädigungszahlungen erhalten und so an das Niveau der Männer angeglichen werden.