

## WIR! Mehr. Jetzt. Mitmachen.

Am 17. Dezember 2021 hat die ver.di Bundes-tarifkommission die Forderungen für die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) beschlossen. Coronabedingt mussten 2020 die Tarifverhandlungen unterbrochen werden. Daher fand in den letzten Monaten eine Umfrage unter den Beschäftigten statt, ob die 2020 aufgestellten Forderungen nach den Erfahrungen der Corona Pandemie noch weiter ergänzt werden müssen. Auch ihr als diakonische Kolleg\*innen könntet euch an der

Entgeltgruppen wie z.B. in der Verwaltung sind. Stufe 3 wird in den S-Tabellen erst nach 3 Jahren in Stufe 2 erreicht und Stufe 4 erst nach vier Jahren in Stufe 3. In der EG S 8b sind die Stufenlaufzeiten in der Stufe 4 und 5 sogar noch länger. Gefordert ist des Weiteren eine Anpassung der Eingruppierung von KITA Leitungen und die verbindliche Vorsehung von stellvertretenden Leitungen und eine Mindesteingruppierung in die EG S 11a.



Umfrage beteiligen, da die Tarifverhandlungen auch uns als diakonische Beschäftigte betreffen.

Die Forderungen von ver.di haben drei Schwerpunkte: Verbesserung der belastenden Arbeitsbedingungen, finanzielle Aufwertung der Arbeit und Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel.

Konkret heißt das eine Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, u.a. für Kinderpfleger\*innen und Sozialassistent\*innen in die EG S 4 und eine reguläre Eingruppierung aller Erzieher\*innen in die EG S 8b, aber auch die Verbesserung der Eingruppierung der Beschäftigten im Bereich Sozialarbeit durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus, wie z.B. für technische Studiengänge (Ingenieur\*in, Architekt\*in).

Gefordert wird auch die Schaffung weiterer Merkmale ab EG S 17 für Leitungstätigkeiten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Ziel ist die Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen, da derzeit die Stufenlaufzeiten im SuE länger als in anderen

Die gestiegenen Anforderungen in der Behindertenhilfe, insbesondere aufgrund der gesetzlichen Veränderungen durch das Bundessteilhabegesetz (BTHG) müssen sich auch in der Eingruppierung wiederfinden, z.B. durch eine Verbesserung der Eingruppierung der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und pädagogischer Qualifikation in die EG S 8b und eine bessere Bewertung der Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst. Die sog. Heimzulage soll in eine Zulage Wohnen umbenannt und auf 150 € erhöht werden.

Die Qualität der Arbeit und dringend erforderliche Entlastung der Beschäftigten soll u.a. durch eine Ausdehnung der Vorbereitungszeit und die Einführung von Entlastungstagen erreicht werden.

Wir diakonische Beschäftigte sind von der Tarifrunde direkt betroffen.

Um den berechtigten Forderungen Nachdruck zu verleihen, müssen wir die Kolleg\*innen im Öffentlichen Dienst unterstützen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes, die Entgeltbestandteile (z.B. Tabellenentgelt, Einmalzahlungen) oder



Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit beinhalten, gelten bei uns in der Diakonie zeitgleich und automatisch für AVR-Wü Buch I-Anwendende. Die Forderungen der aktuellen Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) enthalten insbesondere Verbesserungen in der Eingruppierung für die Beschäftigten. Veränderungen der Eingruppierung gelten in der Diakonie nicht automatisch. Die Übernahme der Tarifabschlüsse, die mehr als reine Entgelterhöhungen beinhalten, werden in der Regel erst in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg (AK-Wü) behandelt und beschlossen.

Als der Tarifvertrag für den SuE im Öffentlichen Dienst 2009 abgeschlossen wurde, hat die Übernahme in unsere AVR-Wü fast vier Jahre gedauert. Vorausgegangen waren jahrelange Verhandlungen in der AK und am Ende musste der Schlichtungsausschuss entscheiden. Die Regelungen für den Gesundheitsschutz im SuE gelten bis heute nicht für die AVR-Wü.

Umso mehr müssen wir uns gleich zum Start der Tarifverhandlungen einbringen und deutlich machen, Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst sind auch unsere Tarifverhandlungen.

**Macht mit und werdet als diakonische Mitarbeitende sichtbar. Nehmt euch frei und packt eure Fahnen, Transparente und Plakate ein und kommt am 8.3.2022 um 15:30 Uhr vor den Hospitalhof in der Büchsenstraße in Stuttgart zur Diakonie-Demo.**

Mit einem eigenen „Diakonie-Block“ wollen wir uns den Demonstrierenden des Öffentlichen Dienstes anschließen. Weitere Infos erhaltet ihr von eurer MAV oder der ver.di Betriebsgruppe. Eure Frauke Reinert  
Vorsitzende der AGMAV

# Lohn(un)gerechtigkeit?!

## Jede und jeder für Gleichberechtigung!

Was für ein Motto für den Internationalen Frauentag am 8. März 2022. Seit Anfang des 20. Jahrhunderts kämpfen Frauen für Gleichberechtigung, Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und diskriminierungsfreie Bezahlung ihrer guten Arbeit (gleiche Bezahlung für die Pflege wie für das Fertigen von Autos). Jetzt ist eine gute Gelegenheit, diesen Themenkomplex voranzubringen: die Tarifeinwanderung zum Sozial- und Erziehungsdienst steht vor der Tür. Die Eingruppierungen im Tarifvertrag müssen unsere wertvolle Arbeit in den systemrelevanten Berufen widerspiegeln. Wir können den Wandel anstoßen – Wandel ist weiblich.

Laut der Bundesagentur für Arbeit liegt der Frauenanteil in der sozialen Arbeit bei weit über 70 %. Wir haben es in der Hand, dass die Gleichung nicht mehr lautet: soziale Arbeit = schlecht bezahlt. Wir sind noch nicht am Ziel, jedoch auf dem Weg dahin.

Dieses Ziel vor Augen hat auch Frau Dr. Jochmann-Döll von GEFA -Forschung und Beratung, die in der Stahlindustrie beschäftigt war und jetzt als Wissenschaftlerin und Beraterin tätig ist.

Frau Dr. Jochmann-Döll,

## welche Erfahrungen haben Sie in der Stahlindustrie mit den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemacht?

Das war ja in der ersten Hälfte der 1990er Jahre und in einer Branche mit damals zwei Prozent Frauenanteil waren die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit schon eher exotisch, selbst für manche Frauen im Unternehmen. Aber auch umso notwendiger!

Es ging damals um Themen wie Mädchen in der gewerblichen Ausbildung und in technischen Bereichen, Teilzeit und andere Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir haben einen betrieblichen Frauenarbeitskreis gegründet und dafür gekämpft, dass er während der Arbeitszeit stattfinden durfte. Hilfreich war für mich die Unterstützung der Gewerkschaft im örtlichen Frauenausschuss; er gab emotionalen Rückhalt, wichtige Informationen und kollegialen Austausch über anstehende Themen und Schritte.

Im Großen und Ganzen hat es sich damals tatsächlich noch um „Frauenförderung“ gehandelt, weniger um Gleichstellung der Geschlechter.

## Was hat Sie bewegt, an diesen Themen weiterzuarbeiten?

Was mich schon immer gereizt hat, war die eher philosophische oder gesellschaftliche Frage der Bewertung des „Weiblichen“, also: Wie wird das, was mit Frauen und Weiblichkeit verbunden wird, bewertet? Und welchen Wert erhält das, was mit Männern und mit Männlichkeit verbunden wird? Woran machen sich die unterschiedlichen Bewertungen fest und wie wirken sie sich aus? Beispielsweise bei der Bewertung und Bezahlung von Arbeit.



Cartoon © Peter Baldus

Ein frühes Schlüsselerelebnis, das mir die Wichtigkeit dieser Bewertungsfrage verdeutlicht hat, verdanke ich einer Kollegin aus der Stahlindustrie. Sie leitete eine kleine Kantine und sagte zu mir: „Ist schon ok, dass ich weniger verdiene, ich gebe ja auch nur Essen aus.“ Aber sie hatte mir schon häufig berichtet, dass sie komplexe Hygienevorschriften beachten muss, Einkäufe und Bestellungen für Nahrungsmittel und anderes Material plant und durchführt, Kantinegästen Auskunft über Inhaltsstoffe und Zubereitung gibt, Ernährungshinweise gibt, den Gastraum gestaltet und dekoriert, für ein gutes Klima und Entspannung sorgt ... Nachdem ich ihr das

gespiegelt hatte, dachte sie neu über die Wertigkeit ihrer Arbeit nach.

## Was sticht im Bereich der Sozialen Arbeit bei diesen Themen sofort ins Auge?

Genau diese Frage der Bewertung steht für mich sehr im Zentrum, wenn es um Arbeit im sozialen Bereich geht – welche auch immer. An immaterieller Wertschätzung mangelt es nicht. Die Wichtigkeit sozialer Arbeit und ihre hohe Bedeutung – neuerdings: ihre Systemrelevanz – werden immer wieder anerkennend herausgestellt. Leider setzt sich dies im

finanziellen Bereich nicht fort. Die Bewertung und Vergütung sozialer Arbeit bleibt deutlich hinter den Lob- und Sonntagsreden zurück. Sobald es nämlich um's Finanzielle geht, gerät die Wertschätzung ins Schwanken. Dies führt dazu, dass in den Entgeltsystemen, mit denen Arbeit bewertet und die Entgelthöhe festgelegt wird, wesentliche Anforderungen und

Belastungen der sozialen Arbeit nicht berücksichtigt und damit bezahlt werden. So spielen beispielsweise die Verantwortung für Menschen und ihre Gesundheit oder psychosoziale Anforderungen an Kommunikation und Einfühlungsvermögen nur selten eine Rolle bei der Bezahlung sozialer Arbeit. Auch die psychischen Belastungen, zum Beispiel durch den regelmäßigen Umgang mit Problemen und Leid anderer Menschen oder die Bewältigung von Konflikten und Aggressionen, werden zwar nicht gelehrt, aber dennoch nicht als vergütungsrelevant betrachtet. Das müsste sich ändern!

Dr. Andrea Jochmann-Döll,  
GEFA Forschung + Beratung  
(Schwerpunkte: Gender, Entgelt, Führung, Arbeit = GEFA); Studium und Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Trier. Promotion zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Seit 1995 freiberuflich tätig als Beraterin und Wissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und diskriminierungsfreie Gestaltung von Entgeltsystemen.

Mitentwicklerin der gleichstellungspolitischen Prüfinstrumentarien eg-check.de, gb-check und KMU-Gleichstellungsscheck.



Bild: Paul Wauthier www.bildwerkens.de

Ins Auge fällt im sozialen Bereich allerdings auch die hohe inhaltliche und moralische Motivation der Beschäftigten. Die Klient\*innen und Patient\*innen zu unterstützen und ihnen zu helfen, erhält manchmal eine höhere Priorität als das Einsetzen für das eigene Wohlergehen und den eigenen Verdienst.

**Welche Rolle spielt bei diesen Themen die Sprache (Gendern / nicht Gendern)?**

Sprache spielt immer eine große Rolle, denn sie ist Ausdruck des auch unausgesprochenen Denkens. In vielen Begriffen, aber auch in Berufsbezeichnungen verstecken sich Wertungen und Überzeugungen, die es zu erkennen und zu überprüfen gilt. Wenn eine Tätigkeit mit der Endung „-helfer/-helferin“ bezeichnet wird, dann drückt sich bereits darin eine Wertung aus. Oder wenn eine Tätigkeit ganz selbstverständlich immer in der weiblichen Form (z.B. Erzieherin), eine andere aber ganz selbstverständlich immer in der männlichen Form verwendet wird (z.B. Stationsleiter oder Haustechniker), dann zeigt sich dadurch eine feste Vorstellung davon, wie Tätigkeiten und ihre Eignung für sie zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Alternativen oder Ausnahmen werden mit einer solchen Sprache verborgen und erschwert. Das festigt den Status Quo und verstärkt geschlechterbezogene Stereotypen.

**Welche Chancen sehen Sie, dass es in der sozialen Arbeit zu einer gerechten Bewertung und Bezahlung der Arbeit von Frauen kommt?**

Für eine gerechtere Bewertung und Bezahlung wird bereits so lange gearbeitet und gekämpft, dass einige an den geringen Fortschritten beinahe verzweifeln könnten. Aber ich bin davon überzeugt,



**Gendern – ein Luxusproblem?**

Auf gar keinen Fall. Ein Experiment von Damaris Nübling (Sprachwissenschaftlerin) zeigt sehr deutlich wie das gesprochene Wort unser Denken und unser Bild von der Wirklichkeit beeinflusst. Eine Gruppe von Frauen und Männern bekam die Aufgabe gestellt, den folgenden Satz fortzusetzen: „Die Sozialarbeiter liefen durch den Bahnhof“. Sie bekamen 2 Möglichkeiten zur Wahl: Fortsetzung a): Wegen des schönen Wetters trugen mehrere der Frauen keine Jacke. Fortsetzung b): Wegen des schönen Wetters trugen mehrere der Männer keine Jacke. Der überwiegende Teil der Gruppe wählte Fortsetzung b) „die Männervariante“. Mit dem Wort Sozialarbeiter verbinden die meisten das männliche Geschlecht – obwohl

Vielleicht hilft uns eine Anregung von Luise Pusch (Sprachwissenschaftlerin), die der Aussage, dass Frauen in der männlichen Form doch mitgedacht seien, entgegenhält: auch Männer können in der weiblichen Form mitgedacht werden. „Was die Frauen über Jahrhunderte ertragen haben, ertragen die starken Männer doch mit Leichtigkeit.“ Die Autorin Johanna Henkel-Waidhofer hat im Stuttgarter Online-Magazin-Kontext: Wochenzeitung diese Idee aufgegriffen. Sie regt an, dass alle KämpferInnen für ein herrliches Deutsch das Eifern sofort einstellen könnten, wenn sie sich auf einen simplen Deal einließen. „So ungefähr vor 570 Jahren hat Johannes Gutenberg den Buchdruck erfunden, mit der Folge, dass nicht nur Martin Luthers Reformation von der dadurch ausgelösten Medienrevolution mächtig profitierte, sondern auch das generische Maskulinum. Ihr Vorschlag zur Güte: Nach diesem halben Jahrtausend üppiger Dominanz des Männlichen, könnten fünf und im Vergleich dazu mithin sehr kurze Jahre das generische Femininum verordnet werden. Die letzte, bekanntlich ausgesprochen erfolgreiche Rechtschreibreform für den deutschsprachigen Raum ist ohnehin schon viel zu lange her, und endlich mal dürften die Männer erleben, wie es ist, in zahllosen Fällen bloß mitgemeint zu sein, so eine Art unfreiwilliger linguistischer Trittbrettfahrer.“

Wir sollten es wagen! Wir haben schon die Berufsbezeichnung Pflegende und keinen Krankenbruder. Es ist möglich. Wir haben es im „Mund“, die Worte diskriminierungsfrei zu wählen. Wir bleiben dran, auch an der Sprache.

*Das Interview mit Frau Dr. Jochmann-Döll sowie Gespräche mit der Redaktion der „Kontext:Wochenzeitung“ zum Thema Gendern (siehe dort Ausgabe 564) zum Internationalen Frauentag gestaltete federführend Sabine Handl-Bauer, AGMAV-Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter*

**Da haben wir den Salat:  
18 % weniger für Frauen**



dass die Chance noch nie größer war als zurzeit! Die gesellschaftliche Debatte über eine Neubewertung und Aufwertung sozialer Berufe war noch nie so verbreitet und wurde noch nie so engagiert geführt.

Dies ist aber leider noch keine Garantie und kein Selbstläufer für eine bessere Bezahlung. Hierfür müssen klare Forderungen erhoben, Argumente für eine bessere Bewertung formuliert, die strategischen Muskeln trainiert und auf der Klaviatur der Verhandlungsmacht gespielt werden.

das Berufsfeld der sozialen Arbeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Ein beeindruckendes Beispiel dafür, dass sich die sprachliche Gleichberechtigung noch nicht durchgesetzt hat. Doch wie kommen wir bei diesem Thema weiter?

Im Moment führen wir mehr oder weniger heftige Debatten über das Gendersternchen, über diskriminierungsfreie Formulierungen und die Eleganz der deutschen Sprache. Doch ist eine Lösung in Sicht?

