

Fluch oder Segen?

In immer mehr Einrichtungen der Diakonie tauchen sie auf, Kolleginnen die niemand kennt, die plötzlich da und manchmal genauso plötzlich wieder weg sind. Wer ist denn die Neue? Ach, das ist eine Leiharbeiterin, die kommt von unserer Leiharbeitsfirma. Beim Frühstück kommt man ins Gespräch: Wie ist das denn, ständig an einem anderen Arbeitsplatz zu arbeiten? Ein fragender Blick, die Kollegin hat mich nicht verstanden.

sorgung der Menschen sichern zu können, wenn die große Grippewelle zugeschlagen hat. Es gibt aber immer häufiger auch die „unanständige“ Leiharbeit. Das heißt: Kolleginnen, die in einer Leiharbeitsfirma eingestellt sind, die oft Tochtergesellschaft der großen Einrichtung ist, müssen für abgesenkten Lohn arbeiten. Diese Billigarbeit macht unsere Arbeit kaputt. Billigarbeit ist frauenfeindlich, weil meist Frauen in besonderer Not



Leiharbeit: Fluch oder Segen für die Beschäftigten?

Ich wechsele doch nicht ständig, ich bin hier auf Dauer eingestellt. Wie auf Dauer? Naja für immer! Aber du bist doch Leiharbeiterin? Leiharbeit ist Alltag geworden in den diakonischen Einrichtungen. Da gibt es die „gute“ Leiharbeit, die notwendig ist, um auch dann noch die Ver-

gezwungen sind, diese Arbeit anzunehmen. Es darf nicht länger sein, dass durch Dumpinglöhne Diakoniemitarbeiterinnen selbst hilflos bedürftig werden. Deshalb muss diese Lohndrückerei in der Diakonie aufhören.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Lohndumping ist unchristlich, denn diese Lohndrückerei gefährdet nicht nur den Wert der sozialen Arbeit, es gefährdet auch die Menschen, die in dieser Arbeit ihr tägliches Brot verdienen.

Insbesondere die Mitarbeiterinnen, die in Leiharbeitsfirmen arbeiten, die nur zu dem Zweck der Tariffahrt gegründet wurden, haben Arbeitsbedingungen, die der Diakonie nicht würdig sind. Häufig gibt es weder Mitarbeitervertretung noch Betriebsrat. Den Kolleginnen wird erzählt, dass sie nicht zu der MAV in der Einrichtung, in der sie eingesetzt sind, gehen dürfen. Es wird Ihnen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht, wenn sie mit anderen über ihr Gehalt reden.

Die Arbeitgeber wissen, dass das alles nicht in Ordnung ist, aber so wird den Mitarbeiterinnen Angst gemacht. Meist sind es Frauen, die in diesen Firmen arbeiten. Es ist der notwendige Zuverdienst, für das Familieneinkommen, weshalb Frauen diese Jobs annehmen. Diese Abhängigkeit wird genutzt, um den Forderungen der Kostenträger nachgeben zu können, statt gemeinsam zu kämpfen.

Die Lohndrückerei in der Diakonie muss aufhören!

Uli Maier

Vorsitzender der AGMAV



8. März 2011

Hundert Jahre Internationaler Frauentag



Heute für morgen Zeichen setzen

Der Internationale Frauentag geht auf eine Initiative der deutschen Sozialistin Clara Zetkin zurück und entstand im Kampf für Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen.

Am 19. März 1911 fand unter den schwierigen Bedingungen der Verfolgung durch staatliche Stellen der erste Internationale Frauentag mit Veranstaltungen in Berlin, Österreich, Schweiz, USA und Dänemark statt. Mehr als eine Million Frauen gingen auf die Straße.

Der Frauentag wurde immer dazu genutzt, um auf soziale Probleme aufmerksam zu machen.

**Diakoniewirklichkeit:
Über 90% der Leidtragenden von
Ausgründungen in Service GmbHs
sind Frauen**

Die Arbeitsbedingungen im diakonischen Berufsalltag sind für Frauen und besonders für Frauen mit Kindern nicht geeignet, zur Gleichstellung beizutragen. Gerade die sozialen Berufsfelder sind von Frauen dominiert. Zugleich tragen Frauen die Verant-

wortung und Hauptlasten im Familienalltag. Dadurch haben sie weder Zeit noch Geld, sich ausreichend um Qualifizierung, Aufstieg und Karriere zu kümmern.

Dies kann bedeuten: Berufsausstieg, materielle Abhängigkeit, Teilzeitarbeit, Karriereknick und Tätigkeiten unter Qualifikationsniveau.

Durch Ausgründungen in nicht tarifgebundene Bereiche sind innerhalb

der Diakonie vermehrt Frauen von Absenkungen der Vergütungen betroffen.

Das Ziel muss sein, dass typische Frauenberufe den gleichen gesellschaftlichen Stellenwert bekommen wie Männerberufe. Die Lohnstrukturen für Frauen und Männer dürfen nicht weiter auseinander driften! Dies würde auch die gesellschaftliche und politische Anerkennung der sozialen Berufe mit sich bringen.

Anzustreben ist, familienfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen, damit Frauen an ihrer Karriere arbeiten können und Männer die Chance ergreifen, sich ihrer familiären Rolle bewusst zu werden und sie mehr als bisher wahrzunehmen.

Seit Jahren beantragt die AGMAV beim Diakonischen Werk Württemberg, eine Beauftragte bzw. einen Beauftragten für Chancengleichheit einzustellen. Nun hat im November 2010 das Diakonische Werk beschlossen, dass bis 2020 Leitungsstellen in ihren Mitgliedsunternehmen mit mindestens jeweils 40 Prozent Frauen und Män-



nern zu besetzen sind. Deshalb wird erwogen, im Diakonischen Werk eine Beauftragung für Chancengleichheit zu installieren.

Gesellschaftliche Wirklichkeit

Seit 60 Jahren besteht die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, es dauerte jedoch noch weitere 30 Jahre bis zur Verabschiedung der UN-Frauenrechtskonvention. Selbst heute ist trotz Gleichstellungsgesetzgebung auf europäischer Ebene die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Deutschland nicht erreicht.

So liegt Deutschland mit seiner Frauenerwerbsquote weit abgeschlagen hinter den skandinavischen Ländern. Unsere Nachbarländer zeigen uns worauf es ankommt:

Der Arbeitsmarkt, die Sozialpolitik, die Steuerpolitik müssen so gestaltet sein, dass Eltern entlastet werden. Obwohl die Landesregierung von Baden-Württemberg sich und ihre Politik immer als kinderfreundlich und in Sachen Chancengleichheit als vorbildlich darstellt, ist die Realität eine andere. Bis heute gibt es in Baden-Württemberg kein Gleichstellungsgesetz und keine/n Gleichstellungsbeauftragte/n.

Es geht in Deutschland nur langsam voran, stellt die EU-Kommission in ihrem Jahresbericht fest. In Deutschland hält sich das traditionelle Rollenverständnis hartnäckig. Die Rollen von Frauen und Männern müssen neu definiert werden. Die Beseitigung der Ungleichheiten setzt Struktur- und Verhaltensänderungen voraus. Die Liste der Benachteiligungen ist lang: Bei den Beschäftigungsquoten, beim Entgelt, bei der Arbeitszeit, bei den Führungspositionen, bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben, bei den



Männer und Frauen müssen sich gemeinsam für Gleichstellung und Gleichberechtigung einsetzen, in der Gesellschaft, im Beruf, in der Familie, auf der Straße!

Die Politik muss die Bedingungen für echte Gleichstellung schaffen!

- **Ausreichende Kinderbetreuung**
- **Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen**
- **Gesetzlicher Mindestlohn**
- **Genderprogramme in den Unternehmen fördern**
- **Quotenregelung bei öffentlichen und privaten Unternehmen**
- **Entgeltgleichheit**

Pflichten im Haushalt .

Das Armutsrisiko bei Frauen ist ungleich höher.

Die Gründe sind vielfältig:

Die Arbeit in typischen Frauenberufen wird deutlich schlechter bewertet und damit geringer bezahlt als in typischen Männerberufen. Und auch bei Hochqualifizierten sind Frauen auf der Karriereleiter unterrepräsentiert. Dies führt zu einer strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft.

Die Entgeltgleichheit ist deshalb eine zentrale gleichstellungspolitische Herausforderung, wengleich der Grundsatz der Entgeltgleichheit gesetzlich

verankert ist, in der Realität ist er noch nicht angekommen.

Nachdenklich stimmen und zum Handeln anregen müssen zwei wichtige Hinweise der EU-Kommission im Jahresbericht 2010:

In den europäischen Ländern, in denen das „Ernährermodell“ vorherrscht, sind die Haushalte schwerer von Einbußen infolge von Arbeitsplatzverlust betroffen.

Weiter darf die Gleichstellung nicht länger als Kostenfaktor, sondern muss als langfristige Investition gesehen werden, denn sie ist der Schlüssel zur dauerhaften Problemlösung.

*Für den AK Gleichstellung:
Claudia Höschle und Christian Lawan*



Am 8. März 1908 wurden in einer New Yorker Fabrik 129 Frauen vom Eigentümer eingesperrt und verbrannt
Foto: Ursel Spannagel

You can get it if you really want ...



Mit diesem Song von Jimmy Cliff endet der Film „Made in Dagenham“ oder zu deutsch „We want sex“. Der Film beruht auf einer wahren Begebenheit: **Der Streik der Näherinnen 1968 in Dagenham, ein Vorort von London.**

Die 189 Näherinnen im Ford-Werk Dagenham, Rita O'Grady und ihre Kolleginnen, arbeiten unter denselben Bedingungen in der Fabrik wie die 40000 Männer, werden jedoch wesentlich schlechter bezahlt. Sie nehmen vieles mit Humor, sie rufen „Mann“ wenn Albert, Gewerkschaftsvertreter, die Halle betritt, weil sie zum Teil in Unterwäsche an der Nähmaschine sitzen; es ist stickig. Sie nähen die Bezüge für Autositze. Mit ihren Arbeitsbedingungen haben sie gelernt umzugehen.

Doch dann teilt ihnen die Unternehmensleitung mit, dass sie als ungelernete Kräfte angesehen werden und weniger bezahlt bekommen sollen. Sie wehren sich. Gemeinsam mit Albert treten Rita und ihre Kolleginnen der Unternehmensleitung gegenüber. Ihre Ziele sind: „equal pay“ (gleiche Be-

zahlung) und „we want sex equality“ (wir wollen Gleichberechtigung). Der Film von Regisseur Nigel Cole erzählt von der chauvinistischen Männerwelt der 60er Jahre. Der Film erzählt aber auch von Zusammenhalt, vom Glauben an die eigene Kraft und vom Einstehen für Ideale. Rita und ihre Kolleginnen stehen zusammen. Sie glauben an sich und formulieren, dass sie es sich wert sind und ein Recht auf die gleiche Bezahlung haben. Sie stehen für ihre Ideale ein und werden von anderen Frauen und großen Teilen der Gewerkschaftsbewegung unterstützt. Die phänomenale Hauptdarstellerin Sally Hawkins

(Rita) zieht uns in Bann. Sie, die zunächst belächelt und unterschätzt wird, die sich auch gegen ihren Mann durchsetzen muss, entwickelt sich zu einer Leitfigur und führt die Arbeiterinnen in den ersten Frauenstreik der britischen Geschichte. Eine Frau, die sich am Anfang des Filmes nicht traut, dem Lehrer ihres Sohnes die Stirn zu bieten. Eine Frau, die am Ende des Filmes dafür sorgt, dass die Frauen bei Ford **mehr Lohn erhalten und, dass in Folge der so genannte Equal Pay Act von 1970 möglich wurde.**

You can get it if you really want ...

Gestern Rita — heute Sandra

Sandra arbeitet mit ihren Kolleginnen (70 Beschäftigte, 68 davon Frauen) in der geriatrischen Reha-Klinik der Samariterstiftung in Aalen. Die Samariterstiftung ist ein Konzern mit 2300 Beschäftigten + 500 Beschäftigten in der Samariter GmbH + 1500 Ehrenamtlichen. An Weihnachten noch sprach Vorstandsmitglied Dr. Goll allen Beschäftigten die Zuversicht für das Fortbestehen der Reha-Klinik zu. Doch dann erscheint am 25.01.2011 ein Artikel in der Heidenheimer Zeitung. Die Beschäftigten erfahren, dass sich laut Dr. Goll für die Stiftung die Frage stelle, ob sie auch weiterhin als Trägerin der Klinik fungieren werde. Die Beschäftigten sind maßlos empört über diese Informationspolitik: Ihre Zukunft wird erörtert, ohne dass sie informiert und gehört werden. Deshalb demonstrieren sie jetzt gemeinsam, gehen auf die Straße, sammeln Unterschriften und fordern den Erhalt



„Kämpft mit uns!“ Forderung der Beschäftigten vor der Samariterstiftung

ihrer Arbeitsplätze. Das haben Rita und Sandra und ihre Kolleginnen gemeinsam: Gestern noch Mitarbeiterin in sicheren Verhältnissen, heute im Kampf um Arbeitsplätze auf der Straße und in den Sitzungsräumen der Politik. Doch gestern wie heute ist wichtig: Wir müssen gemeinsam für unsere Interessen kämpfen.



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;

Anschrift: Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, Fon: 0711-1656 266, Fax 0711 - 1656 49 266, Mail: agmavdww@web.de, Homepage: www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de