

Aus dem Inhalt:

S. 2 Frauentag - Nicht nur am 8. März!

S. 3 Frauen sagen: Yes, we can ...

Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie

Ausgabe 37 vom Februar 2021

Keine Zeit! Bin im Frei!

Seit einigen Jahren rückt das Thema Arbeitszeit immer mehr in den Vordergrund. Branchenübergreifend ist für viele Beschäftigte bei Tarifverhandlungen neben mehr Geld auch eine Verkürzung der Arbeitszeit wichtig. Nach einer Befragung der Gewerkschaft ver.di bei über 210.000 Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst und den Wohlfahrtsverbänden haben sich mehr als 57% der Befrag-

ten für kürzere Arbeitszeiten anstatt mehr Lohn ausgesprochen. Vor allem ging es den Beschäftigten um mehr Selbstbestimmung. Die meisten wünschen sich die Wahlmöglichkeit zwischen



mehr Geld oder mehr Freizeit.

In Zeiten von Corona haben viele Kolleg*innen eine noch höhere Arbeitsbelastung. Es gab sogar eine befristete CO-VID-19-Arbeitszeitverordnung, die eine Verlängerung der Höchstarbeitszeiten zuließ. Auch für Beschäftigte im Home-Office ist die Arbeitsbelastung nicht zu unterschätzen, wenn etwa neben der Arbeit noch Kinder oder Angehörige betreut werden müssen. Alle spüren die Entgrenzung der Arbeitszeit in Form von ständiger Erreichbarkeit oder mit häufigem Einspringen für erkrankte Kollge*innen. Freizeit ist immer weniger planbar. Und Hand aufs Herz: Wie viele Kolleg*innen können während ihres Arbeitstags geplante Pausen nehmen, ohne dass das Telefon klingelt oder andere Unterbrechungen dazwischenkommen. Der Wunsch nach planbarer und verlässlicher Freizeit ist groß und auch das EU-Parlament hat sich in seiner Plenartagung im Januar damit auseinandergesetzt.

Die Abgeordneten des EU-Parlaments fordern ein EU-weites "Recht auf Nichterreichbarkeit". Das EU-Parlament will ein Gesetz fordern, das das Recht einräumt, sich digital von der Arbeit abzuschalten.

Dabei betrachten die Abgeordneten das Recht, digital nicht erreichbar zu sein, als ein Grundrecht, das es Arbeitneh-

> mer*innen erlaubt, sich außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht mit arbeitsbezogenen Aufgaben und Telefonaten, E-Mails und anderen elektronischen Nachrichten zu

beschäftigen. Aus Sicht des EU-Parlaments schaden lange Arbeitstage und gestiegene Erwartungen der körperlichen und geistigen Gesundheit. Sie fordern daher die Mitgliedsstaaten auf, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen, dieses Recht auszuüben, auch über Tarifverträge.

Bei den letzten Tarifverhandlungen zum TVöD haben die Arbeitgeber alle Formen von Arbeitszeitverkürzung zurückgewiesen. Ver.di hätte an anderer Stelle erhebliche Zugeständnisse machen müssen, um Verbesserungen bei der Arbeitszeit zu erreichen.

Die Diskussion zur Arbeitszeit muss fortgesetzt werden, auch in den diakonischen Einrichtungen.

Wir brauchen mehr Personal. Gute und verlässliche Arbeitszeitregelungen machen unsere Berufe attraktiv. Nur so lassen sich wieder mehr Menschen für die Arbeit in unseren Einrichtungen begeistern.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die diakonischen Arbeitgeber fordern in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine sogenannte Vertretungsbereitschaft.



Diese Forderung geht weit über die Regelungen des TVöD's hinaus. Unsere AVR-Württemberg Buch I

aus. Unsere AVR-Württemberg Buch I beinhalten die gleichen Arbeitszeitregelungen wie der TVöD. Darunter fallen z.B. auch die Regelungen zu Überstunden und Bereitschaftsdiensten.

Mit der Vertretungsbereitschaft soll es die Möglichkeit geben, dass die diakonischen Arbeitgeber den Beschäftigten gegen ein geringes Bruttoentgelt Freizeit "abkaufen" können. Nach dem Wunsch der Arbeitgeber sollen sich diakonische Beschäftigte bis zu drei Mal im Monat in ihrer Freizeit für einen Zeitraum von zwei Stunden verpflichtend bereithalten, um ggf. die Arbeit aufzunehmen.

Dies wäre ein massiver Eingriff in unser Privatleben!

Grundsätzlich sind wir der Ansicht, dass die bestehenden Regelungen des TVöD's zur Rufbereitschaft und Überstundenvergütung ausreichen.

Gleichzeitig erleben wir im diakonischen Alltag, dass die verbindlichen Arbeitszeitregelungen der AVR-Württemberg vielerorts nicht eingehalten werden. Schlicht und ergreifend deswegen, weil Überstunden Geld kosten. Stattdessen springen Beschäftigte "freiwillig" ein, obwohl sie eigentlich frei hätten und dies oft, ohne dass ihnen dafür die tarifliche Überstundenvergütung bezahlt wird.

Nachdem alle Welt über mehr Zeitsouveränität für Arbeitnehmer*innen diskutiert, ist die Forderung nach einer verpflichtenden Vertretungsbereitschaft bei den immer anspruchsvolleren Tätigkeiten der Beschäftigten eine Zumutung.

WIR brauchen unsere freien Tage zur Gesundheitserhaltung und Erholung! Eure Frauke Reinert

Vorsitzende der AGMAV





MEHR GEWERKSCHAFT. MEHR GLEICHSTELLUNG. MEHR DENN JE!

WELTFRAUEN TAG 8.MÄRZ

Frauentag — nicht nur am 08. März

Wurden im Jahr 2020, dem Jahr der Gleichstellung, Meilensteine zum Thema Gleichstellung gesetzt? Sind die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern verschwunden? Gibt es in den Führungsetagen genauso häufig eine Andrea wie einen Andreas?

Das dreifache MEHR im Motto zum diesjährigen Frauentag lässt vermuten, wie weit der Weg zur Gleichstellung der Geschlechter noch ist. Wir haben rückblickend viel erreicht.

Dennoch mussten Frauen in der BRD bis 1977 ihre Ehemänner um Erlaubnis fragen, wenn sie einer beruflichen Tätigkeit nachgehen wollten. Die Frau in der Rolle als Mutter und Hausfrau war in der Gesellschaft sehr prägend mit allen Folgen für das Thema Gleichstellung: wenig Frauen in öffentlichen Ämtern, in der Politik, in den Führungsetagen der Unternehmen. Doch genau dort benötigen wir starke Frauen. Mädchen brauchen solche Vorbilder und Jungs müssen erleben, dass Frauen ebenso kompetent, einfluss- und erfolgreich sind



Die Arbeiterinnenbewegung um die Wende des 19. zum 20. Jahrhundert forderte gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Arbeiterinnenschutz, das Frauenwahlrecht und gleiche Bildungschancen. Sie organisierten sich, demonstrierten und streikten, um ihre Forderungen durchzusetzen. "Denn die Menschenrechte haben kein Geschlecht", so Hedwig Dohm (1831-1919).

Seit 1911 wird der Internationale Frauentag begangen.

Seit 1949 gilt das Grundgesetz, Artikel 3: "... Männer und Frauen sind gleichberechtigt. ..."

wie Männer.

Wir haben heute das Frauenwahlrecht, gleiche Bildungschancen und die Möglichkeit, uns politisch zu betätigen. Wir haben noch nicht überall den gleichen Lohn für gleiche Arbeit und noch nicht die gleiche Wertigkeit von Berufen mit gleicher Ausbildungsdauer (Soziale Arbeit und Industrie).

Es fehlen ausreichend Kinderbetreuungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Familie, Beruf und Berufslaufbahn partnerschaftlich zu leben.

Deshalb das dreifach MEHR!

"Ich will, dass Frauen ihre Macht erkennen und wertschätzen. Sie müssen verstehen, dass nichts der Politik so gutgetan hat, wie mehr weiblicher Einfluss."

Nancy Pelosi

Vorurteile zwischen dem männlichen und weiblichen Geschlecht sind allgemein bekannt und weit verbreitet. Mathe, Physik und Technik sind eher was für Jungs, dagegen Hauswirtschaft, Ernährung und Soziales eher was für Mädchen. Frauen sind einfühlsam, kümmern sich um den Haushalt und die Erziehung. Männer sind robust, belastbar und verdienen das Geld um nur wenige Beispiele zu nennen. Stereotype tragen dazu bei, dass sich Situationen ergeben und schaffen Realität. Diese aufzubrechen und zu zeigen, dass es auch anders geht, ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Nicht nur Jungs können Mathe oder Physik, dies kann bereits in der Erziehung vermittelt werden . Und was hat das mit dem Thema Gleichstellung und dem Weltfrauentag zu tun? Fakt ist, dass die Löhne in der Industrie mit den typischen Männerberufen deutlich höher sind als beispielsweise im sozialen Bereich sowie den typischen Frauenberufen. So kann eine studierte Gruppenleiterin weniger Lohn erhalten als eine nicht studierte Fachkraft in der Industrie. Ist das FAIR teilen? Bisher Gesagtes soll zweierlei verdeutlichen: Frauendominierte Branchen und Berufe müssen aufgewertet werden, z.B. durch bessere Bezahlung und Tarifbindung. An dieser Stelle muss die Politik aktiv werden. Auf der anderen Seite gilt es für jeden Einzelnen und jede Einzelne selbst aktiv zu werden.

Also: Werdet aktiv! Hinterfragt Vorurteile und durchbrecht sie! Werdet Physikerinnen und Betreuer! Lasst euch nicht von Klischees ausbremsen! Folgt euren Fähigkeiten und begegnet Vorurteilen kritisch!! In diesem Sinne: Lasst uns aktiv werden und an einer gleichgestellteren Realität zwischen Mann und Frau arbeiten. Es bedarf Anstrengung und Bereitschaft dafür etwas zu tun.



Yes, women can ...

Je höher, desto seltener: Die Zahl der Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor sehr gering. Dass diese Tatsache kein Geheimnis ist, macht es fast noch bedenklicher. Wenn sich motivierte Frauen auf eine Führungsposition bewerben (vorausgesetzt, die Bewerbungsunterlagen waren so aussagekräftig, dass sich die Bewerberin gegenüber der männlichen Konkurrenz behaupten konnte), stehen die Frauen im Bewerbungsgespräch vor der nächsten Herausforderung. Vor allem junge Frauen sehen sich oft mit der Fragestellung konfrontiert, wie es mit der Familienplanung aussieht. Auch wenn die Frage keine Rolle mehr spielen sollte – tut sie ja bei den männlichen Bewerbern auch nicht befürchten viele Vorgesetzte, nach einer Familienpause eine geringere Motivation der Frauen. Doch wie kann das sein, einerseits die häufig bemühte Aussage: "bei uns zählt nur die Leistung, nicht das Geschlecht" und andererseits der immer noch geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen? und das, obwohl Frauen im Durchschnitt höhere Bildungsabschlüsse besitzen als ihre männliche Kollegen. Frauen haben aufgrund von Familien- und Betreuungszeiten oft eine Doppelbelastung und sie arbeiten deshalb häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen. Da es in vielen Unternehmen noch keine Führungspositionen in Teilzeit gibt, sind Frauen dadurch benachteiligt.

Dazu kommt, dass teils veraltete Führungsprinzipien wie Durchsetzungsstärke, Selbstsicherheit und Willenskraft immer noch eher Männern als Frauen zugeschrieben werden und das tradierte Rollenverständnis durch die ungleiche Bezahlung von Männer– und Frauenberufen begünstigt wird.

Dabei ist schon lange bewiesen, dass sich eine gleichberechtigte Besetzung von Männern und Frauen in Führungspositionen positiv auf das Unternehmen auswirken. Auch veraltete Rollenbilder entsprechen schon lange nicht mehr einer immer diverser werdenden Gesellschaft.

Liebe Frauen, nach wie vor ist es schwer sich zu behaupten. Wir sind bei der Gleichstellung von Frau und Mann noch nicht angekommen. Die Zahl der Frauen in Führungspositionen steigt, wenn auch nur langsam. Gewerkschaften setzen sich täglich dafür ein, Frauen zu stärken und dazu zu motivieren, herrschende Strukturen zu durchbrechen, um für die Gleichberechtigung im Berufsleben zu kämpfen. Yes, we can do it!



© "We Can Do It" Poster / US National Archives¹

Die Virusmangerin

Wer ist über den Tag verteilt Hausfrau, Arbeitnehmerin, Super-Mama und Köchin zugleich?
Wer ist täglich mit Sätzen wie:
"Mama, ich check' die Aufgaben nicht!", "Mama, ich hab' Hunger!",
"Schatz, was gibt es heute zu essen?",
"Frau soundso, könnten Sie bitte zeitnah noch…?" und so weiter konfrontiert?

Wenn Frauen mit einem einzigen Substantiv beschrieben werden müssten, dann wohl am ehesten mit "Multitalent". Sie schmeißen den Haushalt, kümmern sich um die Kinder, unterstützen bei komplexen Hausaufgaben und gehen nebenher noch arbeiten. Würde man eine fiktive Figur mit all diesen Eigenschaften und Aufgaben beschreiben, würde man diese Figur zweifelsohne als nicht menschliche Superheldin charakterisieren.

Die vielen Belastungen, welchen Frauen täglich ausgesetzt sind, ertragen diese schon lange – nun macht Corona das für alle sichtbar. Gewürdigt wird ihr täglich aufopfernder Einsatz mit einer Verlängerung der Kinderkrankentage für Eltern und mit 150 € Kinderbonus pro Kind. Außerdem mit Mut machenden Aussagen wie dem "Aushalten der Situation" und zudem existiere ja immer noch die Notbetreuung. Daumen hoch für so viel Anerkennung.

Anstelle von "Frauen können nicht einparken" oder "Frauen sind den ganzen Tag am Kaffee trinken und tratschen", wäre es doch aber mal das Mindeste, darüber zu sprechen und vor allem anzuerkennen, was Frauen tatsächlich täglich leisten. Mit welchen Themen sie konfrontiert sind. Welchen vielfältigen Belastungen sie

sich im Alltag stellen. Was sie alles aushalten müssen und vor allem WIE sie das alles überhaupt schaffen, mit lediglich zwei Armen und Händen – man würde aus dem Beifallklatschen nicht mehr herauskommen.

Daher hier nun stellvertretend für alle zum internationalen Weltfrauentag 2021:

Liebe Frauen – Hut ab für all das was ihr täglich auf euch nehmt! Vielen Dank für euren Einsatz, euer Engagement, euren Mut, euren Tatendrang und dass ihr täglich euer Bestes gebt!

Diese Seiten zum Frauentag wurden gestaltet von: Nadine Kostritza, Hanspeter Glaser, Elisabeth Lamesch, Sabine Handl-Bauer



Die Qual der Wahl



Am 14. März ist es wieder soweit, wir sind in Baden-Württemberg aufgerufen, unseren Land-

tag zu wählen. Es gibt dabei sicher viele Gründe, sich für die eine und gegen die anderen Parteien zu entscheiden. Für uns Arbeitnehmer*innen in der Pflege- und Sozialbranche wird auch wahlentscheidend sein, wie sehr sich die Parteien für gute Arbeitsbedingungen einsetzen (wollen). Wer will uns weiter in eine Pflegekammer zwingen? Wie ist die Position zur fortschreitenden Privatisierung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen? Zur Finanzierung der Pflege?

zierung der Pflege? Die Zeitschrift Kontext hat jüngst zum Thema Tariftreuegesetz berichtet: Immer weniger Beschäftigte arbeiten in einem Unternehmen mit Tarifvertrag. Die baden-württembergische Landesregierung verweist da gerne auf ihr Tariftreuegesetz. Doch ein halbherziges Gesetz macht noch keinen Tarif, so Kontext. Grün-Rot in Baden-Württemberg erließ 2013 ein Tariftreuegesetz. Das verpflichtet die öffentliche Hand, Aufträge ab 20.000 Euro an Tarifverträge beziehungsweise branchenspezifische Mindestlöhne zu koppeln. Das Gesetz schreibt diese Tariftreue leider nur für Dienstleistungen, den Bau und den ÖPNV vor. Das Baden-Württembergische Tariftreuegesetz ist also eher ein zahnloser Tiger. Als die Macht an Grün-Schwarz ging, schrieben die beiden Parteien 2016 in ihren Koalitionsvertrag: "Wir werden Baden-Württemberg zu einem Musterland für gute Arbeit entwickeln." Und: "Wir stehen zu tariflich entlohnter Arbeit und zur Tariftreue." Vor zwei Jahren ließ man das Tariftreuegesetz evaluieren und fand heraus: Es ist kein Bürokratie-

monster (hatten die Arbeitgeber

stets behauptet) und der Wettbewerb hat sich nicht verändert. Die Chance, dabei das Gesetz zu schärfen und wie in anderen Bundesländern auf weitere – oder alle – Branchen auszuweiten, wurde nicht genutzt.

Der DGB fordert seit Jahren gebetsmühlenartig vom Land, sich für Tarifbindung einzusetzen und das Tariftreuegesetz zu verbessern. "Ein Schwachpunkt sind die fehlenden Kontrollen", moniert Stefan Rebmann vom DGB Baden-Württemberg. Zudem sollte sich das Gesetz laut Rebmann, auch auf Lieferverträge und Konzessionen beziehen. Warum ist nicht vorgeschrieben, dass die Lieferanten von Schulspeisungen tarifgebunden sein müssen? Oder private Betreiber von Kitas? Oder Reinigungsfirmen? Müssten Reinigungsfirmen wie der öffentliche Dienst zahlen, hätten die Kommunen keinen Grund mehr, ihre Putzkräfte auszulagern. Eine weitere Kritik ist, dass das Gesetz die Tariftreue erst ab einer Leistung von 20.000 Euro vorsieht. Im CDU-Programm kommt das Wort "Tariftreue" gar nicht vor, bei den Grünen heißt es etwas schwammig: "Wir wollen das Tariftreuegesetz weiterentwickeln und einen Vergabemindestlohn von zwölf Euro einführen." Die SPD wird konkreter: "Wir werden das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz zu einem guten Vergabeund Tariftreuegesetz weiterentwickeln. Hierzu gehört für uns, dass das Gesetz für alle öffentlichen Auftragsvergaben gelten soll." Die Sozialdemokraten wollen den vergabespezifischen Mindestlohn auf 12,47 Euro pro Stunde festlegen. Die Linke will 13 Euro und soziale sowie ökologische Kriterien an die Vergabe koppeln. Es lohnt sich also, die Parteiprogramme anzuschauen, bevor man am 14. März das Kreuzchen setzt. Quelle: Kontextwochenzeitung.de Ausgabe 514

Sei dabei!



Du kannst mit Gewerkschaften nicht viel anfangen oder weißt nicht, was du als Frau in einer Gewerkschaft sollst? Oder du bist bereits Gewerkschaftsmitglied, aber deine Bekannten um dich herum verstehen nicht so recht, was Gewerkschaften überhaupt machen? Sie schauen dich an als wärst du als Gewerkschafterin einem anderen Jahrhundert entsprungen?

Leider geht das Wissen über und die Bedeutung von Gewerkschaften immer mehr verloren. Oft wird dabei verkannt, dass Gewerkschaften für die Gleichstellung von Frauen und Männern kämpfen stets mit dem Ziel vor Augen, das Beste für Frauen auf dem Arbeitsmarkt herauszuholen. Anlässlich des Weltfrauentags 2021 veranstalten die DGB Frauen eine Lunchsession, in der es genau darum geht: Die Bedeutung von Gewerkschaften für Frauen!

Wir möchten mit Elke Hannack,
DGB-Vize und ein Gewerkschaftsoriginal und mit euch am 8.3.2021 ab
12 Uhr in einer Live-Session unter
www.frauen.dgb.de in entspannter
Atmosphäre ins Gespräch kommen.
Und wir möchten die gewerkschaftlich Aktiven stärken und die Interessierten überzeugen. Denn eins ist
klar: Wir lassen uns in der Krise nicht
zurück drängen, wir stehen weiter
Seite an Seite im Interesse der Frauen. (Quelle: www.frauen.dgb.de)



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.: Frauke Reinert; Bildnachweis: S. 1 OLAF-Cartoon.de S.2 und 4 ver.di, S. 3 ¹https://americanhistory.si.edu/collections/search/object/nmah_538122 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