



Statement des Geschäftsführers der Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH, Herrn Helmut Wallrafen-Dreisow

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 20. Juni dieses Jahres haben wir in unserem Unternehmen erstmals den von ver.di initiierten „Tag der Wertschätzung“ begangen. Mit diesem Tag soll die Arbeit der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen gewürdigt werden, ohne deren Engagement am Rande der Belastungsgrenze unser Sozialsystem nicht mehr funktionieren würde. Die Aktion war erfolgreich und auch eine schöne Geste, aber: Die Wertschätzung der Beschäftigten in der Gesundheits- und Sozialbranche muss täglich spürbar werden, und sie fängt bei der Bezahlung an. Deshalb ist die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach Partner der Equal Pay Day Kampagne 2013, die unter dem Motto „Viel Dienst – wenig Verdienst“ die Lohnsituation für Frauen in diesem Berufszweig in den Mittelpunkt stellt und nachhaltige Lösungen für eine Verbesserung der Einkommenssituation weiblicher Beschäftigter im Sozial- und Gesundheitsbereich aufzeigen will.

Als Geschäftsführer der Sozial-Holding GmbH, die in Mönchengladbach mit rund 850 vorwiegend weiblichen Beschäftigten unter anderem sechs städtische Altenheime betreibt, unterstütze ich diese Forderung mit Nachdruck. Die Belastung der Beschäftigten im Pflegebereich verschärft sich zunehmend: Die Anforderungen steigen, die Zahl der Köpfe sinkt, der Mangel an Pflegefachkräften ist unübersehbar. Wenn dann immer weniger Träger bereit sind, Tariflöhne zu zahlen und Vollzeitstellen anzubieten, muss man sich doch allen Ernstes fragen: Wo sollen die dringend benötigten Pflegekräfte herkommen, und wie sollen sie ihren Lebensunterhalt bestreiten oder gar für s eigene Alter vorsorgen?

Wir wollen faire Bezahlung und gute Einkommenschancen für Frauen, die im Beruf und im Privatleben die Herausforderungen der alternden und schrumpfenden Gesellschaft meistern müssen. Dabei handeln wir als kommunales Unternehmen alles andere als uneigennützig.

Wir wissen, dass wir jetzt und in Zukunft auf weibliche Beschäftigte angewiesen sind, die gut ausgebildet und engagiert, motiviert und zufrieden in einem hoch belastenden Berufsfeld arbeiten möchten. Denn während die Zahl der Pflegebedürftigen stetig steigt, nimmt die der Erwerbstätigen in der Pflege rapide ab.

Wir wissen, dass bereits ein Fünftel aller erwerbstätigen Frauen die Familienernährerinnen und deshalb auf ein existenzsicherndes Gehalt und eine angemessene Rente angewiesen sind. Deshalb bezahlen wir die Fachkräfte in unseren Altenheimen – seit Gründung des Unternehmens - nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Unterschiedlichen Lohn für gleiche Arbeit gibt es bei der Sozial-Holding also nicht.

Wir wissen aber auch, dass dies nicht alles sein kann, um die Einkommenssituation für unsere weiblichen Beschäftigten zu verbessern und im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrenzfähig zu bleiben. Deshalb haben wir unsere Personalpolitik in den vergangenen Jahren konsequent darauf ausgerichtet, die Entwicklungschancen und Rahmenbedingungen für Frauen im Unternehmen weiter zu optimieren.

Wir haben die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen systematisch gefördert und so dafür gesorgt, dass aus so genannten Hilfskräften Fachkräfte mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Altenpflege oder in der Hauswirtschaft und besserem Gehalt wurden.

Wir haben dafür gesorgt, dass aus Fachkräften Führungskräfte wurden und so den Anteil von Frauen in Führungspositionen weit über den Branchendurchschnitt steigern können.

Zugleich legen wir bei der Sozial-Holding Wert darauf, dass Auszubildende übernommen, Menschen mit Behinderung beschäftigt, Langzeitarbeitslose wieder eingliedert und auch ältere Beschäftigte eine faire Chance im Job und bei der Fort- und Weiterbildung bekommen. Wir sind stolz darauf, dass rund ein Drittel unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Generation 50 Plus gehört und zeigen dies auch öffentlich.

Um die Einkommenssituation der Mitarbeiter weiter zu verbessern, haben wir im Jahr 2010 allen Teilzeitbeschäftigten in der Pflege und in der Alltagsassistenz angeboten, ihre Arbeitszeit bis auf maximal 39 Wochenstunden aufzustocken. Um bei der Dienstplangestaltung flexibel zu sein, waren auch bei der Sozial-Holding seit Jahren keine Vollzeitstellen mehr besetzt worden. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat



Seite 3

und dank eines Poolstunden-Modells ist es gelungen, das Einkommen zahlreicher Mitarbeiterinnen zu verbessern ohne die notwendige Flexibilität einzubüßen.

Um unseren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern, hat die Sozial-Holding als erstes Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland die Familienpflegezeit bereits zum Oktober 2010 eingeführt.

Zu unserer Verantwortung als Arbeitgeber im Gesundheits- und Sozialwesen gehört es aber nicht nur, faire Verdienstmöglichkeiten für Frauen und Männer zu schaffen. Wir müssen auch etwas dafür tun, dass die Beschäftigten über die Dauer ihres Erwerbslebens - körperlich und seelisch - gesund bleiben können. Eine systematische Gesundheitsförderung und schnelle, unbürokratische Hilfe in besonderen Belastungssituationen können dabei helfen. Wir haben deshalb –als bisher letzten Baustein- seit Mai 2012 einen Vertrag mit einem psychologischen Beratungsdienst abgeschlossen, der unseren Beschäftigten garantierte persönliche Gesprächstermine innerhalb von 14 Tagen bietet.

Vielen Dank!

**Sozial-Holding
der Stadt Mönchengladbach GmbH**
Königstraße 151
41236 Mönchengladbach
Telefon: 02166 / 455 – 4100, Telefax: 02166 / 455 – 4119
WD@Sozial-Holding.de, www.Sozial-Holding.de

Geschäftsführer: Helmut Wallrafen-Dreisow
Aufsichtsratsvorsitzende: Angela Tillmann

Bankverbindungen:
Stadtsparkasse Mönchengladbach, BLZ 310 500 00, Kto. 206 201
Gladbacher Bank, BLZ 310 601 81, Kto. 6 161 014

Amtsgericht: Mönchengladbach, HRB 5191
Steuernummer 121-5765-4605

2011
ARBEIT PLUS
Das Institut der Arbeitgeber in Deutschland

