



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung



Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.

Geschäftsbericht

13. dbb bundesfrauenkongress 2026



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BB
Bank
Better Banking

Besser finanzieren mit unserem besten BBBank-Zins¹

Sie haben große Pläne? Dann haben wir die passende Baufinanzierung. Als Hausbank des dbb vorsorgewerk bieten wir Ihnen individuelle Beratung und unseren aktuell besten BBBank-Zins¹.

Exklusiv für
dbb-Mitglieder
und ihre
Angehörigen



Jetzt informieren

www.bbbank.de/dbb oder Mail zum Thema
Baufinanzierung für dbb-Mitglieder an
baufinanzierung@bbbank.de

¹ Sie legen der BBBank vor Darlehensvertragsabschluss ein personalisiertes, aktuelles (nicht älter als fünf Bankarbeitstage) und verbindliches Konkurrenzangebot eines Kreditinstituts mit Sitz in Deutschland mit konkreten Parametern (Zinsart – variabel/fest, Zinsbindung, Rate/Tilgung, Immobilie und Sondertilgungsoptionen) vor. Dieses muss dieselben Parameter enthalten wie das künftige Darlehen, das mit der BBBank geschlossen werden soll. Die BBBank wird Ihnen sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. Sollte die BBBank die Kundenbonität oder Sicherheitenbewertung anders bewerten als das Kreditinstitut, das das Vergleichsangebot erstellt hat, kann sie die Darlehensvergabe ablehnen. Dieses Angebot gilt ausschließlich für Produkte, die im Leistungsangebot der BBBank enthalten sind. Änderungen, Anpassungen oder die Einstellung des Angebots bleiben vorbehalten.



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

bundesfrauen-
vertretung



Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.

Geschäftsbericht

13. dbb bundesfrauenkongress 2026



© Inga Haar

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung: (v. l.) Tanja Küsgens (Beisitzerin), Synnöve Nüchter (Beisitzerin), Milanie Kreutz (Vorsitzende), Michaela Neersen (stellv. Vorsitzende), Elke Janßen (Beisitzerin), Sabine Wendt (Beisitzerin)

Impressum

Herausgeberin

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Telefon: 030 4081 4400
E-Mail: frauen@dbb.de
Internet: dbb-frauen.de
facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung
instagram.com/dbbfrauen/

Verantwortlich

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion

Dominik Schindera
Lavanya Ferdinandz

Produktion

DBB Verlag GmbH
Friedrichstraße 165, 10117 Berlin
Internet: dbbverlag.de
E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

Anzeigen

DBB Verlag GmbH Mediacenter
Internet: dbbverlag.de
E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de

Satz und Druck

DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin,
PIEREG Druckcenter Berlin GmbH, Benzstraße 12, 12277 Berlin,
Grafik Titelseite/Kapiteltrenner: SANDRA NATASADU,
Grafik / Werbung / Design, Hamburg

Redaktionsschluss

23. Januar 2026

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.

Vorwort Milanie Kreutz

Liebe Leserinnen und Leser,

als ich 2021 in das Amt der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung gewählt wurde, war klar: Die Errungenschaften der Gleichstellungspolitik dürfen nicht nur verwaltet, sondern müssen unter allen Umständen weiterentwickelt werden.

Damals stand die Corona-Pandemie im Fokus. Der dbb bundesfrauenkongress fand digital statt; viele gesellschaftliche Prozesse waren ausgebremst, auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Ein positiver Nebeneffekt war die breite Etablierung von Home-office und hybriden Arbeitsformen. Diese neuen Möglichkeiten eröffneten insbesondere Frauen mit Fürsorgeverantwortung mehr Spielräume, um Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren. Doch diese Arbeitsformen bringen auch Herausforderungen mit sich. Wer von zu Hause arbeitet, ist nicht automatisch in gleichem Maße sichtbar. Präsenzkultur und Netzwerkarbeit entscheiden weiterhin über Beförderungen. Deshalb fordern wir neue Bewertungsmaßstäbe, bei denen Leistung und Ergebnisorientierung im Vordergrund stehen.

Auch die Digitalisierung hat den öffentlichen Dienst grundlegend verändert. Künstliche Intelligenz wird zunehmend eingesetzt, um Abläufe zu beschleunigen und Verwaltungsprozesse zu entlasten. Doch Algorithmen sind nicht neutral. Wenn digitale Systeme nicht geschlechtersensibel programmiert und überwacht werden, können sie bestehende Benachteiligungen verschärfen. Technischer Fortschritt muss daher stets mit sozialer Verantwortung verbunden sein.

Gleichzeitig beobachten wir, dass das gesellschaftliche Klima rauer geworden ist. Die Zahl antifeministischer Vorfälle steigt, frauenfeindliche Rhetorik wird anschlussfähig. Besonders betroffen sind jene, die sich für eine gerechte und demokratische Gesellschaft einsetzen, darunter viele Gleichstellungsbeauftragte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst.



© Andreas Pein

Als dbb bundesfrauenvertretung sehen wir es als unsere Pflicht, klar Position zu beziehen und gesellschaftlichen Rückschritten entschlossen entgegenzutreten. Genau das haben wir getan. Ein eindrucksvolles Beispiel war die 19. Frauenpolitische Fachtagung 2025 mit dem Titel „Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken und Demokratie bewahren im Kampf gegen Extremismus und Populismus“. Ursprünglich als Auftakt zum Bundestagswahljahr konzipiert, gewann die Veranstaltung angesichts der vorgezogenen Neuwahl im Februar noch einmal an Dringlichkeit. Sie war nicht nur eine differenzierte Bestandsaufnahme, sondern vor allem ein kraftvoller Aufruf zum politischen Engagement.

Mit dem Regierungswechsel von der Ampelkoalition zur schwarz-roten Bundesregierung hat sich auch die politische Agenda verändert. Viele gleichstellungspolitische Vorhaben, die zuvor angekündigt, aber nicht umgesetzt wurden, finden sich im neuen Koalitionsvertrag

nicht einmal mehr wieder. Besonders alarmierend war das drohende Scheitern des Gewalthilfegesetzes. Dass es dennoch verabschiedet wurde, ist dem entschlossenen Engagement zivilgesellschaftlicher Bündnisse zu verdanken, an denen auch wir mitgewirkt haben. Wir haben das Thema in politische Gespräche eingebracht und es öffentlich wirksam platziert.

Unsere Arbeit bleibt notwendig. Frauenrechte sind kein Selbstläufer. Sie müssen erkämpft, verteidigt und weiterentwickelt werden. Das Motto des Bundesfrauenkongresses 2026 bringt diesen Anspruch auf den Punkt: „Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.“ Wir wollen Mut machen, sich politisch einzubringen. Ob bei Personalratswahlen, im Ehrenamt, in der Gewerkschaft oder im Parlament.

Im öffentlichen Dienst arbeiten rund 3,1 Millionen Frauen. Sie tragen maßgeblich dazu bei, dass unser Gemeinwesen funktioniert. Gleichzeitig stoßen sie nach wie vor auf Barrieren beim beruflichen Aufstieg. Flexible Karrieremodelle wie Führen in Teilzeit oder Top-sharing müssen strukturell verankert werden, damit Frauen Führungsverantwortung übernehmen können, ohne familiäre Fürsorgepflichten hinten anstellen zu müssen.

Besonders besorgniserregend sind politische Angriffe auf das Berufsbeamtentum. Die wiederkehrende Forderung, Lehrkräfte nicht mehr zu verbeamten, ist keine bildungspolitische Stellschraube, sondern trifft gezielt Frauen, da der Lehrberuf überwiegend weiblich geprägt ist. Lehrkräfte leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Demokratiebildung, zur gesellschaftlichen Integration und zur Zukunftsfähigkeit unseres Landes. Wer ihre Absicherung infrage stellt, hinterfragt die Gleichwertigkeit weiblicher Erwerbsarbeit. Das können und werden wir nicht hinnehmen.

Auch wirtschaftliche Nachteile bestehen fort. Frauen unterbrechen ihre Erwerbsbiografie häufiger, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen. Diese Mehrfachbelastung schlägt sich langfristig in ihrer Altersversorgung nieder. Mit der Frauenpolitischen Fachtagung 2024 unter dem Titel „Familie, Sorgearbeit, Altersarmut – die CAREseite der Medaille“ haben wir Gender Pay Gap, Gender Care Gap und Gender Pension Gap in den Fokus gerückt. Unsere Forderung nach einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige hat politische Resonanz gefunden und wurde von der neuen Bundesfamilienministerin Karin Prien aufgenommen.

Wir haben Elterngeldkürzungen kritisch begleitet, uns für eine armutsfeste Kindergrundsicherung stark gemacht und das Ehegattensplitting als strukturelles Ungleichheitsinstrument benannt. Wir haben uns in die Einkommensrunden eingebracht, bei denen Frauen im öffentlichen Dienst endlich spürbare Fortschritte erzielt haben.

Dieser Geschäftsbericht dokumentiert die Arbeit der vergangenen Jahre. Er zeigt, wie strategisch, solidarisch und entschlossen wir als dbb bundesfrauenvertretung agieren. Unsere Stärke ist unser Netzwerk, unsere Stimme und unser Gestaltungswille. Mit diesem Fundament setzen wir uns weiterhin für eine gerechte und zukunftsfähige Arbeitswelt ein.

Denn Frauen gestalten Demokratie.



Milanie Kreutz,

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende

Inhalt



Inhalt

1. Zahlen, Daten, Fakten: Situation weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst

1.1 Mitgliederzahlen und Struktur	11
1.2 Neue Frauenvertretungen: Sichtbarkeit auch dort, wo Frauen lange übersehen wurden	11
1.3 Tarifiergebnisse: Geschlechtergerechtigkeit bleibt Handlungsfeld	12
1.4 Führungspositionen	14
1.5 Teilzeit: nach wie vor ein Frauenthema	15

2. Politische Meinungsbildung

2.1 Bundestagswahlen 2021 und 2025	17
2.2 Dritter Gleichstellungsbericht	17
2.3 Vierter Gleichstellungsbericht	17
2.4 dbb Jahrestagungen	18
2.5 dbb bundesfrauenkongress 2021	19
2.6 Frauenpolitische Spitzentreffen im BMFSFJ	19

3. Arbeiten 4.0 gendergerecht gestalten

3.1 Digitale Arbeitswelten im Wandel: Chancen für Gleichstellung erkennen	21
3.2 Gleichstellung als Leitlinie für Digitalisierung	21
3.3 Faire Rahmenbedingungen für neue Arbeitsformen	21
3.4 Gleichstellung in der digitalen Transformation: Was der öffentliche Dienst jetzt braucht (16. Frauenpolitische Fachtagung 2022)	22
3.5 Digitale Chancen im ländlichen Raum stärken	24
3.6 Verwaltung 4.0: Gleichstellung als Gestaltungsprinzip	24

4. Frauen übernehmen Führung

4.1 Mehr Frauen in Führung	27
4.2 Modellprojekt „Führen in Teilzeit“ mit BMFSFJ und Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung	27
4.3 Gespräch mit Bundeskanzler Olaf Scholz zu Parität in Führungspositionen	28

5. Gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing

5.1 Handeln statt wegsehen (17. Frauenpolitische Fachtagung 2023).....	31
5.2 dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2025	32
5.3 Das Gewalthilfegesetz: Meilenstein für den Schutz von Frauen	33
5.4 Ratifizierung der Istanbul-Konvention umsetzen	34
5.5 Staatliche Verantwortung für ein respektvolles Arbeitsumfeld	34
5.6 Antidiskriminierungsrecht verbessern: AGG weiterentwickeln	34
5.7 Diversity leben, Diskriminierung verhindern	35

6. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern

6.1 Sorgearbeit gerecht verteilen und strukturelle Nachteile abbauen (18. Frauenpolitische Fachtagung 2024)	37
6.2 Arbeitsbedingungen familiengerecht gestalten	39
6.3 Öffentliche Arbeitgeber und Politik sind gefordert	40

dbb frauen vor Ort

42

7. Frauenrechte einfordern

7.1 Strategien gegen Frauen- und Demokratiefindlichkeit (19. Frauenpolitische Fachtagung 2025)	45
7.2 dbb Gewerkschaftstag 2022	47
7.3 75 Jahre Grundgesetz, 75 Jahre Gleichberechtigung	48
7.4 Resolution „Demokratie stärken und Frauenrechte verteidigen“	48
7.5 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	49

8. Netzwerke knüpfen

8.1 Engagiert im Deutschen Frauenrat	51
8.2 Zusammenarbeit mit Berliner Erklärung	52
8.3 Netzwerk „Frauen machen Bund“	53
8.4 Bündnis Sorgearbeit fair teilen	54
8.5 67.–69. UN-Frauenrechtskommission in New York	55
8.6 Deutscher Kita-Preis	57

9. Gleichwertige Arbeit – gleiches Entgelt

9.1 Tarifliche Verbesserungen: Einkommensrunden mit Licht und Schatten	60
9.2 Familienpolitische Rahmenbedingungen überarbeiten: Ehegattensplitting und Elterngeld ...	61
9.3 Kindergrundsicherung	62
9.4 Teilzeit darf keine Karrierefalle bleiben	62
9.5 Faire Beurteilungen, faire Chancen	63
9.6 Chancengleichheit braucht klare Zielvorgaben	63
9.7 Entgelttransparenz allein reicht nicht	63

10. Gleichstellung europaweit

10.1 CESI FEMM	66
10.2 CESI Summer Days	67
10.3 Europäischer Abend	67

11. Frauenspezifische Aus- und Weiterbildung

11.1 Potenziale fördern, Kompetenzen stärken	69
11.2 Mentoring als strategisches Instrument zur Frauenförderung	70
11.3 Seminarangebote mit frauenpolitischem Fokus	72

12. Engagement und Organisation

12.1 Unsere Öffentlichkeitsarbeit: frauen im dbb, Newsletter, Facebook & Co.	75
12.2 Unsere Organisationstrukturen	76
12.2.1 dbb bundesfrauenkongress	77
12.2.2 Geschäftsführung	78
12.2.3 Hauptversammlung	78
12.2.4 Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin	80
12.3 Ehrenamt	80

1.

Zahlen, Daten, Fakten: Situation weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst





© Andreas Pein

Volker Geyer
dbb Bundesvorsitzender

» Demokratie lebt vom Mitmachen – und das gilt auch für unsere gewerkschaftliche Arbeit. Es sind die vielen Stimmen, Ideen und das beharrliche Engagement, die Wandel möglich machen. Die dbb bundesfrauenvertretung steht für Haltung, für Vernetzung und für den Mut, sich immer wieder einzumischen – für echte Gleichstellung, für Lohngerechtigkeit, für faire Karrierechancen. Sie stellt sich erfolgreich den verschiedenen aktuellen Herausforderungen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Doch ihr Anteil in Führungspositionen bleibt weit hinter diesem Fakt zurück. Die dbb frauen benennen diese Schieflage klar und machen Vorschläge, wie wir sie beheben können. Das ist Demokratie in Aktion. Gleichstellung ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Einer, den wir nur gemeinsam voranbringen können. Die dbb bundesfrauenvertretung geht dabei mit gutem Beispiel voran – und wir als Gewerkschaft stehen dabei fest an ihrer Seite. «

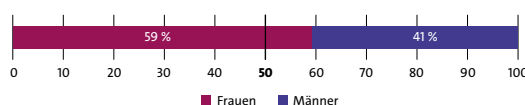
1.1 Mitgliederzahlen und Struktur

Die Zahl der weiblichen Mitglieder in den dbb-Mitgliedsgewerkschaften liegt weiterhin stabil bei rund 400.000. Damit bildet die dbb bundesfrauenvertretung eine verlässliche und starke Interessenvertretung für Frauen im öffentlichen Dienst. Die konstante Mitgliederbasis zeigt, dass gleichstellungspolitische Fragen für viele Kolleginnen nach wie vor eine wichtige Rolle im Berufsalltag spielen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die

politische und gewerkschaftliche Repräsentanz von Frauen ihrem Anteil an der Mitgliedschaft nicht entspricht. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich deshalb konsequent dafür ein, Frauen in allen Gremien des dbb angemessen zu beteiligen und Gleichstellung strukturell zu verankern.

Knapp 59 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Trotzdem sind sie insbesondere in Führungs- und Entscheidungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im Bundesvorstand des dbb liegt aktuell bei lediglich 27 Prozent. Auch in den Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften bestehen strukturelle Hürden, die eine gleichberechtigte Teilhabe erschweren.

Geschlechteranteil im öffentlichen Dienst in %



Quelle: dbb Monitor öffentlicher Dienst

1.2 Neue Frauenvertretungen: Sichtbarkeit auch dort, wo Frauen lange übersehen wurden

Im Berichtszeitraum konnte die dbb bundesfrauenvertretung mehrere neue Frauenvertretungen begrüßen – ein wichtiger Schritt für die bundesweite Vernetzung und die Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen im dbb.

Besonders hervorzuheben ist die Gründung von Frauenvertretungen in traditionell männlich geprägten Bereichen: Mit der VDStr., der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, und der GDL, der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, haben sich zwei Mitgliedsgewerkschaften entschieden, eigene Strukturen für die Interessenvertretung ihrer Kolleginnen zu etablieren. Beide Berufsgruppen – Verkehr und Bahnbetrieb – galten lange als männliche Domänen,

obwohl dort längst auch zahlreiche Frauen tätig sind, etwa in technischen Berufen, im Fahrdienst oder in der Verwaltung.

Dass diese Gewerkschaften nun Frauenvertretungen ins Leben rufen, ist nicht nur ein starkes Signal nach innen, sondern auch ein deutliches Zeichen an die Branche: Frauen nehmen Raum ein, gestalten mit und fordern Mitsprache in Fragen der Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit und der beruflichen Entwicklung.

Damit verbunden ist auch ein klares Ziel: Mehr Frauen müssen in die Beschäftigtenvertretungen, insbesondere in die Personalräte. Hier werden zentrale Entscheidungen getroffen, die unmittelbar die Lebens- und Arbeitsrealität von Frauen im öffentlichen Dienst beeinflussen. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt alle Mitgliedsgewerkschaften, die sich auf den Weg machen, Gleichstellung als festen Bestandteil ihrer Arbeit zu verankern.

1.3 Tarifergebnisse: Geschlechtergerechtigkeit bleibt Handlungsfeld

Auch in den zurückliegenden Tarifrunden hat sich die dbb bundesfrauenvertretung aktiv in die Diskussionen eingebracht. Trotz Fortschritten bei der Anrechnung von Erfahrungszeiten, bei der Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in der Pflege bleibt eines klar: Tarifpolitik ist auch Gleichstellungspolitik.

Die Ergebnisse der Einkommensrunde 2025 markieren wichtige Verbesserungen, insbesondere für Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen, in Schichtarbeit und in sogenannten typischen Frauenberufen. Die Einführung sozialer Komponenten wie Mindestbeträgen bei Entgelterhöhungen, höhere Schichtzulagen im Pflegebereich sowie neue Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, etwa durch Langzeitkonten, zusätzliche Urlaubstage und flexiblere Arbeitszeiten, sind frauenpolitisch relevante Erfolge.

Denn gerade in diesen Bereichen sind Frauen im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich vertreten. Mehr Geld und mehr Zeit: Das ist für viele Kolleginnen und Kollegen ein echter Fortschritt. Denn die Entlastung durch zusätzliche freie Tage, neue Gleitzeitregelungen oder die Möglichkeit, Zeitguthaben gezielt einzusetzen, schafft mehr Spielraum für familiäre Aufgaben, Ehrenamt und eigene Erholung. Das stärkt nicht nur die individuelle Gesundheit, sondern auch die Motivation und Bindung an den öffentlichen Dienst.

Trotz dieser Fortschritte bleibt der strukturelle Handlungsbedarf bestehen: Die Entgeltordnung spiegelt nach wie vor nicht ausreichend die Anforderungen in weiblich dominierten Berufsfeldern wider, und auch der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst ist nicht geschlossen. Die dbb bundesfrauenvertretung wird sich daher weiterhin dafür einsetzen, dass Tarifpolitik konsequent geschlechtergerecht weiterentwickelt wird: für eine faire Bezahlung, echte Zeitsouveränität und Anerkennung der Arbeit von Frauen im öffentlichen Dienst.



© Hake



© Schaper



© Windmüller



© Brenner



© Brenner



© Pfeil



© Oschatz



© Pfeil



© Windmüller



© Windmüller



© Windmüller



© Windmüller



© Windmüller



© Windmüller



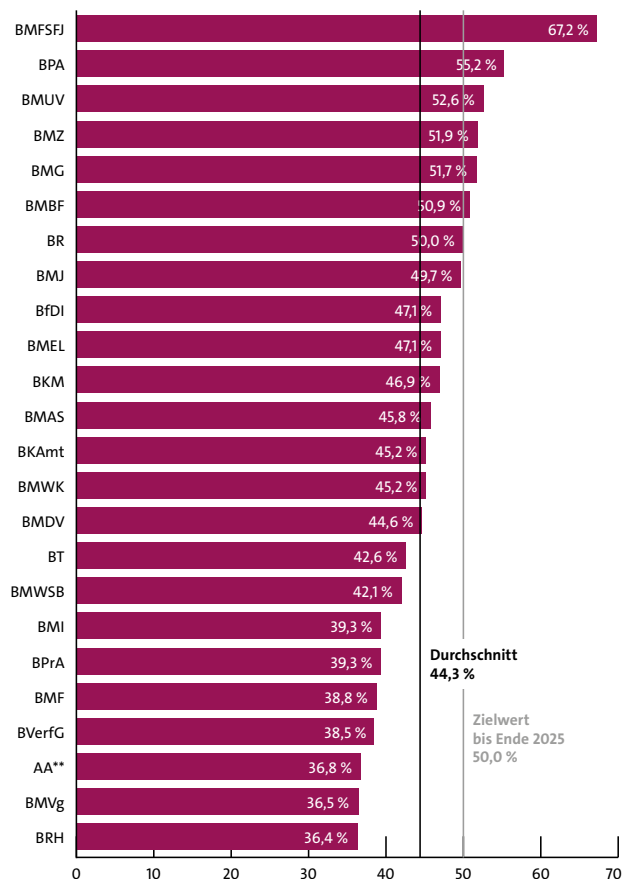
© Windmüller

1.4 Führungspositionen

Zum Zeitpunkt des letzten Geschäftsberichts waren Frauen lediglich im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* sowie am Bundesverfassungsgericht mehrheitlich in Führungspositionen vertreten. Inzwischen hat sich die Lage leicht verbessert: Zum Stichtag 30. Juni 2024 lag der durchschnittliche Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden bei 44,3 Prozent. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erreichte mit 67,2 Prozent erneut den Spitzenwert, gefolgt vom Bundesministerium für Gesundheit, dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung,

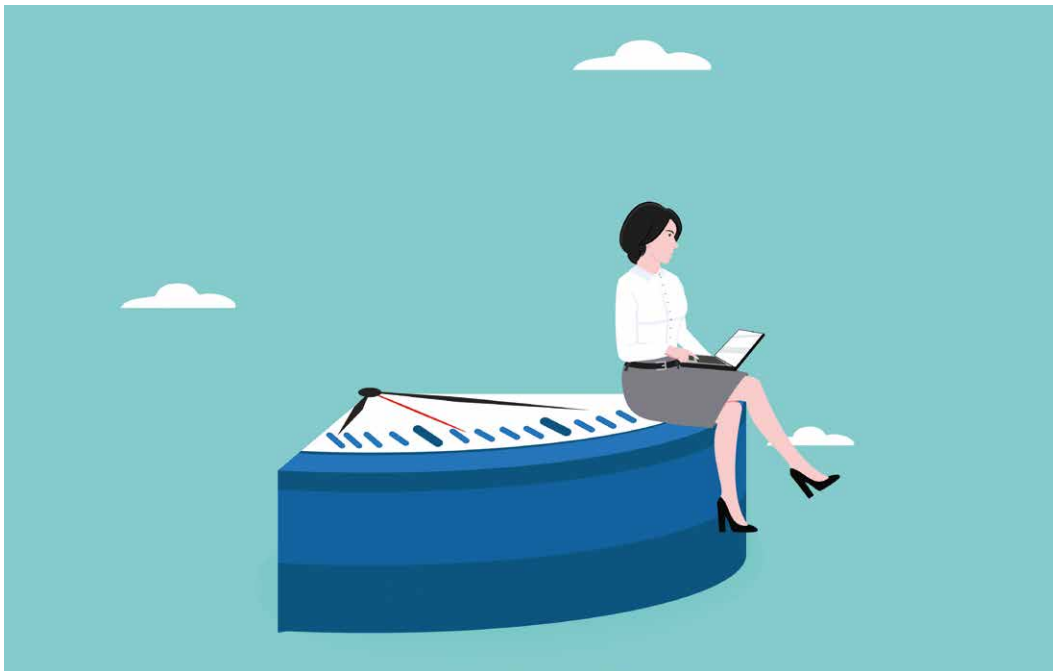
dem Bundesministerium der Justiz, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesrat und dem Presse- und Informationsamt der Bundesregierung – jeweils mit Anteilen zwischen 50 und 55 Prozent. Deutlich unterdurchschnittlich bleiben hingegen das Bundesministerium des Innern und für Heimat (39,3 Prozent), das Auswärtige Amt (36,8 Prozent), das Bundesministerium der Verteidigung (36,5 Prozent), der Bundesrechnungshof (36,4 Prozent) und das Bundesverfassungsgericht, wo der Frauenanteil inzwischen auf 38,5 Prozent gesunken ist. Diese Zahlen zeigen: Ein hoher Frauenanteil in der Gesamtbeschäftigung, etwa im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (74 Prozent), im Bundesverfassungsgericht (68 Prozent) oder im Bundesministerium für Gesundheit (65 Prozent), führt nicht automatisch zu einem gleichwertigen Anteil in den Leitungsebenen.

Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024 in % (Quelle: Gleichstellungsindex 2024)



*Für Ministerien, Organisationen und Ämter wird die zu dem jeweiligen Zeitpunkt gültige Bezeichnung verwendet.

**Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.



© Colourbox

1.5 Teilzeit: nach wie vor ein Frauenthema

In den obersten Bundesbehörden arbeiteten zum Zeitpunkt des letzten Geschäftsberichts rund 17 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit, heute sind es 19,3 Prozent. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern bleibt dabei erheblich: 31 Prozent der Frauen im höheren Dienst arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es lediglich 11 Prozent.

Auch auf Führungsebene ist Teilzeit weiterhin die Ausnahme. Zum Zeitpunkt des letzten Geschäftsberichts lag der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit bei rund 10 Prozent, aktuell bei 12 Prozent. Dabei üben überwiegend Frauen Führungspositionen in Teilzeit aus: 2024 lag ihr Anteil bei 73 Prozent. Auffällig ist zudem: Je höher die Leitungsebene, desto seltener wird Teilzeit gelebt. Während auf Höhe der Referatsleitungen noch 22 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, sind es auf der Ebene der Unterabteilungsleitungen nur noch 7 Prozent und bei Abteilungsleitungen gerade einmal 1 Prozent.

2. Politische Meinungsbildung



2.1 Bundestagswahlen 2021 und 2025

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Bundestagswahlen 2021 und 2025 genutzt, um Gleichstellungspolitik im öffentlichen Diskurs zu verankern. Vor den Wahlen veröffentlichte sie parteienübergreifende Analysen gleichstellungspolitischer Positionen, machte Lücken bei Einkommen, Altersversorgung, digitaler Teilhabe und Care-Arbeit sichtbar und forderte gezielte Verbesserungen.

Trotz Gesprächen mit Regierungsparteien in beiden Legislaturperioden blieben zentrale Vorhaben wie Parität, Absicherung von Sorgearbeit oder strukturelle Gleichstellung in vielen Bereichen aus. Der weiterhin niedrige Frauenanteil im Bundestag – 2025 bei nur 32,4 Prozent – unterstreicht die Notwendigkeit verbindlicher Maßnahmen wie quotierter Listen und struktureller Reformen.

2.2 Dritter Gleichstellungsbericht

Am 9. Juni 2021 hat das Bundeskabinett den Dritten Gleichstellungsbericht mit dem Titel „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ beschlossen. Die dbb bundesfrauenvertretung bewertete den Bericht als wichtigen Beitrag zur Debatte über Geschlechtergerechtigkeit im digitalen Wandel. Sie kritisierte jedoch die fehlende politische Umsetzung der Empfehlungen, insbesondere beim Recht auf mobiles Arbeiten, digitaler Teilhabe und Bildungsgerechtigkeit.

Die dbb bundesfrauenvertretung hält nach wie vor an der Forderung einer gesetzlich verankerten Grundlage für mobile Arbeit, klare Standards bei der geschlechtersensiblen Technikgestaltung sowie Investitionen in digitale Kompetenzförderung für Frauen fest.

Das Gesetz zur Bekämpfung digitaler Hasskriminalität wurde von den dbb frauen als Fortschritt gewertet. Es adressiert erstmals strukturell den Schutz vor Gewalt im Netz, wo Frauen überproportional betroffen sind.

2.3 Vierter Gleichstellungsbericht

Der 2024 veröffentlichte Bericht zur Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation wurde von der dbb bundesfrauenvertretung als Fortschritt gewertet, da Gleichstellung als Querschnittsaufgabe formuliert wurde.

Sie mahnte jedoch an, dass Absichtserklärungen nicht genügen. Frauen müssten von neuen Beschäftigungsperspektiven in der Transformation konkret profitieren. Dazu gehören unter anderem die Aufwertung sozialer Berufe, faire Verteilung von Arbeitszeit und Einkommen sowie echte Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen.

Die dbb bundesfrauenvertretung betonte, dass strukturelle Gleichstellung kein Randthema ist, sondern Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

2.4 dbb Jahrestagungen

In den vergangenen dbb Jahrestagungen brachte die Bundesfrauenvertretung Frauenperspektiven in zentrale Themen ein. 2021 wurde die Tagung unter dem Motto „Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken“ veranstaltet. Die dbb frauenvertretung beteiligte sich mit Forderungen zur Diversität und strukturellen Gleichstellung im öffentlichen Dienst.



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban

2.5

dbb bundesfrauenkongress 2021



© Marco Urban

Die neu konstituierte Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung mit dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach

Der 12. dbb bundesfrauenkongress fand am 13. April 2021 unter dem Motto „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“ erstmals digital statt. Mit rund 500.000 weiblichen Mitgliedern ist die Veranstaltung das höchste Gremium der dbb bundesfrauenvertretung, bei dem über 300 Anträge beraten und eine neue Geschäftsführung gewählt wurde. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte der Kongress leider nicht vollständig in Präsenz und mit dem gewohnten persönlichen Austausch durchgeführt werden. Dennoch konnten wichtige politische Weichen gestellt werden: Die verabschiedeten Anträge setzten Schwerpunkte bei digitaler Gleichstellung, geschlechtergerechter Arbeitszeitgestaltung und einer stärkeren Sichtbarkeit von Frauen bei Entscheidungen.



© Marco Urban

Grußwort von Helene Wildfeuer, ehemalige Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

2.6

Frauenpolitische Spitzentreffen im BMFSFJ

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung nimmt regelmäßig an den Netzwerktreffen der Frauenorganisationen im Bundesfamilienministerium teil. Dieses Forum ermöglicht es den Vertreterinnen, aktuelle frauenpolitische Entwicklungen direkt mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu erörtern und konkrete Herausforderungen einzubringen. Ziel ist es, den Dialog zwischen dem BMFSFJ und den Frauenorganisationen zu vertiefen und gemeinsame frauenpolitische Strategien zu stärken.



© Marco Urban

Schweigeminute für Helga Schulz (ehemalige Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, verstorben 7. Januar 2021) und Jutta Endrusch (ehemalige stellv. Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, verstorben 8. April 2021)

3.

Arbeiten 4.0 gendergerecht gestalten



3.1

Digitale Arbeitswelten im Wandel: Chancen für Gleichstellung erkennen

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Digitale Technologien und neue Organisationsformen beeinflussen Arbeitsweisen, Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse. Diese Veränderungen bieten große Potenziale, insbesondere für Frauen im öffentlichen Dienst: flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsorte und neue Führungskonzepte können dazu beitragen, Erwerbs- und Sorgearbeit besser miteinander zu vereinbaren. Gerade für Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen oder in strukturschwachen Regionen eröffnen sich neue Möglichkeiten der Teilhabe und Selbstbestimmung.

Doch die Realität zeigt: Technik ist nicht geschlechtsneutral. Werden digitale Anwendungen, Prozesse oder Systeme ohne Berücksichtigung geschlechterbezogener Perspektiven eingeführt, besteht die Gefahr, dass bestehende Ungleichheiten nicht abgebaut, sondern sogar verschärft werden. Die digitale Transformation muss daher aktiv im Sinne von Gleichstellung gestaltet werden. Die dbb bundesfrauenvertretung verfolgt das Ziel, die digitale Zukunft so auszugestalten, dass alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Arbeitszeitmodell oder Betreuungsverantwortung faire Chancen erhalten.

3.2

Gleichstellung als Leitlinie für Digitalisierung

Die Einführung neuer digitaler Werkzeuge, Plattformen und Arbeitsstrukturen darf nicht losgelöst von sozialen und strukturellen Fragen betrachtet werden. Bereits der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat betont, dass eine geschlechtergerechte Digitalisierung nur gelingt, wenn sie an den realen Lebenslagen von Frauen und Männern anknüpft.

Dazu gehören ein gerechter Zugang zu digitaler Infrastruktur, gezielte Qualifizierungsangebote, Schutz vor digitaler Diskriminierung sowie ein kritischer Blick auf die Entgrenzung von Arbeitszeit.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert, Gleichstellung als verbindliches Prinzip in allen Phasen der digitalen Entwicklung fest zu verankern. Dies betrifft nicht nur technische Systeme und Softwarelösungen, sondern ebenso Dienstvereinbarungen, Personalentwicklungskonzepte, Führungskultur und Weiterbildungspolitik. Personalvertretungen und Gleichstellungsstellen müssen frühzeitig und systematisch in alle Digitalisierungsvorhaben einbezogen werden, um die Interessen benachteiligter Gruppen zu wahren und geschlechtergerechte Standards zu sichern.

3.3

Faire Rahmenbedingungen für neue Arbeitsformen

Die Entwicklung neuer Arbeitsformen muss rechtlich und tariflich begleitet werden. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich dafür ein, dass flexible Arbeitsmodelle nicht zu neuen Belastungen führen. Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, verlässliche Erreichbarkeitsfreie Zeiten, transparente Arbeitszeiterfassung und ein wirksamer Datenschutz müssen tariflich abgesichert und organisatorisch verankert werden.

Zentral bleibt die Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit. Der digitale Zugriff auf Arbeitsplattformen darf nicht zu permanenter Verfügbarkeit führen. Ebenso braucht es neue Konzepte für Führung, die es ermöglichen, auch in Teilzeit oder im Tandem Verantwortung zu übernehmen. Solche Modelle fördern nicht nur die Vereinbarkeit, sondern auch die Diversität in Führungsstrukturen. Sie müssen mit transparenten Leistungskriterien und gerechten Beteiligungsmöglichkeiten verbunden sein.

3.4

Gleichstellung in der digitalen Transformation: Was der öffentliche Dienst jetzt braucht (16. Frauenpolitische Fachtagung 2022)

Die Frauenpolitische Fachtagung 2022 „New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“ machte eindrücklich deutlich, dass die Herausforderungen der Vereinbarkeit weit über Fragen der technischen Digitalisierung hinausreichen. Im Mittelpunkt der Diskussionen stand die Erkenntnis, dass moderne Arbeitsmodelle zwar Flexibilität versprechen, gleichzeitig aber auch neue Belastungen mit sich bringen können, wenn die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit bestehen bleibt. Viele Frauen tragen weiterhin die Hauptlast familiärer Aufgaben und sehen sich gezwungen, Arbeitszeit zu reduzieren, berufliche Chancen aufzuschieben oder Führungsaufgaben nicht anzustreben. In Vorträgen und Podiumsgesprächen wurde aufgezeigt, dass sich daraus Lücken bei Einkommen und Rente ergeben, die nicht nur individuelle Erwerbsbiografien prägen, sondern auch langfristig das Risiko von Altersarmut erhöhen.

Die Fachtagung bot dabei ein vielschichtiges Bild: Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis verdeutlichten, dass New Work in seiner aktuellen Ausgestaltung häufig die Bedürfnisse von Frauen unzureichend berücksichtigt. Flexible Arbeitsformen wie Homeoffice oder mobile Arbeit können einerseits dazu beitragen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, andererseits führen sie nicht selten zu einer Entgrenzung der Arbeitszeiten und zu einer Verschärfung der Doppelbelastung. Frauen laufen Gefahr, im Spagat zwischen Beruf und Sorgearbeit noch stärker gefordert zu sein.

Besonders hervorgehoben wurde, dass strukturelle Rahmenbedingungen und eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Arbeitskultur entscheidend sind, um New Work tatsächlich als Chance zu nutzen. Dazu gehören eine gerechte Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, klare Regelungen zu Arbeitszeit und Erreichbarkeit sowie Führungskulturen, die Teilzeit- und Topsharing-Modelle nicht nur ermöglichen, sondern aktiv fördern. Die Fachtagung machte deutlich, dass die Digitalisierung nicht automatisch zu mehr Gleichstellung führt, sondern dass politische Weichenstellungen und tarifliche Regelungen notwendig sind, um die Potenziale neuer Arbeitsformen gleichberechtigt zu erschließen.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb verbindliche Regelungen, die Beschäftigten Sicherheit geben: planbare Freistellungen bei familiären Aufgaben, ein Rückkehrrecht in Vollzeit, verlässliche Vertretungsregelungen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle, die auf die unterschiedlichen Lebensphasen zugeschnitten sind. Ebenso wichtig sind Führungskulturen, die Beschäftigte mit Familienverantwortung gezielt fördern. Modelle wie Führen in Teilzeit oder Topsharing eröffnen gerade Frauen neue Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen, ohne zwischen Familie und Beruf wählen zu müssen.

Darüber hinaus müssen auch die Rahmenbedingungen rund um die Erwerbsarbeit stimmen. Eine verlässliche, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ist eine Grundvoraussetzung für Vereinbarkeit. Die dbb frauen setzen sich daher für gute Arbeitsbedingungen im frühkindlichen Bildungsbereich, für einen bedarfsgerechten Ausbau der Angebote sowie für Qualität in Betreuung und Pädagogik ein. Hierzu gehören ein angemessener Fachkraft-Kind-Schlüssel, ausreichende Öffnungszeiten und klare pädagogische Konzepte. Die dbb frauen haben ihre Forderungen und Positionen in Stellungnahmen zum Gute-Kita-Gesetz, zum Kita-Qualitätsgesetz sowie zum Ganztagsförderungsgesetz eingebracht und dabei insbesondere die Perspektive des öffentlichen Dienstes sowie die Bedarfe von Familien hervorgehoben.



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar

3.5

Digitale Chancen im ländlichen Raum stärken

Im Rahmen der Sitzung des Fachausschusses Ländliche Räume und regionale Entwicklung des Deutschen LandFrauenverbands am 25. Oktober 2023 sprach die Vorsitzende der dbb frauen über die gleichstellungspolitischen Potenziale digitaler Arbeitsmodelle im ländlichen Raum. In ihrem Impuls betonte sie, dass die zunehmende Digitalisierung gerade Frauen neue berufliche Perspektiven eröffnen kann, vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen stimmen.

Zentral für eine erfolgreiche Umsetzung sind aus Sicht der dbb frauen eine zuverlässige digitale Infrastruktur, passende Weiterbildungsangebote und die gezielte Unterstützung beim Aufbau neuer Erwerbsformen. Auch die dezentrale Struktur öffentlicher Dienststellen wurde thematisiert: Wenn Behördenstandorte überregional gestärkt und hybride Arbeitsmodelle konsequent genutzt werden, können Pendelzeiten verkürzt, Vereinbarkeit verbessert und gleichberechtigte Teilhabe gefördert werden, auch für Frauen mit Care-Verantwortung.

Diskutiert wurde zudem, wie künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag chancengerecht gestaltet und genutzt werden kann, ohne bestehende Rollenbilder zu reproduzieren. Die dbb bundesfrauenvertretung betont: Frauen müssen nicht nur Nutzerinnen, sondern auch aktive Gestalterinnen digitaler Prozesse sein. Nur so lässt sich der digitale Wandel im Sinne der Gleichberechtigung und regionalen Entwicklung gestalten.

3.6

Verwaltung 4.0: Gleichstellung als Gestaltungsprinzip

Die digitale Modernisierung der Verwaltung ist ein zentrales Projekt der kommenden Jahre. Dabei darf der Fokus nicht allein auf Effizienz, Bürgernähe und technischer Innovation liegen. Die dbb bundesfrauenver-



© dbb frauen

dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz spricht beim Deutschen LandFrauenverband über die gleichstellungspolitischen Potenziale digitaler Arbeitsmodelle im ländlichen Raum.

treterung fordert, dass Gleichstellung von Beginn an in die Neugestaltung von Verwaltungsprozessen einbezogen wird. Nur eine Verwaltung, die ihre Strukturen geschlechtergerecht entwickelt, wird langfristig ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Digitale Beteiligungsformate, barrierearme Kommunikationswege, transparente Leistungskriterien und faire Bewertungsmaßstäbe sind Grundpfeiler einer modernen Verwaltung, die sich als inklusive Organisation versteht. Führung in Teilzeit, flexible Arbeitsmodelle und neue Karrierewege müssen systematisch möglich gemacht werden. Gerade in Zeiten von Personalgewinnung und demografischem Wandel ist ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung nicht nur gesellschaftspolitisch geboten, sondern auch ein Wettbewerbsfaktor.



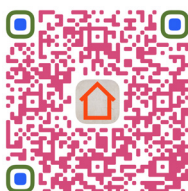
Wohnwünsche realisieren – doppelt profitieren. Kompetente Beratung und exklusive Vorteile für Sie und Ihre Familie.

Den Traum vom Eigenheim realisieren, die Anschlussfinanzierung regeln oder die erforderlichen Modernisierungs-Maßnahmen umsetzen. Vertrauen Sie auf die Sicherheit und Kompetenz Ihrer Bausparkasse für den öffentlichen Dienst.

dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder, Enkel) profitieren zusätzlich: halbe Abschlussgebühr beim Bausparen und attraktive Zinsvorteile in der Baufinanzierung.

dbb.wuestenrot-doppelvorteil.de/beratung

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per
E-Mail: dbb@wuestenrot.de



4.

Frauen übernehmen Führung



4.1 Mehr Frauen in Führung

Die im Kapitel „Zahlen, Daten, Fakten“ dargestellte Entwicklung zeigt: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst steigt, doch der Fortschritt verläuft zu langsam und uneinheitlich. Die dbb bundesfrauenvertretung sieht darin ein klares Signal, dass entschlossene Maßnahmen notwendig sind, damit Parität nicht die Ausnahme, sondern der Regelfall wird.

Ein entscheidender Hebel ist die Weiterentwicklung von Führungskulturen. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich seit Jahren dafür ein, moderne Formen der Führung zu etablieren und damit mehr Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen. Dazu zählen Modelle, die auf geteilte Verantwortung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit setzen



Die Geschäftsführung der dbb frauen mit Margit Gottstein, Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (3. v. l.)
© dbb frauen

4.2 Modellprojekt „Führen in Teilzeit“ mit BMFSFJ und Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung



dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz spricht auf der Auftaktveranstaltung im Bundesfamilienministerium

Besonders hervorzuheben ist die enge Zusammenarbeit der dbb bundesfrauenvertretung mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Modellprojekts „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden“. Das Projekt lief von Mai 2023 bis Mai 2024 und mündete in einen vierzig Seiten umfassenden Handlungsleitfaden, der praxisnah aufzeigt, wie Führung in Teilzeit erfolgreich umgesetzt werden kann und welche strukturellen Vorteile sich daraus ergeben. Für das Projekt hat die dbb bundesfrauenvertretung gemeinsam mit dem Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin unter der Leitung von Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok und Dr. Andrea-Hilla Carl zusammengearbeitet und wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt.

Am 26. Juni 2024 stellten die Projektpartnerinnen gemeinsam die Ergebnisse im dbb forum berlin vor: „Frauen in Führung sind der Schlüssel zu einer nachhaltigen und krisenfesten Gesellschaft“, betonte Milanie Kreutz auf der Veranstaltung. „Wir gewinnen als Gesellschaft, wenn Frauen an Autonomie und gleichberechtigter Mitbestimmung gewinnen.“ Der öffentliche Dienst erlebe einen massiven Fachkräftemangel, der

sich Prognosen zufolge noch verschlechtern werde. Kreutz sieht in diesem Projekt eine Möglichkeit, den Personalmangel, insbesondere in den Führungsebenen einzudämmen: „Frauen sind eine wichtige und zugleich unausgeschöpfte Ressource für den Arbeitsmarkt im öffentlichen Dienst. Führen in Teilzeit ist eine wichtige Maßnahme, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu stärken und gleichzeitig wirksam etwas dem Fachkräftemangel entgegenzusetzen.“

Auch Margit Gottstein, Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, unterstrich die Relevanz des Projekts für mehr Chancengleichheit: Teilzeit dürfe nicht länger ein Karrierehindernis sein, sondern müsse als gleichwertiges Führungsmodell etabliert werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt, dass das Ministerium im Rahmen seines Programms zur Förderung von Frauen in Führungspositionen („FüPo 2025“) das Thema Führen in Teilzeit weiter vorantreibt. Sie setzt sich darüber hinaus für die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, den Ausbau von Mentoringprogrammen und verlässliche Rahmenbedingungen ein, um mehr Frauen den Zugang zu Führungsverantwortung zu ermöglichen.



Gruppenfoto der Berliner Erklärung mit Bundeskanzler Olaf Scholz
© Bundesregierung / Guido Bergmann

4.3

Gespräch mit Bundeskanzler Olaf Scholz zu Parität in Führungspositionen

Am 22. Februar 2024 sprachen Vertreterinnen der Berliner Erklärung mit Bundeskanzler Olaf Scholz über Parität in Führungspositionen. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte das Bündnis mitinitiiert.

Die Vorsitzende der dbb frauen betonte, dass Parität in der Bundesverwaltung ein klares Bekenntnis zu Chancengleichheit, Gerechtigkeit und Vielfalt sei. Sie forderte konkrete Maßnahmen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, insbesondere durch die Stärkung von Führung in Teilzeit. Zudem sprach sie sich für eine Reform des Ehegattensplittings aus. Die bestehende steuerliche Begünstigung traditioneller Rollenmodelle verfestige finanzielle Abhängigkeiten und hemme berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen.

Sie machte zudem deutlich, dass die politischen und wirtschaftlichen Krisen der vergangenen Jahre gleichstellungspolitische Anliegen oft überlagerten. Mit Blick auf den demografischen Wandel sei es jedoch unverzichtbar, das Potenzial von Frauen stärker zu nutzen.

Die Vertreterinnen der Berliner Erklärung bleiben hierzu mit der Bundesregierung im Austausch, um auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zu drängen und die Perspektiven ihrer Bündnispartnerinnen einzubringen.

**STARK, WENN'S
DRAUF ANKOMMT**

BESTE LEISTUNGEN –
EXKLUSIV FÜR PKV-MITGLIEDER

**Erlebst du, wenn
wir mit ganzem
Herzen für
dich da sind.**

Als Marktführer mit 120 Jahren
Erfahrung sind wir an deiner Seite –
ein Leben lang. Von Generation
zu Generation. Gegründet von
Mitgliedern für Mitglieder.

Handelsblatt

BESTE
Kranken-
versicherer

1. Platz

2025

Debeka

Im Vergleich:
30 Krankenversicherer
ServiceValue GmbH
17.07.2025

Mehr Infos?
Hier scannen!



Debeka

Das **Füreinander** zählt.

5. Gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing



Der Arbeitsplatz muss ein Ort sein, an dem sich alle Beschäftigten sicher, respektiert und wertgeschätzt fühlen. Die Realität zeigt jedoch ein anderes Bild: Auch im öffentlichen Dienst sind Kolleginnen und Kollegen tagtäglich sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing ausgesetzt – in besonderem Maße Frauen. Diese Übergriffe wirken sich nicht nur gravierend auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen aus, sondern belasten auch das Arbeitsumfeld und die Funktionsfähigkeit ganzer Dienststellen.

Auch Mobbing stellt ein ernstzunehmendes Problem dar. Wiederholte Ausgrenzungen, Gerüchte, Schikanen oder die Missachtung von Geschlechtsidentität untergraben die Würde aller Beschäftigten, insbesondere von Frauen, und haben weitreichende gesundheitliche Folgen. Cybermobbing und digitale Hassrede verschärfen die Lage zusätzlich. Besonders Frauen in Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit sind hiervon betroffen.

5.1

Handeln statt wegsehen (17. Frauenpolitische Fachtagung 2023)



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban

Mit der 17. Frauenpolitischen Fachtagung 2023 unter dem Motto „Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing“ hat die dbb bundesfrauenvertretung ein starkes Zeichen gesetzt. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, politisch Verantwortlichen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften wurden Ursachen, Erscheinungsformen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Deutlich wurde: Gewalt am Arbeitsplatz ist keine abstrakte Gefahr, sondern alltägliche Realität – vom verbalen Angriff über sexuelle Belästigung bis hin zu körperlicher Gewalt.

Besonders alarmierend ist, dass mehr als jede vierte Frau in Deutschland bereits einen sexuellen Übergriff am Arbeitsplatz erlebt hat. Studien zeigen, dass Betroffene häufig schweigen, weil sie Angst vor Stigmatisierung oder beruflichen Nachteilen haben. Wer sich wehrt, läuft Gefahr, als „Nestbeschmutzerin“ gebrandmarkt zu werden. Diese Kultur des Wegsehens und Kleinredens darf nicht länger toleriert werden. Maßstab muss allein das Empfinden der Betroffenen sein – nicht die Einschätzung der Täter.

5.2

dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2025

Die Ergebnisse der dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2025 verdeutlichen die Dramatik: 30 Prozent der Bevölkerung haben bereits beobachtet, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes behindert, belästigt, beschimpft oder sogar angegriffen wurden. Besonders betroffen sind Einsatzkräfte von Polizei und Rettungsdiensten, aber auch Beschäftigte im öffentlichen Nahverkehr wie Bus- und Straßenbahnfahrerinnen und -fahrer. Die Hälfte aller Beschäftigten wünscht sich mehr Schutz und Unterstützung durch Arbeitgeber und Dienstherrn. Gewalt gegen Beschäftigte ist damit kein Randphänomen, sondern ein Massenproblem, das das Vertrauen in Staat und Verwaltung untergräbt.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb ein klares Umdenken: Null Toleranz gegenüber jeder Form von sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing muss in allen Dienststellen aktiv gelebt werden. Dazu gehören verbindliche Dienstvereinbarungen, Verhaltenskodizes, Schutzkonzepte und regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte. Prävention, lückenlose Dokumentation, volle Unterstützung für Betroffene und Opfer sowie konsequentes Ausschöpfen rechtlicher Möglichkeiten gegen Täterinnen und Tätern müssen selbstverständlich sein.

5.3

Das Gewalthilfegesetz: Meilenstein für den Schutz von Frauen



© dbb / Dierking

Übergabe der Petition an Bundesfrauenministerin Lisa Paus

Am 25. November 2024, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, gehörte die dbb bundesfrauenvertretung zu den Erstunterzeichnerinnen eines Brandbriefs an Bundesfrauenministerin Lisa Paus. Gemeinsam mit dem Deutschen Frauenrat und UN Women Deutschland forderten die dbb frauen darin, das überfällige Gewalthilfegesetz endlich auf den Weg zu bringen. Wochenlang drohte das Vorhaben an parteipolitischen Blockaden zu scheitern – ein unhaltbarer Zustand, wie die Vorsitzende deutlich machte.

Umso wichtiger ist es, dass das Gesetz am 31. Januar 2025 im Bundestag verabschiedet und kurz darauf vom Bundesrat bestätigt wurde. Damit steht Frauen, die von Gewalt betroffen sind, künftig ein verbindlicher Rechtsanspruch auf Schutz und Beratung zu. Der Bund stellt hierfür 2,6 Milliarden Euro bereit, um Frauenhäuser und Beratungsstellen nachhaltig zu finanzieren.

Erste Maßnahmen traten bereits im Februar 2025 in Kraft; die flächendeckende Sicherstellung beginnt ab 2027; der individuelle Rechtsanspruch greift ab 2032.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat in zahlreichen Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie gemeinsam mit dem Bündnis Berliner Erklärung konsequent für das Gesetz geworben. Auch die DPoIG-Bundesfrauenvertretung brachte ihre Expertise in den Gesetzgebungsprozess ein: Bei der Anhörung des Familienausschusses des Bundestages am 4. Februar 2025 war ihre Vorsitzende, Angélique Yumusak, als Sachverständige geladen. Sie betonte die zentrale Rolle der Polizei im Gewaltschutz, forderte verpflichtende Schulungen für Exekutive und Judikative sowie eine verlässliche finanzielle Ausstattung der Kommunen.

Damit ist ein wichtiger Schritt getan, um den Schutz von Frauen und Kindern in Deutschland verbindlich zu stärken.



Angélique Yumusak bei der Anhörung im Familienausschuss
© Bundestag.de

5.4 Ratifizierung der Istanbul-Konvention umsetzen

Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention hat sich Deutschland verpflichtet, Gewalt gegen Frauen in allen Lebensbereichen wirksam zu bekämpfen. Die dbb frauen fordern die konsequente Umsetzung dieser Verpflichtung auch im öffentlichen Dienst. Jede Dienststelle muss ein Schutzkonzept gegen geschlechtsbezogene Gewalt entwickeln und umsetzen. Führungskräfte sind dabei in besonderer Verantwortung, eine Kultur der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Nulltoleranz zu etablieren.



QR Code Istanbul-Konvention

5.5 Staatliche Verantwortung für ein respektvolles Arbeitsumfeld

Der öffentliche Dienst hat eine besondere Vorbildfunktion. Er repräsentiert den Staat und steht für Gemeinwohl und Sicherheit. Diese Rolle verpflichtet ihn, für ein Arbeitsumfeld einzutreten, das von Respekt, Gleichberechtigung und Wehrhaftigkeit geprägt ist. Der Kampf gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing ist dabei kein Sprint, sondern ein Marathon, der Durchhaltevermögen und klare Haltung verlangt.

Misstände klar benennen und Verbesserungen konsequent einfordern: Das bleibt unverzichtbar. Das Ziel ist eindeutig – Beschäftigte im öffentlichen Dienst müssen in einem Umfeld arbeiten können, das frei ist von Angst, Diskriminierung und Übergriffen. Wir brauchen eine Kultur des Hinschauens, Einschreitens und Vorbeugens.

5.6 Antidiskriminierungsrecht verbessern: AGG weiterentwickeln

Vor dem Hintergrund zunehmender Diskriminierungserfahrungen hat sich die dbb bundesfrauenvertretung intensiv mit der Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) befasst. Besonders Frauen, zum Beispiel mit familiärer Sorgeverantwortung, erleben im Berufsalltag Benachteiligungen, die bisher nicht ausreichend rechtlich erfasst sind. Im Rahmen einer Fachveranstaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden bestehende Schutzlücken analysiert und praxisnahe Reformvorschläge erarbeitet.

Die dbb frauen fordern eine spürbare Ausweitung des Anwendungsbereichs, um auch Fürsorgeverantwortung als Diskriminierungsmerkmal aufzunehmen. Weitere zentrale Forderungen betreffen die Stärkung der Beweislast erleichterung, die Einführung wirksamer Sanktionen bei Verstoß sowie verbindliche Zuständigkeiten für innerdienstliche Beschwerdestellen.

Ziel ist ein Antidiskriminierungsrecht, das Beschäftigte im öffentlichen Dienst wirksam schützt und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sicherstellt – nicht nur auf dem Papier, sondern in der täglichen Praxis.



Zu Besuch bei Ferda Ataman, unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes



dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz auf der Podiumsdiskussion der Antidiskriminierungstage 2025

5.7

Diversity leben, Diskriminierung verhindern

Bereits auf dem Panel „Diversity“ im Rahmen der dbb Jahrestagung 2021 wurde deutlich: Eine diskriminierungsfreie Verwaltungskultur ist nicht nur Voraussetzung für Chancengleichheit, sondern auch für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst. Die dbb bundesfrauenvertretung bringt sich aktiv in diese Debatten ein und fordert, Diversität nicht als Modewort zu begreifen, sondern als Leitlinie für strukturelle und personelle Entwicklung.

Das Ziel ist klar: Der öffentliche Dienst muss ein sicherer Ort für alle sein. Gewalt, Belästigung und Diskriminierung dürfen weder geduldet noch bagatellisiert werden. Der Schutz weiblicher Beschäftigter ist kein Nebenaspekt, sondern ein zentraler Baustein für Gerechtigkeit, Motivation und Leistungsfähigkeit im öffentlichen Dienst.

6.

Vereinbarkeit von
Familie, Pflege und
Beruf verbessern



6.1

Sorgearbeit gerecht verteilen und strukturelle Nachteile abbauen (18. Frauenpolitische Fachtagung 2024)

Die 18. Frauenpolitische Fachtagung 2024 der dbb bundesfrauenvertretung stand unter dem Titel „Familie, Sorgearbeit, Altersarmut – die CAREseite der Medaille“. Sie brachte zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden in Berlin zusammen. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Konsequenzen die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit nach sich zieht und welche strukturellen Veränderungen notwendig sind.

Dass Handlungsbedarf besteht, zeigen die Zahlen deutlich: Frauen leisten rund 59 Prozent der unbezahlten Sorgearbeit in Deutschland und wenden pro Tag im Schnitt 79 Minuten mehr dafür auf als Männer. Sie übernehmen nicht nur die Hauptverantwortung in der Kindererziehung und Hausarbeit, sondern tragen auch die Hauptlast in der Pflege. Rund 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden im häuslichen Umfeld versorgt, meist durch weibliche Angehörige. 7,9 Millionen Menschen in Deutschland pflegen Angehörige, 4,1 Millionen von ihnen sind erwerbstätig, leisten im Schnitt 37 Stunden Pflege pro Woche. Viele gehören zur Altersgruppe zwischen 46 und 65 Jahren, 14,6 Prozent kümmern sich zusätzlich um Kinder, 7,7 Prozent sind Alleinerziehende.

Die dbb bundesfrauenvertretung setzte mit der Tagung ein starkes politisches Signal: Care-Arbeit ist kein Randthema, sondern eine zentrale Gerechtigkeitsfrage. Bereits in der Eröffnung wurde betont, dass Sorgearbeit eng mit Erwerbschancen und Altersarmut verknüpft ist. So verfügen Frauen über 65 Jahren im Schnitt über 30 Prozent weniger Alterseinkommen als Männer. Ohne Hinterbliebenenversorgung beträgt die Lücke sogar 42 Prozent. Jede fünfte Frau ab 65 gilt als armutsgefährdet. Die Tagung machte deutlich: Altersarmut ist kein Einzelschicksal, sondern eine strukturelle Folge ungerechter Arbeits- und Lebensbedingungen.

In Fachvorträgen, Podiumsgesprächen und offenen Fishbowl-Runden diskutierten die Teilnehmenden, wie politische Maßnahmen gestaltet sein müssen, um diese Ungleichgewichte zu beseitigen. Konkrete Vorschläge waren etwa zusätzliche nicht übertragbare Partnermonate im Elterngeld, eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung sowie ein Ausbau der Familienpflegezeit – inklusive klarer Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten.

Deutlich wurde auch: Eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit ist nicht nur ein Fortschritt für Gleichstellung, sondern auch ein ökonomischer Gewinn. Mehr Zeitsouveränität und faire Rahmenbedingungen ermöglichen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen – und damit mehr wirtschaftliche Stabilität und Innovationskraft.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb verlässliche Rahmenbedingungen: etwa pflegesensible Arbeitszeitmodelle, kurzfristige Freistellungen, ein Rückkehrrecht in Vollzeit, steuerliche Anreize sowie eine erreichbare, qualitativ hochwertige Pflegeinfrastruktur. Auch die geplante Familienstartzeit wurde auf der Tagung als wichtiger Baustein bewertet, um Sorgeverantwortung partnerschaftlich von Anfang an zu teilen.

Mit Blick auf die Gesetzgebung bleibt die Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige eine zentrale Forderung – bislang fehlt sie trotz Ankündigung in beiden Koalitionsverträgen. Eine solche Leistung würde nicht nur finanzielle Risiken abfedern, sondern Anreize für eine gerechtere Aufteilung von Sorgearbeit schaffen. Ebenso braucht es eine bessere Verzahnung von Kranken- und Pflegeversicherung sowie verbindliche präventive Unterstützungsangebote.

Im Juli 2025 machte die dbb bundesfrauenvertretung in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf des Pflegekompetenzgesetzes deutlich, dass neue Aufgaben für Pflegefachkräfte tariflich abgesichert werden müssen. Die geplante Auslagerung pflegerischer Tätigkeiten an externe Dienstleister lehnt sie entschieden ab, da sie Qualitätsverluste und den Abbau tarifgebundener Arbeitsplätze befürchtet.



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban

6.2 Arbeitsbedingungen familiengerecht gestalten

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich für eine Personalpolitik ein, die berufliche Entwicklung auch bei familiärer Verantwortung ermöglicht. Es braucht tragfähige Strukturen, die individuelle Lebensphasen nicht behindern, sondern begleiten. Arbeitszeitmodelle müssen flexibel nutzbar sein, ohne dass daraus Nachteile für Karriere und Aufstieg entstehen.

Neben der inhaltlichen Arbeit engagiert sich die dbb bundesfrauenvertretung auch aktiv in politischen Bündnissen. Sie beteiligt sich regelmäßig an Formaten wie dem Equal Care Day oder am Bündnis Sorgearbeit fair teilen. So war sie am 16. März 2023 beim Parlamentarischen Frühstück im Bundestag vertreten, das unter der Schirmherrschaft von Leni Breymaier MdB stattfand. Im Zentrum standen dort Forderungen wie zusätzliche Partnermonate im Elterngeld, die Individualbesteuerung sowie eine existenzsichernde Lohnersatzleistung für Pflegezeiten. In der Diskussion mit Abgeordneten und Ministeriumsvertreterinnen konnte die dbb bundesfrauenvertretung ihre gleichstellungspolitischen Positionen klar platzieren und verdeutlichen, dass strukturelle Veränderungen dringend notwendig sind, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege tatsächlich zu gewährleisten.



© dbb frauen

Instagram-Livestream zum Equal Care Day 2023 mit
Gesundheitsminister Karl Lauterbach



6.3 Öffentliche Arbeitgeber und Politik sind gefordert

Dienstherren und öffentliche Arbeitgeber stehen in der Pflicht, verlässliche und wirksame Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, transparente Beurteilungssysteme, eine familienfreundliche Führungskultur sowie tariflich abgesicherte Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit.

Auch die Politik ist gefordert, strukturelle Verbesserungen umzusetzen. Notwendig sind unter anderem die Einführung der Familienstartzeit, eine rechtssichere und einkommensunabhängige Familienpflegezeit auch für Beamtinnen, die Reform familienpolitischer Leistungen sowie eine konsequent gleichstellungsorientierte Ausgestaltung von Steuer- und Sozialgesetzen.

Die dbb bundesfrauenvertretung bringt diese Forderungen regelmäßig in politische Gespräche ein. In Bündnissen wie der Berliner Erklärung, im Rahmen des Equal Care Day oder bei Fachveranstaltungen zur Sorgearbeit macht sie deutlich: Vereinbarkeit darf nicht vom Engagement Einzelner abhängen, sondern muss strukturell gewährleistet sein.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Außergewöhnliches leisten.

Die NÜRNBERGER hat den passenden Schutz für Beamte und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst. Zum Beispiel unsere Unfallversicherung.

Für Menschen, die Außergewöhnliches leisten.

NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG
Ostendstraße 100, 90333 Nürnberg
www.nuernberger.de/beamte-oeffentlicher-dienst

Personen- und Funktionsbezeichnungen
stehen für alle Geschlechter gleichermaßen.

dbb frauen vor Ort



...bei der VAB Bundesfrauentag 2024
© VAB



...bei der Hauptversammlung der dbb Frauenvertretung Hessen
© dbb Frauenvertretung Hessen



...mit den DSTG Frauen im NRW-Landtag
© DSTG Frauen



...beim Werkstattgespräch in Sachsen-Anhalt
© dbb frauenvertretung sachsen-anhalt



...beim Weltlehrkräftekongress 2024
© Küsgens



...bei 25 Jahre Frauen im DPhV
© Frauen im DPhV



...beim Bundeselternkongress 2024
© Küsgens



...beim Gespräch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Grünen BW und SPD BW
© BBW Frauen



...beim NRW-Frauenseminar in Köln
© dbb frauen



...beim 8. Gewerkschaftstag der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt
© dbb frauenvertretung sachsen-anhalt



...bei der dbb jugend
© dbb jugend



...beim Schreib- und Pflegeseminar
© dbb frauen



...beim Schreib- und Pflegeseminar
© dbb frauen

7.

Frauenrechte einfordern



7.1 Strategien gegen Frauen- und Demokratiefeindlichkeit (19. Frauenpolitische Fachtagung 2025)

Die Bedrohungen für Demokratie und Frauenrechte nehmen zu. Antifeminismus, politischer sowie islamistischer Extremismus greifen fundamentale Werte unserer Gesellschaft an. Gleichzeitig nutzen Populisten gesellschaftliche Unsicherheiten, um demokratische Strukturen zu untergraben. Frauen stehen dabei oft im Fokus dieser Angriffe – sei es in der Politik, der Arbeitswelt oder im privaten Raum. Die 19. Frauenpolitische Fachtagung am 15. Mai 2025 im dbb forum berlin trug daher den Titel „Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken und Demokratie bewahren im Kampf gegen Extremismus und Populismus“.

Die dbb frauen diskutierten mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft Strategien zur Stärkung von Frauenrechten und demokratischen Strukturen. Denn beides hängt zusammen: Wer sexistische und antifeministische Narrative vertritt, vertritt überproportional häufig auch rassistische oder autokratische Haltungen. Extremismus bedroht nicht nur abstrakt Frauen, sondern ganz konkret unsere Demokratie. Für solche Menschen ist Gleichstellung ein Feindbild, das es zu bekämpfen gilt. Oft geht es darum, einer empfundenen Unsicherheit und Bedrohung etwas entgegenzusetzen.

Antifeministische Angriffe nehmen zu, sexistische Narrative werden normalisiert. Wichtige Gegenstrategien sind: Die Übergriffe klar auch als antidemokratisch zu benennen, am Arbeitsplatz, in der Familie oder im Sportverein für antifeministische Taktiken zu sensibilisieren und diese aufzudecken, Betroffene zu stärken und zu ermutigen. Das A und O ist, sich stark und transnational zu vernetzen, getreu dem Motto „Don't panic, organize“.



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban



© Marco Urban

Gleich zwei Frauen sichern sich einen Platz in der dbb Bundesleitung:
Milanie Kreutz und BLLV-Präsidentin Simone Fleischmann

7.2 dbb Gewerkschaftstag 2022

Vom 27. bis 30. November 2022 kamen rund 900 Delegierte zum dbb Gewerkschaftstag in Berlin zusammen. Ein zentrales Ergebnis aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung: Unsere Vorsitzende Milanie Kreutz wurde zur stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden gewählt

und erhielt damit Sitz und Stimme in der Bundesleitung. Mit Simone Fleischmann wurde ein weiterer Posten weiblich besetzt. Frauen sind damit auf höchster Ebene des dbb vertreten und gestalten die Ausrichtung des Dachverbands aktiv mit.



© Marco Urban

Geballte Frauenpower auf dem dbb Gewerkschaftstag 2022:
Gruppenfoto der weiblichen Delegierten

7.3 75 Jahre Grundgesetz, 75 Jahre Gleichberechtigung

Am 23. Mai 2024 feierte das Grundgesetz seinen 75. Geburtstag – und mit ihm der Gleichberechtigungsartikel. Die dbb bundesfrauenvertretung nutzte diesen Anlass, um auf bestehende strukturelle Ungleichheiten hinzuweisen. Trotz der Fortschreibung in Artikel 3 Absatz 2 bleibt Gleichstellung ein gesellschaftlicher Auftrag: Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Pension Gap und Gewalt gegen Frauen sind weiterhin Realität. Ziel muss es sein, Gleichstellung nicht als Ausnahme, sondern als Selbstverständlichkeit zu etablieren.

7.4 Resolution „Demokratie stärken und Frauenrechte verteidigen“

Auf der Hauptversammlung der dbb frauen am 29. Februar und 1. März 2024 in Bonn verabschiedeten die Delegierten einstimmig eine Resolution gegen Rechtsextremismus und für die Stärkung von Frauenrechten. „Die dbb frauen verurteilen jegliche Formen von Rechtsextremismus, Frauen- und Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus sowie jede Ideologie, die Frauenrechte in Frage stellen, die Gleichberechtigung der Geschlechter in Frage stellen oder Geschlechterstereotype fördern. Diese Ideologien stehen im Widerspruch zu den Grundwerten unserer demokratischen Gesellschaft“, heißt es in der Resolution der Bundesfrauenvertretung.

„Wir appellieren an alle, sich klar gegen Rechtsextremismus zu positionieren und ihn in all seinen Formen und Handlungen zu bekämpfen“, betonte Milanie Kreutz bei der Vorstellung der Resolution. Ihrer Verabschiedung wohnte eine besondere Dringlichkeit inne.

Wie bedeutsam dieses Signal war, zeigte sich in den darauffolgenden Monaten: Bereits im März wurde die Resolution im dbb Bundesvorstand beraten. Diese Diskussion mündete in das dbb Positionspapier „Demokratie stärken – Zusammenhalt fördern“, in das die Forderungen der dbb frauen maßgeblich eingeflossen sind. Auch mehrere Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften griffen zentrale Punkte auf und verabschiedeten eigene Resolutionen, die an die Initiative der dbb frauen anknüpften.



© dbb frauen

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach und Milanie Kreutz mit der Resolution



Die Hauptversammlung der dbb frauen steht geschlossen hinter der Resolution
© dbb frauen

7.5 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Gender Mainstreaming bedeutet, alle politischen Maßnahmen konsequent aus Gleichstellungsperspektive zu betrachten. Ein zentraler Hebel dafür ist die Repräsentanz von Frauen in öffentlichen Ämtern und im Berufsleben. Die EU verfolgt mit Initiativen wie „Women on Boards“ das Ziel, Führungspositionen in Unternehmen geschlechtergerechter zu besetzen. Dass der öffentliche Dienst von dieser Regelung ausgenommen ist, schafft jedoch ungleiche Standards.

Die Ampel-Koalition hatte angekündigt, Gender Budgeting weiterzuentwickeln. Tatsächlich blieb es während der Legislaturperiode bei bloßen Absichtserklärungen. Auch die neue schwarz-rote Bundesregierung setzt das Thema nicht fort: Weder Gender Budgeting noch Gender Mainstreaming finden sich im Koalitionsvertrag.

Aus Sicht der dbb frauen ist Gender Budgeting ein zentrales Instrument, um Gleichstellung messbar und steuerbar zu machen. Staatliche Haushalte müssen systematisch daraufhin geprüft werden, wie Einnahmen und Ausgaben Frauen und Männer betreffen: von der Planung über die Umsetzung bis zur Abrechnung. Nur so lassen sich strukturelle Benachteiligungen erkennen und gezielt abbauen.

8.

Netzwerke knüpfen



Erfolgreiche Interessenvertretung braucht starke Verbindungen. Die dbb bundesfrauenvertretung fördert gezielt die Vernetzung von Frauen innerhalb des dbb sowie darüber hinaus. Sie bietet Raum für fachlichen Austausch, unterstützt beim Aufbau tragfähiger Beziehungen zu politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, pflegt Kontakte in die Medienlandschaft und arbeitet eng mit frauenpolitischen Organisationen und Initiativen zusammen. So schafft sie die Grundlage für wirksames Handeln auf gewerkschafts- und gesellschaftspolitischer Ebene.

Im Deutschen Frauenrat sprach Katharina Kaluza, Referentin für Verband und Vorstand sowie Koordinatorin des Fachausschusses „Demokratie verteidigen. Antifeminismus konsequent entgegentreten. Demokratische Wahlentscheidungen unterstützen.“ In ihrem Impuls „Die Auswirkungen von Antifeminismus: Demokratie-Empowerment als Gegenstrategie“ richtete sie den Blick auf die demokratiegefährdenden Auswirkungen antifeministischer Strömungen und zeigte auf, wie Empowerment, Sichtbarkeit und Solidarität als Gegenstrategie wirken können.

8.1 Engagiert im Deutschen Frauenrat



DEUTSCHER
FRAUENRAT

© Deutscher Frauenrat

Die dbb bundesfrauenvertretung hat in den vergangenen Jahren ihre Zusammenarbeit mit dem Deutschen Frauenrat weiter intensiviert. Als größter frauenpolitischer Zusammenschluss in Deutschland vertritt der Deutsche Frauenrat die Interessen von rund 11 Millionen Frauen.

Als stimmberechtigtes Mitglied bringt die dbb bundesfrauenvertretung ihre gewerkschaftspolitischen Perspektiven seit vielen Jahren kontinuierlich ein. Der regelmäßige Austausch mit anderen Frauenorganisationen, das gemeinsame Engagement für Geschlechtergerechtigkeit sowie die Unterstützung ausgewählter Kampagnen und Initiativen bilden das Fundament dieser verlässlichen Partnerschaft.

Ein besonderes Zeichen der Verbundenheit war die Beteiligung des Deutschen Frauenrates an der Frauenpolitischen Fachtagung 2025 der dbb frauen. Für den Deut-



Katharina Kaluza spricht auf der Frauenpolitischen Fachtagung 2025

© Marco Urban



Die dbb frauen im Juni 2025 auf der Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats. Rechts unten: Abteilungsleiterin für Gleichstellung im Bundesfamilienministerium, Katharina Jestaedt

© dbb frauen

8.2 Zusammenarbeit mit Berliner Erklärung

Um Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzubringen, haben sich Initiativen, Verbände, Organisationen sowie parteiübergreifend Abgeordnete zur Berliner Erklärung zusammengeschlossen. Seit Juni 2021 ist auch die dbb bundesfrauenvertretung Mitinitiatorin des Bündnisses.

© Berliner Erklärung



Mit gezielten politischen Gesprächen, öffentlichkeitswirksamen Aktionen und klaren Forderungen konnte das Bündnis konkrete Verbesserungen anstoßen. Es setzte sich erfolgreich für gesetzliche Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ein, beschleunigte die Umsetzung der Entgelttransparenz und wirkte maßgeblich an der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung mit.

Im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 veröffentlichte die Berliner Erklärung einen umfassenden Forderungskatalog. Im Mittelpunkt standen Parität in allen Lebensbereichen, gleiche Bezahlung, gleichwertige Arbeitsbedingungen und ein Leben frei von Gewalt. dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreutz betonte: „Ein ‚Weiter so‘ darf es nach der Bundestagswahl nicht mehr geben. Es ist Zeit für Parität, ohne Ausnahmen.“ Die dbb bundesfrauenvertretung unterstrich dabei die Notwendigkeit verbindlicher gesetzlicher Maßnahmen, um bestehende Gleichstellungslücken bis 2030 zu schließen – sei es im Bereich Einkommen, Care-Arbeit oder digitaler Teilhabe.



Gruppenfoto vom Initiatorinnentreff der Berliner Erklärung
© Berliner Erklärung



© dbb frauen

Das Netzwerk „Frauen machen Bund“ zu Besuch im dbb forum berlin

8.3 Netzwerk „Frauen machen Bund“

Das seit 2018 bestehende Netzwerk „Frauen machen Bund“ ist mit über 120 Mitgliedern das größte Frauennetzwerk in der Bundesverwaltung. Es setzt sich für bessere Rahmenbedingungen für Frauen mit Führungsambitionen ein und fördert durch Austausch, Mentoring und gezielte Sichtbarkeit die Karriereentwicklung qualifizierter Frauen.

Die dbb bundesfrauenvertretung sieht in dem Netzwerk eine wichtige Partnerin für die gleichstellungspolitische Arbeit im öffentlichen Dienst. Mit Projekten wie „FüPo 2025“ und dem erfolgreichen Einsatz für ein Mentoringprogramm im Bundeskanzleramt leistet das Netzwerk einen konkreten Beitrag zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielvorgaben.

Auch in Zukunft will das Netzwerk verstärkt Impulse in zentrale Debatten wie Jobsharing, Rotationsmodelle und die gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen einbringen – Anliegen, die auch die dbb bundesfrauenvertretung teilt und aktiv unterstützt.

8.4 Bündnis Sorgearbeit fair teilen

© Bündnis Sorgearbeit



Das Bündnis Sorgearbeit fair teilen setzt sich für eine gerechtere Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ein. Ziel ist es, die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung von Sorgearbeit stärker anzuerkennen und politische Maßnahmen zu fördern, die Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf ermöglichen. Die dbb bundesfrauenvertretung ist Mitbegründerin des Bündnisses und bringt ihre gewerkschaftspolitische Perspektive kontinuierlich in die gemeinsame Arbeit ein. dbb frauen Beisitzerinnen Synnöve Nüchter und Tanja Küsgens haben sich von Beginn an aktiv in die fachliche Arbeit des Bündnisses

eingetragen und die Erarbeitung der politischen Forderungen mitgestaltet.

Am 7. Dezember 2022 richtete das Bündnis einen offenen Brief an Bundeskanzler Olaf Scholz, Bundesfamilienministerin Lisa Paus und weitere Mitglieder der Bundesregierung. Darin forderte es ein Partnerschaftlichkeitspaket mit drei zentralen Maßnahmen: einer vergüteten Freistellung für zweite Elternteile nach der Geburt, dem Ausbau nicht übertragbarer Elterngeldmonate sowie der Verlängerung des Kündigungsschutzes während der Elternzeit.

„Die Gleichstellung der Geschlechter muss jetzt auf die politische Agenda. Sie ist Teil der Lösung der aktuellen Krisen“, betonte Vorsitzende Milanie Kreutz anlässlich des Schreibens.

Am 16. März 2023 brachte sich die dbb bundesfrauenvertretung in das erste Parlamentarische Frühstück des Bündnisses im Deutschen Bundestag ein. Im Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung wurden zentrale Reformvorschläge zur Schließung der Sorgelücke diskutiert und weiterentwickelt.



Gemeinsam für die Schließung der Sorgelücke:
Das erste parlamentarische Frühstück des Bündnis Sorgearbeit fair teilen. © dbb frauen

8.5 67.–69. UN-Frauenrechtskommission in New York



Die UN-Frauenrechtskommission (Commission on the Status of Women, CSW) ist das wichtigste Gremium der Vereinten Nationen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedstaaten, UN-Organisationen sowie zivilgesellschaftlicher Gruppen kommen jährlich im März zusammen, um globale gleichstellungspolitische Entwicklungen zu beraten. Die dbb bundesfrauenvertretung ist seit 2023 Teil der deutschen Delegation.

Bereits 1995 nahm mit Helga Schulz erstmals eine Vertreterin der dbb frauen an der UN-Frauenrechtskommission teil. Mit der erneuten Delegationsbeteiligung knüpft die dbb bundesfrauenvertretung an diese Tradition an und bringt ihre Perspektiven in die internationale Gleichstellungspolitik ein. Die Aktionswoche in New York bietet vielfältige Gelegenheiten zum fachlichen Austausch und zur internationalen Vernetzung.

Im Mittelpunkt der 67. Kommission 2023 standen Innovation, technologischer Wandel und Bildung im digitalen Zeitalter. Die Vorsitzende der dbb frauen betonte, dass Investitionen in digitale Infrastruktur nur dann

wirkungsvoll seien, wenn sie auch geschlechtergerecht ausgestaltet werden. Digitale Technologien müssten auf ihre gleichstellungspolitischen Auswirkungen hin überprüft werden, um strukturelle Diskriminierungen zu vermeiden.

2024 befasste sich die Kommission mit Maßnahmen zur Armutsbekämpfung sowie der Stärkung von Institutionen und Finanzsystemen aus geschlechterpolitischer Perspektive. Ein zentraler Punkt war der Generation Equality Accountability Report 2023, der weltweite Fortschritte bei finanziellen Zusagen und politischen Maßnahmen dokumentierte. Die Vorsitzende hob hervor, dass wirtschaftliche Gleichstellung ein globaler Schlüssel für strukturelle Gerechtigkeit sei und internationale Solidarität unerlässlich bleibe.

2025 stand im Zeichen des Rückblicks auf dreißig Jahre Pekinger Aktionsplattform. Die Vorsitzende forderte, Gleichstellung nicht weiter als langfristiges Ziel, sondern als politische Realität zu begreifen. Im Rahmen der UN Women Week nahm die dbb bundesfrauenvertretung an einer internationalen Demonstration in Manhattan teil, bei der sich Frauen aus zahlreichen Ländern für den Erhalt und Ausbau ihrer Rechte stark machten.

Das Fazit nach drei Jahren Beteiligung: Die gleichstellungspolitischen Herausforderungen sind global, die Anliegen vergleichbar. Die aktive Mitwirkung in der UN-Frauenrechtskommission stärkt die Vernetzung der dbb frauen im In- und Ausland und verdeutlicht, dass Gleichstellung auch eine außenpolitische Aufgabe ist.



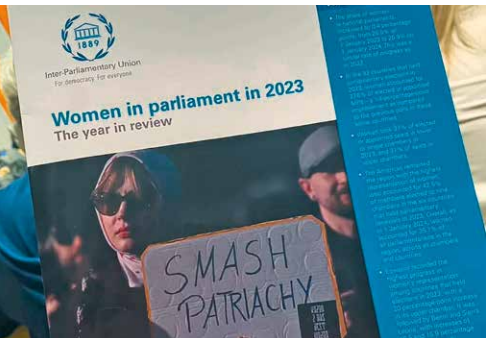
© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen

8.6

Deutscher Kita-Preis

Der Deutsche Kita-Preis würdigt jährlich Einrichtungen und Netzwerke, die mit innovativen Konzepten und hohem Engagement zur Qualität der frühkindlichen Bildung beitragen. Ausgezeichnet werden nicht nur Ergebnisse, sondern vor allem Prozesse, die Beteiligung von Kindern, Familien und Fachkräften sowie das Miteinander im Sozialraum.

dbb frauen Beisitzerin Tanja Küsgens war 2023 und 2024 Mitglied der Jury und begleitete die Preisverleihungen in Berlin. Sie betonte den hohen gesellschaftlichen Stellenwert frühkindlicher Bildung: „Der Deutsche Kita-Preis bietet eine hervorragende Gelegenheit, die oft unterschätzte Bedeutung frühkindlicher Bildung in das öffentliche Bewusstsein zu rücken.“ Die Auszeichnung motiviere nicht nur die Preisträgerinnen und Preisträger, sondern stärke insgesamt das Bild frühkindlicher Bildung in Deutschland.

2024 erhielt die Kita Regenbogenland aus Rötha in Sachsen den Hauptpreis in der Kategorie „Kita des Jahres“. Ausschlaggebend war insbesondere das pädagogische Konzept, das individuelle Förderung und soziale Integration gleichermaßen in den Mittelpunkt stellt. 2023 wurde die Kita Heide-Süd in Halle (Saale) ausgezeichnet. Die dbb frauen Beisitzerin Tanja Küsgens würdigte beide Einrichtungen als Vorbilder für eine zukunftsorientierte Bildungslandschaft.



Beisitzerin Tanja Küsgens vor Ort bei der Verleihung der Preise für 2023...
© Kita-Preis



...und 2024.
© Kita-Preis

9.

Gleichwertige Arbeit – gleiches Entgelt





© dbb / Brenner



© dbb frauen

Live-Gespräch mit Astrid Siemes-Knoblich, ehemalige Bürgermeisterin der Stadt Müllheim

Obwohl Tarifverträge und Besoldungssysteme im öffentlichen Dienst grundsätzlich ein hohes Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit bieten, besteht auch hier ein geschlechterspezifischer Unterschied. Frauen sind überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt, unterrepräsentiert in höher bewerteten Funktionen und seltener in Leitungspositionen zu finden. Die Folge ist ein messbarer Gender Pay Gap.

Zu den Equal Pay Days der vergangenen Jahre betonte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz: „Teilzeit darf keine Karrierefalle sein. Wer arbeitet, leistet – unabhängig davon, ob in Voll- oder Teilzeit.“ Entscheidend sei nicht nur gleiche Bezahlung, sondern auch gleiche Chancen auf Entwicklung und

Aufstieg. Lohngerechtigkeit bedeute daher zwingend auch: gerechte Beurteilung, faire Beförderung und transparente Strukturen.

Rund um den Equal Pay Day am 6. März 2024 setzte die dbb bundesfrauenvertretung ein deutliches Zeichen gegen die weiterhin bestehende Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern. Am Vortag fand ein digitales Live-Gespräch unter dem Titel „Equal Pay im öffentlichen Dienst: Realität oder Mythos?“ statt. Zu Gast war Astrid Siemes-Knoblich, von 2012 bis 2020 Bürgermeisterin der Stadt Müllheim, engagierte Gleichstellungspolitikerin und bundesweit bekannt als Klägerin in einem richtungsweisenden Verfahren zur Durchsetzung gleicher Bezahlung im öffentlichen Dienst.

Im Gespräch mit der Vorsitzenden wurde deutlich, wie sehr sich strukturelle Diskriminierungen auch im vermeintlich geregelten und tarifgebundenen öffentlichen Dienst auswirken. Im Zentrum des Austauschs standen Fragen der gerechten Bewertung von Arbeit, die strukturelle Abwertung frauendominierter Tätigkeitsbereiche, stereotype Leistungszuschreibungen sowie der Einfluss familienbedingter Erwerbsunterbrechungen auf Bezahlung und berufliche Entwicklung.

Siemes-Knoblich berichtete eindrücklich von ihren eigenen Erfahrungen: über Jahre hinweg war sie in derselben Besoldungsgruppe tätig wie männliche Kollegen mit vergleichbaren Aufgaben, jedoch ohne gleichwertige Anerkennung. Erst mit juristischer Unterstützung gelang es ihr, eine gerechtere Eingruppierung durchzusetzen. Ihre Geschichte steht exemplarisch für viele Frauen im öffentlichen Dienst, die ähnliche Benachteiligungen erleben, aber nicht den Weg vor Gericht gehen.

Für die dbb bundesfrauenvertretung war das Gespräch ein Anlass, erneut auf tief verankerte Mechanismen hinzuweisen, die zur Einkommenslücke beitragen. Eigenschaften wie Zielstrebigkeit oder Durchsetzungsvermögen werden häufig als männlich und karrierefördernd bewertet, während Merkmale wie Teamfähigkeit oder Kommunikationsstärke – oft Frauen zugeschrieben – seltener als Führungsqualitäten gelten. Diese stereotype Zuschreibung beeinflusst, wie Leistung bewertet, wer gefördert wird und wie Einkommen bemessen werden.

9.1 Tarifliche Verbesserungen: Einkommensrunden mit Licht und Schatten

In den vergangenen fünf Jahren wurden im öffentlichen Dienst durch mehrere Tarifrunden teils deutliche Einkommenszuwächse erzielt. Für die Beschäftigten bedeuteten diese Abschlüsse eine wichtige Entlastung angesichts steigender Lebenshaltungskosten und hoher Belastungen in krisenhaften Zeiten. Auch aus gleichstellungspolitischer Sicht konnten einige Verbes-



Der VBE NRW bei einem Streik in Dortmund
© Schaper

serungen erreicht werden, wenngleich strukturelle Gerechtigkeit noch nicht flächendeckend hergestellt ist.

Insbesondere die Einigung auf Mindestbeträge in den linearen Entgelterhöhungen sowie auf Sockelbeträge, etwa im Abschluss für Bund und Kommunen im Jahr 2025, hatte eine spürbare Wirkung für Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen. Davon profitieren viele Frauen, insbesondere in den Bereichen Verwaltung, Erziehung, Gesundheit und Soziales. Auch die Erhöhung von Zulagen, etwa für Wechselschichtdienst oder Erschwernisse, kommt vor allem Beschäftigten in typischen Frauenberufen zugute.

Mit der Option, Sonderzahlungen in freie Tage umzuwandeln, wurde zudem ein wichtiger Schritt in Richtung mehr Zeitsouveränität vollzogen. Für viele Kolleginnen, die familiäre Sorgearbeit leisten, kann dies zur besseren Vereinbarkeit beitragen – vorausgesetzt, die organisatorischen Rahmenbedingungen lassen die Inanspruchnahme tatsächlich zu.

Ein bedeutender gleichstellungspolitischer Fortschritt wurde auch durch ein Urteil des Arbeitsgerichts Essen erzielt: Beschäftigte in Elternzeit dürfen bei tariflichen Inflationsausgleichszahlungen nicht benachteiligt werden. Das Gericht bestätigte den vollen Anspruch einer betroffenen Arbeitnehmerin, die trotz tariflicher Vereinbarungen zunächst ausgeschlossen worden war. Dieses Urteil ist ein Meilenstein im Kampf gegen die strukturelle Benachteiligung von Eltern, insbesondere von Müt-

tern, die überproportional häufig Elternzeit in Anspruch nehmen. Die dbb frauen begrüßen diese Entscheidung ausdrücklich und fordern, Fürsorgeverantwortung als Diskriminierungsmerkmal im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu verankern.

Trotz dieser Fortschritte bleibt jedoch festzuhalten: Die Tarifpolitik allein kann strukturelle Ungleichheiten nicht auflösen. Teilzeitbeschäftigte, überwiegend Frauen, sind bei Beförderungen und Beurteilungen nach wie vor benachteiligt. Auch die jüngsten Einkommensrunden haben hier keine wirksamen Korrekturen vorgenommen. Der Gender Pay Gap wird durch Entgelterhöhungen zwar rechnerisch reduziert, jedoch nicht systemisch geschlossen.

9.2 Familienpolitische Rahmenbedingungen überarbeiten: Ehegattensplitting und Elterngeld

Gerechte Bezahlung kann nur in einem gleichstellungsfördernden Umfeld gelingen. Deshalb nimmt die dbb bundesfrauenvertretung auch die Steuer- und Familienpolitik in den Blick.

Ein zentrales strukturelles Hindernis auf dem Weg zu mehr Einkommensgerechtigkeit bleibt das geltende Ehegattensplitting. Das Verfahren begünstigt vor allem Paare mit einem hohen Einkommensunterschied – typischerweise dann, wenn der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau nur in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig ist. Für Frauen als Zweitverdienende bedeutet dies: Jede zusätzliche Arbeitsstunde wird steuerlich weniger belohnt, während ein Verbleib in der ökonomischen Abhängigkeit innerhalb der Ehe finanziell attraktiver erscheint. Das wirkt sich nachweislich negativ auf Erwerbsverläufe, Aufstiegsmöglichkeiten und die eigenständige Alterssicherung von Frauen aus.

Die dbb bundesfrauenvertretung spricht sich daher seit Jahren klar für eine Reform des Splittingverfahrens hin zu einem echten Familiensplitting aus. Ziel muss es

sein, das Steuerrecht so zu gestalten, dass es partnerschaftliche Erwerbsmodelle unterstützt und Anreize für eigenständige Erwerbstätigkeit schafft, statt sie zu untergraben.

In zahlreichen Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgern, insbesondere im Rahmen der Bundestagswahljahre 2021 und 2025, hat die dbb bundesfrauenvertretung immer wieder auf diesen Zusammenhang hingewiesen. Ohne eine grundlegende Reform der steuerlichen Rahmenbedingungen lassen sich zentrale gleichstellungspolitische Ziele nicht erreichen. Die dbb frauen erwarten, dass die Debatte über eine Abschaffung oder Umgestaltung des Ehegattensplittings in der kommenden Legislatur mit Nachdruck geführt wird – nicht zuletzt vor dem Hintergrund wachsender gesellschaftlicher Erwartungen an mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt.

Auch das Elterngeld steht im Fokus der gewerkschaftlichen Kritik. Die Kürzung der Einkommensgrenze beim Bezug von Elterngeld von 300.000 auf 175.000 Euro wurde von der dbb bundesfrauenvertretung abgelehnt. Die finanzielle Unterstützung während der Elternzeit ist zentral für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Einschränkungen verschärfen bestehende Ungleichheiten. Als Alternative schlägt die dbb bundesfrauenvertretung vor, Sparpotenziale im Ehegattensplitting zu prüfen, statt Leistungen zu kürzen, die direkt zur Gleichstellung beitragen.

In einem Reformvorschlag hat die dbb bundesfrauenvertretung zwei Modelle vorgelegt, die mehr Flexibilität und partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit fördern:

- 7+7-Modell: Beide Elternteile erhalten jeweils sieben Monate Elterngeld bei 68 Prozent Einkommensersatz.
- 12+2-Modell: Zwölf Monate reguläre Elternzeit plus zwei Partnermonate, bei 62 Prozent Einkommensersatz.

Zusätzlich soll der Höchstbetrag des Elterngeldes gestrichen und der Mindestbetrag von 300 auf 400 Euro angehoben werden. Die ElterngeldPlus-Regelung soll beibehalten werden. Ziel ist eine modernere, gerechtere Gestaltung, die berufliche Entwicklung und familiäre Aufgaben gleichwertig ermöglicht.

9.3 Kindergrundsicherung

Die Kindergrundsicherung hätte ein zentrales Instrument zur Bekämpfung von Kinderarmut und zur Entlastung von Familien mit geringem Einkommen werden können. Vor allem für Alleinerziehende, die überproportional häufig in Armut leben und zu großen Teilen weiblich sind, war die Erwartung an die Reform hoch. Umso enttäuschender ist das politische Scheitern dieses Projekts.

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung wurde hier eine wichtige Chance vertan, strukturelle Benachteiligungen frühzeitig abzufedern. Die vorgesehene Bündelung von Kindergeld, Kinderzuschlag und Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket hätte nicht nur die Bürokratie verringern, sondern auch die Sichtbarkeit und Wirksamkeit familienpolitischer Unterstützung erhöhen können. Stattdessen bleibt das bestehende System mit seinen komplexen Zuständigkeiten und beantragungspflichtigen Leistungen bestehen.

Die dbb frauen fordern weiterhin, dass familienpolitische Leistungen armutsfest, leicht zugänglich und verlässlich ausgestaltet werden müssen, insbesondere für Alleinerziehende und Eltern mit niedrigem Einkommen. Auch ohne Kindergrundsicherung gilt: Wer Verantwortung für Kinder übernimmt, darf nicht durch ein undurchsichtiges, überlastetes System benachteiligt werden.



© Colourbox / Maria Sbytova

In zahlreichen Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgerinnen und -entscheidungsträgern haben wir unsere gleichstellungspolitischen Erwartungen an eine echte Kindergrundsicherung verdeutlicht. Diese Debatte darf mit dem Scheitern der Reform nicht beendet sein. Vielmehr braucht es nun einen neuen politischen Anlauf, der sich an den Bedarfen der betroffenen Familien orientiert und sozial- wie gleichstellungspolitisch wirksame Lösungen schafft.

9.4 Teilzeit darf keine Karrierefalle bleiben

Teilzeitarbeit führt nach wie vor zu geringeren Aufstiegschancen und langfristig zu finanziellen Nachteilen. Besonders betroffen sind Frauen, die familiäre Sorgeverantwortung tragen oder nach Eltern- oder Pflegezeiten in den Beruf zurückkehren. Trotz erster Ansätze zur Flexibilisierung bleibt Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit der Zugang zu Führungspositionen oftmals verwehrt.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert, dass Führungsfunktionen grundsätzlich auch in Teilzeit ermöglicht werden. Karrierewege müssen so gestaltet sein, dass sie mit Familienaufgaben und unterschiedlichen Lebensphasen vereinbar sind. Arbeitszeit allein darf kein Kriterium für Leistung und Beförderung darstellen.

Besorgniserregend sind in diesem Zusammenhang politische Bestrebungen, Teilzeitmöglichkeiten für Lehrkräfte einzuschränken. Dies kann nicht die Lösung sein. Statt neue Hürden aufzubauen, braucht es verlässliche Rahmenbedingungen, die vollzeitnahe Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer gleichermaßen ermöglichen. Nur so können langfristige Fachkräftesicherung, Chancengleichheit und eigenständige Altersabsicherung erreicht werden.

9.5

Faire Beurteilungen, faire Chancen

Ein zentrales Hindernis auf dem Weg zu Einkommensgerechtigkeit sind stereotype und nicht überprüfbare Beurteilungssysteme. Präsenzkultur, traditionelle Rollenbilder und subjektive Leistungseinschätzungen führen dazu, dass Frauen im Beurteilungsverfahren häufig schlechter abschneiden – vor allem dann, wenn sie in Teilzeit arbeiten, mobil tätig sind oder Care-Verantwortung tragen.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert diskriminierungsfreie und nachvollziehbare Kriterien für Beurteilung und Beförderung. Beurteilungsmaßstäbe müssen geschlechtsneutral sein, strukturell verankert und regelmäßig überprüft werden. Nur so lassen sich verdeckte Diskriminierungen abbauen und faire Entwicklungsperspektiven sichern.

9.6

Chancengleichheit braucht klare Zielvorgaben

Ein entscheidender Hebel für mehr Entgeltgleichheit ist die Stärkung von Frauen in Führungspositionen. Zielgrößen für den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen müssen verbindlich eingeführt und konsequent umgesetzt werden. Es reicht nicht aus, Gleichstellung zu proklamieren. Sie muss konkret messbar, überprüfbar und sanktionsbewehrt sein.

Die dbb frauen fordern außerdem eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, die faire Chancen auch nach längeren Auszeiten garantiert. Rückkehrprogramme, verlässliche Entwicklungsgespräche und transparente Laufbahnkriterien sind wichtige Bausteine für einen chancengerechten öffentlichen Dienst.



© Colourbox / Elnur Amikishiyev

9.7

Entgelttransparenz allein reicht nicht

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sollen strukturelle Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar gemacht und durch verbindliche Vorgaben bekämpft werden. Die Richtlinie verpflichtet Arbeitgeber unter anderem dazu, Kriterien der Entgeltbildung offen zu legen, regelmäßige Berichte zur Entgeltgleichheit vorzulegen und bei nachgewiesener Ungleichbehandlung rechtliche Konsequenzen zu ermöglichen. Beschäftigte sollen künftig leichter nachvollziehen können, ob sie für gleichwertige Arbeit gerecht bezahlt werden.

Für die dbb bundesfrauenvertretung ist klar: Diese Richtlinie bietet die Chance, systematische Entgeltlücken zu erkennen und zu schließen. Doch Transparenz allein reicht nicht aus. Nur wenn auf diese Erkenntnisse auch konkrete strukturelle Veränderungen folgen, kann Einkommensgerechtigkeit tatsächlich erreicht werden. Solange Frauen nach der Elternzeit oder in Teilzeit faktisch auf der Karriereleiter stecken bleiben, gibt es keine echte Gleichstellung. Deshalb fordern wir: Einkommensgerechtigkeit braucht diskriminierungsfreie Beurteilungs- und Beförderungssysteme, klare Perspektiven für Führung in Teilzeit und Gleichstellung als verbindliches Ziel im öffentlichen Dienst. Nur so lässt sich der Gender Pay Gap wirksam und dauerhaft schließen.

10. Gleichstellung europaweit



Die dbb bundesfrauenvertretung engagiert sich auch auf europäischer Ebene für Geschlechtergerechtigkeit. Gleichstellungspolitik steht international zunehmend unter Druck. Ein wirksames Vorgehen erfordert daher gemeinsame europäische Standards. Notwendig sind verbindliche rechtliche Rahmenbedingungen, etwa zur Gleichstellung in Führungspositionen oder zur Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Zentrale gleichstellungspolitische Arbeitsschwerpunkte der EU-Kommission für die kommenden Jahre sind unter anderem die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Einsatz für eine neue EU-Roadmap für Frauenrechte und der Abbau geschlechterbezogener Lohn- und Rentenlücken in der EU.

Die Erfolge sind sichtbar: Im Sommer 2024 ist das neue EU-Gesetz gegen Gewalt an Frauen in Kraft getreten. „Dies ist ein entscheidender Schritt vorwärts in unserem anhaltenden Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt“, erklärte dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreutz damals. „Die Richtlinie adressiert ein breites Spektrum an Gewaltformen – von physischer und psychischer Gewalt bis hin zu wirtschaftlicher, sexueller und Cybergewalt – und stellt sicher, dass die Rechte der Opfer in allen Mitgliedstaaten der EU gestärkt werden.“ Die Vorsitzende kritisierte aber auch das Verhalten Deutschlands und anderer Länder bei der Erstellung des Gesetzes, da diese Fortschritte bei der Festlegung einer auf Zustimmung basierenden Definition von Vergewaltigung blockiert hatten.



Die dbb frauen zu Besuch bei der CESI in Brüssel
© dbb frauen



Synnöve Nüchter auf der CESI-dbb-Konferenz
© dbb frauen

10.1 CESI FEMM

Die wichtigste Organisation für die Mitbestimmung und den europaweiten Austausch ist die Europäische Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI), in der auch der dbb Mitglied ist. CESI ist ein Bündnis aus 37 nationalen Gewerkschaften der öffentlichen Daseinsvorsorge, die insgesamt mehr als sechs Millionen europäische Beschäftigte vertritt. Die Arbeit der CESI und ihrer europäischen Partner ist entscheidend, um die Stimme von Frauen europaweit zu stärken und echte Fortschritte zu erzielen.

Die CESI-Kommission für Frauenrechte und Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) setzt sich innerhalb der CESI dafür ein, die Gleichstellung der Geschlechter in allen politischen Maßnahmen und Aktivitäten der Organisation zu verankern. Seit Mai 2025 ist Synnöve Nüchter, Beisitzerin im Vorstand der dbb frauen, die Leiterin der FEMM.

dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreutz gratulierte Nüchter auf der CESI-dbb-Konferenz zur Wahl und machte deutlich, dass frauenpolitische Anliegen des dbb durch die neue Funktion künftig noch sichtbarer und wirkungsvoller auf europäischer Ebene gewerkschaftlich vertreten werden können.

Synnöve Nüchter betonte: „Die Gleichstellung der Geschlechter ist kein Nice-to-have, sondern eine Grundvoraussetzung für eine gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft. Viele wegweisende Entscheidungen und Rechtsprechungen in Sachen Gleichstellung werden auf europäischer Ebene beschlossen. Das hat eine große Strahlkraft.“ Als neue Vorsitzende der FEMM-Kommission werde sie sich mit voller Überzeugung dafür einsetzen, dass Gleichstellung in allen politischen Maßnahmen der CESI verankert wird – sei es durch faire Löhne, mehr Frauen in Führung oder den Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt.

10.2 CESI Summer Days

Auf den CESI Summer Days tauschen sich Teilnehmende aus Politik, EU-Institutionen, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Sozialpartnerverbänden mit den Mitgliedern der CESI aus ganz Europa aus. 2024 standen die Summer Days unter dem Titel „New Technologies, AI & Gender Equality at Work“. dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreutz machte in ihrem Vortrag auf die Herausforderungen der digitalen Welt für die Gleichstellung aufmerksam: „Als Gewerkschaften ist es unsere Pflicht, sicherzustellen, dass Regierungen und Arbeitgeber den Gender Digital Divide schließen, die Diskriminierungsfreiheit von KI-Algorithmen und Datenschutz gewährleisten und bei allen Prozessen transparent bleiben. Verantwortlichkeit muss klar benannt sein, um Nutzerinnen und Nutzer zu schützen und Vertrauen in digitale Systeme aufzubauen.“

Um dies zu erreichen, brauche es einen konzertierten Einsatz, um Cybermobbing, Hassrede und andere Formen der Gewalt im Cyberspace einzuschränken. „Wir müssen robuste Maßnahmen und Systeme entwickeln, um Opfer zu schützen und Täter zur Rechenschaft zu ziehen“, erklärte die Vorsitzende. Der öffentliche Dienst – von der Gesetzgebung über soziale Dienste, Gesundheitsversorgung und Sicherheit – sei essenziell, um diese Systeme bereitzustellen.

10.3 Europäischer Abend

Der Europäische Abend des dbb findet ein- bis zweimal pro Jahr statt und bietet ebenfalls viele Möglichkeiten, sich mit europäischen Entscheidungsträgerinnen- und -trägern zu vernetzen. Die Veranstaltungsreihe findet in Zusammenarbeit mit der Europaunion Deutschland und dem Bündnis Bürgerliches Engagement statt.

Auch die dbb bundesfrauenvertretung nutzt diese Plattform aktiv: Beim Europäischen Abend am 19. April 2023 diskutierte Milanie Kreutz mit Lars Castellucci, Mitglied des Deutschen Bundestages und geschäftsführender Vorsitzender des Innenausschusses, Friedhelm Schäfer, Zweiter Vorsitzender des dbb und Fachvorstand Beamtenpolitik, sowie Uwe Zimmermann, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB). Thema der Diskussionsrunde war: „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst – Wie attraktiv ist der öffentliche Dienst für Menschen mit Migrationshintergrund?“

„Modern, weltoffen, divers: Darauf kommt es den Menschen heutzutage an“, unterstrich die Vorsitzende in der Diskussion. Sie betonte, dass für Zugewanderte der erste Kontakt in Deutschland oft die Ämter seien. Hier müsse man bereits dafür sorgen, dass dieser Kontakt ein positiver ist und kein „Horror vor Behörden“ entstehe. Im Hinblick auf die demokratiestärkende Essenz des öffentlichen Dienstes sei dies von Belang: „Wir sind eine Brücke zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Politik – wir sind diejenigen, die umsetzen, was die Politik entscheidet. Wir müssen nahbar und verständlich sein und dürfen die Menschen nicht verschrecken.“

11.

Frauenspezifische Aus- und Weiterbildung





© dbb frauen

Im Seminar zur Beamtenversorgung erfuhren die dbb frauen Wissenswertes zur Alterssicherung.

11.1 Potenziale fördern, Kompetenzen stärken

Der gleichberechtigte Zugang zu Bildung und Qualifizierung ist eine grundlegende Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, beruflichen Erfolg und chancengerechten Aufstieg. Um strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung seit vielen Jahren für frauenspezifische Aus- und Weiterbildungsangebote im öffentlichen Dienst ein. Ziel ist es, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen, sie für Führungsaufgaben zu qualifizieren und ihnen gezielt Raum zur Reflexion und Vernetzung zu bieten.



Abschluss des Mentoringseminars 2023...
© dbb frauen

11.2 Mentoring als strategisches Instrument zur Frauenförderung

Das Mentoring-Seminar ist ein 2022 eingeführtes neues Format der dbb bundesfrauenvertretung und geht auf einen Antrag des dbb Bundesfrauenkongresses 2021 zurück. Viele Mitglieder hatten sich ausdrücklich ein strukturiertes Angebot zur Nachwuchsförderung und zum Erfahrungsaustausch gewünscht.

Das Mentoring-Programm der dbb bundesfrauenvertretung richtet sich an Frauen, die sich gewerkschaftspolitisch engagieren und Verantwortung übernehmen wollen. Das Programm bietet ihnen die Möglichkeit, sich durch erfahrene Kolleginnen begleiten zu lassen, ihre politischen und kommunikativen Kompetenzen weiterzuentwickeln und sich bundesweit zu vernetzen. Themen wie die Arbeit in Gremien, öffentliches Auftreten, politische Einflussnahme und das Zusammenspiel von Gleichstellung, Tarifpolitik und Verwaltungsstruktur stehen im Zentrum. Dabei werden die Mentees ermutigt, ihre Perspektiven aktiv einzubringen und gemeinsam mit ihren Mentorinnen Strategien für eine geschlechtergerechte Zukunft zu entwickeln.

Das Mentoring-Seminar griff zentrale Fragen der Verbandsarbeit auf, darunter Veranstaltungsorganisation, Öffentlichkeitsarbeit und Motivation weiblicher Nachwuchskräfte. Deutlich wurde: Mentoring ist weit mehr als individuelle Förderung. Es schafft kollektives Lernen, strukturellen Austausch und langfristige Bindung an das gewerkschaftspolitische Engagement.

Die Resonanz auf das erste Mentoring-Seminar war überwältigend: Die Teilnehmerinnen bewerteten das Angebot als praxisnah, empowernd und zukunftsweisend. Viele berichteten von einem gestärkten Selbstbewusstsein, konkreten nächsten Schritten im Ehrenamt und dem Wunsch nach vertiefter, kontinuierlicher Begleitung. Vor diesem Hintergrund wurde das Mentoring-Programm 2024/25 in die Neuauflage gebracht und als fester Bestandteil der frauenpolitischen Bildungsstrategie etabliert.

© Kerstin Adjalian



...und der Startschuss für die Neuauflage 2025.

Finanziell selbstbestimmt leben.


SwissLife
Select

Klug.

Auch bei der Absicherung.

#frauensache

Selbst ist die Frau: Finanziell unabhängig und optimal abgesichert.

Die Fakten sprechen eine klare Sprache. Frauen müssen sich selbst darum kümmern, dass sie im Alter abgesichert sind. Die Gründe sind vielfältig: Frauen arbeiten häufiger in Teil- als in Vollzeit* und verdienen im Durchschnitt weniger als Männer in der gleichen Position**. Noch dazu beziehen Mütter durch die ausgefallenen Beitragsjahre und anrechenbare Dienstzeiten im Alter oftmals eine wesentlich geringere Rente bzw. Ruhegehalt. Die Folge: Im Alter droht Frauen eine besonders große Versorgungslücke.*** Ohne eine private Zusatz-Absicherung reicht das Geld dann nicht mehr, um den gewohnten Lebensstandard zu halten.

Jetzt handeln.

Du hast Fragen zu deinen persönlichen Vorsorgemöglichkeiten? Wir beraten dich gerne – per Video-Chat, am Telefon oder persönlich vor Ort. Unser Team von Vorsorgespezialistinnen für das dbb vorsorgewerk steht Dir bundesweit für frauenspezifische Beratung, sowie für Vorträge gerne zur Verfügung.

Einfach mail an
dbbvorteile@swisslife-select.de mit dem Stichwort: „Frauen“ oder unter www.swisslife-select.de/dbb-vw



Fußnoten:
siehe <https://www.swisslife-select.de/privatkunden/beratungsangebot/vorsorge/frauen.html>

11.3 Seminarangebote mit frauenpolitischem Fokus

Auch über das Mentoring hinaus legt die dbb bundesfrauenvertretung großen Wert auf ein hochwertiges und passgenaues Weiterbildungsangebot für Frauen im öffentlichen Dienst. Die Seminare sind auf die spezifischen Lebenslagen, Herausforderungen und Bedarfe von Frauen zugeschnitten. Sie unterstützen Frauen darin, berufliche Anforderungen souverän zu bewältigen, Verantwortung zu übernehmen und sich auch für andere stark zu machen.

Thematisch decken die Veranstaltungen ein breites Spektrum ab:

- Im Seminar „Wenn Frauen pflegen“ wurden die besonderen Belastungen weiblicher Angehörigenpflege thematisiert. Die Teilnehmerinnen reflektierten gesellschaftliche Bewertungsmuster von Care-Arbeit und erarbeiteten Strategien für eine bessere Vereinbarkeit.
- Das Seminar „Selbstfürsorge im Homeoffice“ vermittelte Techniken für gesundes Arbeiten im digitalen Raum. Schwerpunkte lagen auf Zeitstrukturierung, klarer Kommunikation und Abgrenzung im hybriden Alltag.

- Mit dem Seminar „Dienstvereinbarungen zu sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz“ wurde rechtliches und praktisches Rüstzeug vermittelt, um Gewaltprävention in der Dienststelle wirksam zu gestalten und Beschäftigte zu schützen.
- In „Intelligentes Stress- und Zeitmanagement“ ging es darum, persönliche Belastungsgrenzen besser zu erkennen, Prioritäten zu setzen und die eigene Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern.
- Das Seminar „Beamtenversorgung“ griff geschlechterspezifische Aspekte der Versorgung auf und vermittelte praxisnahes Wissen zur Alterssicherung.
- Darüber hinaus wurden in Formaten wie dem Frauenseminar oder dem Seminar „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zentrale Fragen der Gleichstellung, Care-Arbeit, Altersarmut und Teilzeitführung thematisiert.

Die hohe Beteiligung und die durchweg positiven Rückmeldungen zeigen: Die Seminare der dbb bundesfrauenvertretung leisten nicht nur einen wertvollen Beitrag zur individuellen Qualifizierung, sondern auch zur politischen Sensibilisierung und Vernetzung von Frauen. Die gezielte Förderung von Kompetenzen stärkt Frauen nachhaltig darin, ihre Interessen im Arbeitsalltag und im politischen Raum selbstbewusst zu vertreten.



dbb
vorsorgewerk

SICHER IST DAS LEBEN SCHÖN

Frauen gestalten ihre Zukunft – ob beim Berufseinstieg, in der Familienphase, während einer beruflichen Neuorientierung oder im „Zweiten Frühling“: Mit einer optimalen Absicherung lassen sich die großen und kleinen Abenteuer des Lebens unbeschwert genießen.



Von der **Absicherung der Arbeitskraft**, **Schutz des Eigentums** bis zum **Vermögensaufbau**: Wir bieten Ihnen in jeder Lebenssituation die richtigen Lösungen – damit Sie Ihre Zukunft selbstbestimmt und sicher gestalten können.

Ihr schneller Weg zu den Angeboten:
dbb-vorteilswelt.de



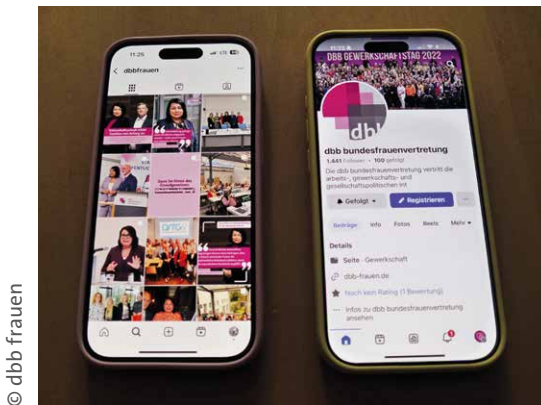
12.

Engagement und Organisation



12.1

Unsere Öffentlichkeitsarbeit: frauen im dbb, Newsletter, Facebook & Co.



© dbb frauen

Instagram und Facebook: Die beiden Social-Media-Kanäle der dbb frauen

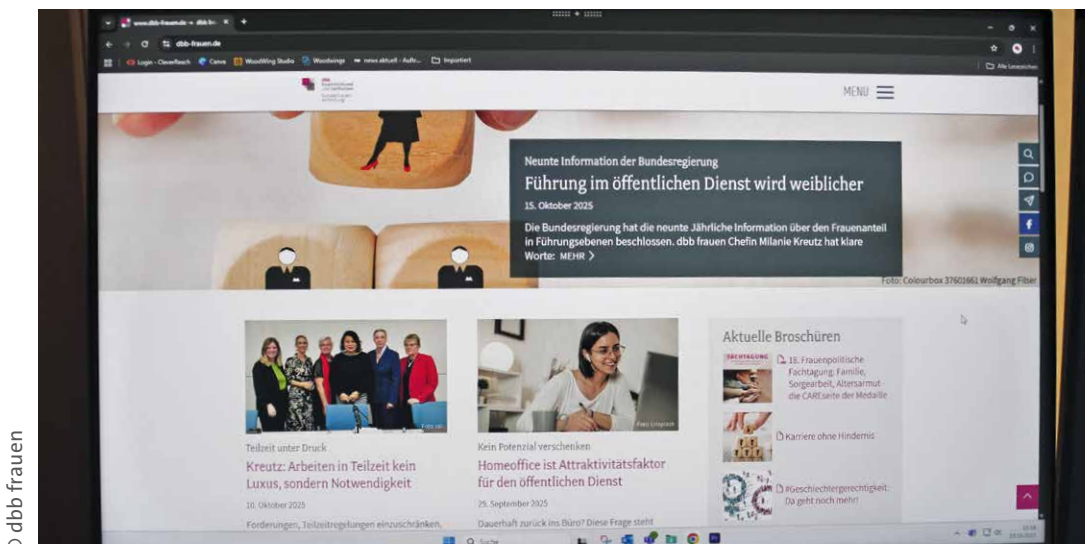
Die Öffentlichkeitsarbeit der dbb bundesfrauenvertretung erfolgt überwiegend digital. Zentrale Informationsplattform ist die Homepage unter www.dbb-frauen.de. Sie bündelt aktuelle Meldungen, Veranstaltungshinweise, Kampagnen, Seminarangebote sowie gleichstellungspolitische Positionierungen. Wer regelmäßig informiert werden möchte, kann den Newsletter *frauen im dbb* abonnieren.

Auf Instagram und Facebook informiert die dbb bundesfrauenvertretung über politische Gespräche, Veran-

staltungen und gibt Einblicke in die laufende gleichstellungspolitische Arbeit. Beide Kanäle haben ihre Reichweite kontinuierlich gesteigert – auf über 1.400 Followerinnen und Follower bei Facebook sowie auf über 1.300 auf Instagram. Der reichweitenstärkste Beitrag stammt aus dem August 2025, in dem die Vorsitzende den deutlichen Anstieg antifeministischer Vorfälle kritisierte.

Der monatliche Newsletter *frauen im dbb* fasst die zentralen Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung sowie der Landesfrauenvertretungen und Mitgliedsgewerkschaften zusammen. Darüber hinaus informiert er über relevante Veranstaltungen, rechtliche Entwicklungen und Weiterbildungsangebote. Im Jahr 2023 wurde der Newsletter konzeptionell und gestalterisch überarbeitet. Er ist zusätzlich als Website-Version abrufbar.

Auch in den Publikationen des dbb beamtenbund und tarifunion ist die Arbeit der dbb frauen regelmäßig sichtbar: Im *dbb magazin*, das mit einer monatlichen Druckauflage von über 550.000 Exemplaren erscheint, hat die dbb bundesfrauenvertretung eine feste Rubrik. Darüber hinaus erscheinen Meldungen regelmäßig im wöchentlichen E-Mail-Newsletter *dbb aktuell*.

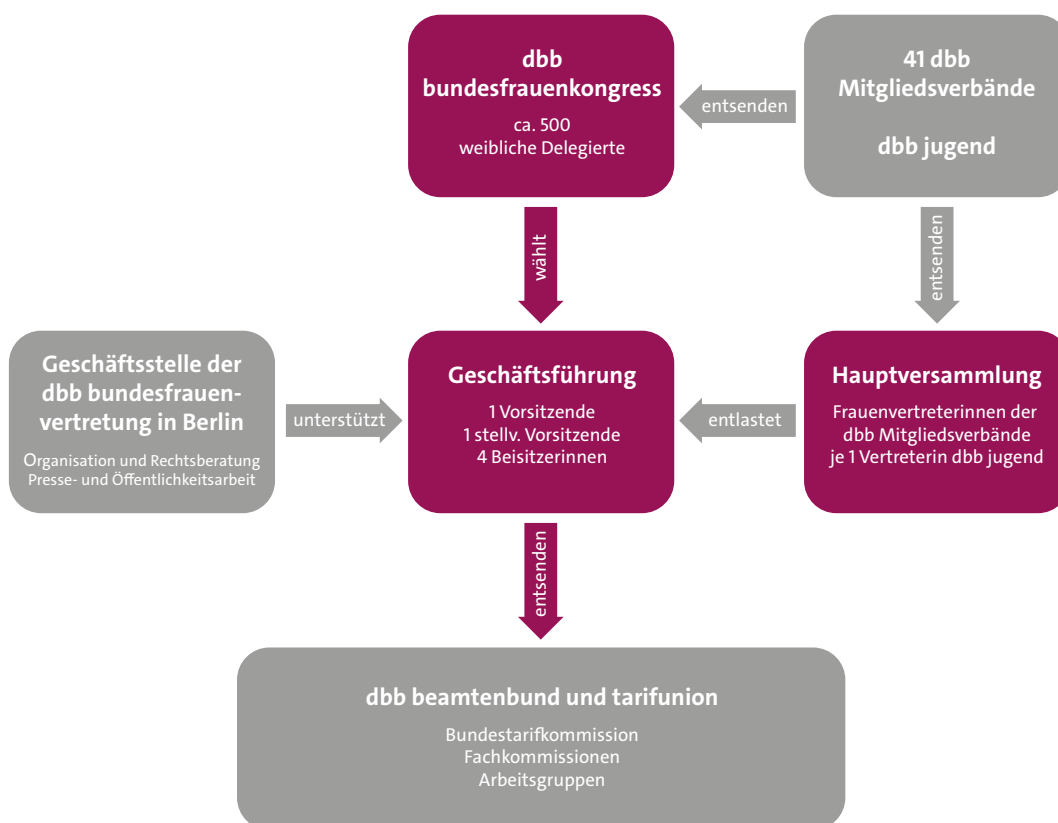


© dbb frauen

Die Homepage der dbb frauen

12.2 Unsere Organisationsstrukturen

Organigramm der dbb bundesfrauenvertretung



Seit über 50 Jahren steht die dbb bundesfrauenvertretung innerhalb des dbb für gewerkschaftliche Stärke und fachliche Expertise – eine etablierte Marke mit hohem Wiedererkennungswert. Sie ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation und zentrale Interessenvertretung für Frauen im öffentlichen Dienst. Unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion agiert sie eigenständig und vertritt die berufs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von mehr als 400.000 Beamtinnen und Tarifbeschäftigten. Das entspricht etwa einem Drittel der gesamten dbb-Mitgliedschaft. Mitglied sind alle dbb Gewerkschaften, in denen Frauen organisiert sind.

Als eigenständige Organisationseinheit innerhalb des dbb bezieht die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zu Gesetzesvorhaben, Wahlprogrammen und politischen Initiativen. Sie bringt ihre Positionen aktiv in die Gremienarbeit des dbb ein. Fachlich fundierte Einschätzungen und schriftliche Stellungnahmen fließen so direkt in die politischen Positionierungen des dbb beamtenbund und tarifunion ein. In rechtspolitisch bedeutsamen Fällen mit frauenpolitischer Relevanz initiiert die dbb bundesfrauenvertretung darüber hinaus Musterverfahren, die sie gemeinsam mit den dbb Dienstleistungszentren rechtlich begleitet.



© Marco Urban

Sandy Schumann (Sekretariat) und Lavanya Ferdinandz (Fachreferentin Frauen)

Die Zusammensetzung der dbb bundesfrauenvertretung bildet die Vielfalt im öffentlichen Dienst und den privatisierten Dienstleistungsbereichen ab. Innerhalb des dbb setzt sie sich für die Interessen weiblicher Beschäftigter ein. Ihre zentrale Aufgabe besteht darin, die spezifischen Anliegen von Frauen zu bündeln, Missstände sichtbar zu machen und praxisnahe Lösungsvorschläge zu entwickeln. Neben der politischen Interessenvertretung gegenüber Entscheidungsträgerinnen und -trägern setzt sie mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit bundesweit frauenpolitische Impulse. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Gesellschaft aktiv mitzugestalten – mit einer öffentlichen Verwaltung als Vorbild für eine frauen- und familienfreundliche Arbeitswelt.

12.2.1 dbb bundesfrauenkongress

Der dbb bundesfrauenkongress ist das oberste Beschlussgremium der dbb bundesfrauenvertretung. Das Gremium versammelt alle fünf Jahre rund 500 weibliche Delegierte aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften und dbb Landesbünden. Neben der Wahl der Geschäftsführung legt das Gremium die politische Agenda der dbb bundesfrauenvertretung für die kommenden fünf Jahre fest. Die Beschlüsse des Kongresses sind zudem ausschlaggebend für den darauffolgenden dbb Gewerkschaftstag und damit richtunggebend für die frauen-, gleichstellungs-, und familienpolitischen Leitlinien des dbb.

12.2.2 Geschäftsführung

Das zentrale Leitungsorgan der dbb bundesfrauenvertretung ist die Geschäftsführung. Sie ist das repräsentative Gegenstück zur dbb Bundesleitung, setzt die frauenpolitische Agenda innerhalb des dbb und darüber hinaus um und entscheidet über die Entsendung von Vertreterinnen in die fachlichen Gremien und Arbeitsgruppen des dbb.

Das Gremium besteht aus sechs Mitgliedern: der Vorsitzenden, einer stellvertretenden Vorsitzenden und vier Beisitzerinnen. Es wird alle fünf Jahre durch den dbb bundesfrauenkongress gewählt. Dabei ist sicherzustellen, dass mindestens ein Mitglied der Geschäftsführung dem Arbeitnehmendenbereich und mindestens ein Mitglied dem Bereich der Beamtinnen und Beamten angehört.

In der zurückliegenden Wahlperiode wirkten folgende Frauen in der Geschäftsführung mit:

- Milanie Kreutz (DSTG) als Vorsitzende
- Michaela Neersen (dbb sachsen-anhalt) als stellvertretende Vorsitzende
- Synnöve Nüchter (dbb berlin) als Beisitzerin
- Sabine Wendt (DPolG) als Beisitzerin
- Elke Janßen (GdS) als Beisitzerin
- Tanja Küsgens (VBE) als Beisitzerin

Gemeinsam prägten sie die politische Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung und brachten ihre unterschiedlichen beruflichen und gewerkschaftlichen Perspektiven ein, entwickelten strategische Positionen zu gleichstellungspolitischen Themen und vertraten die Anliegen der dbb frauen auf bundespolitischer Ebene.

Mit ihrer Arbeit legte die Geschäftsführung den Grundstein für viele erfolgreiche Initiativen, Projekte und Kooperationen, die die Sichtbarkeit der dbb frauen im politischen Raum weiter gestärkt haben.

12.2.3 Hauptversammlung

Zwischen den Kongressen ist die Hauptversammlung das ranghöchste Beschlussorgan der dbb bundesfrauenvertretung. Sie entscheidet über gewerkschaftspolitische Richtlinien, die aktuelle Themensetzung, organisatorische Grundsatzfragen sowie über den jährlichen Haushalt. Das Gremium umfasst rund 55 Mitglieder und tagt zweimal im Jahr. Mitglieder der Hauptversammlung sind:

- die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung,
- die Vorsitzenden der Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde und
- eine Vertreterin der dbb jugend.

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich auf allen Ebenen der dbb Mitgliedsgewerkschaften dafür ein, Frauenvertretungen als satzungsmäßiges Kollegialorgan mit Stimmrecht im Vorstand und eigenem Budget in der jeweiligen Satzung zu etablieren, damit eine effektive frauenpolitische Arbeit ermöglicht wird. Auch in der vergangenen Legislaturperiode haben verschiedene Verbände ihre Satzungen entsprechend überarbeitet oder befinden sich noch in diesem Prozess.

Zugleich beobachtet die dbb bundesfrauenvertretung mit Sorge, dass einzelne Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften erwägen, bestehende Frauenvertretungen in allgemeine Diversity-Gremien umzuwandeln. Ein solcher Schritt birgt die Gefahr, die spezifischen Anliegen und strukturellen Herausforderungen von Frauen in der Arbeitswelt zu verwässern. Frauenpolitik ist nicht automatisch durch eine allgemeine Diversity-Politik abgedeckt. Gleichstellungsarbeit folgt anderen Zielsetzungen. Sie basiert auf rechtlich verankerten Gleichstellungsaufträgen und adressiert konkrete Benachteiligungen, die Frauen in Beschäftigung, Karriere und gesellschaftlicher Teilhabe betreffen.



© dbb Dierking



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© Inga Haar



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb frauen



© dbb Dierking

Die dbb bundesfrauenvertretung macht deutlich: Vielfalt ist wichtig, darf jedoch nicht zulasten einer eigenständigen Frauenpolitik gehen. Nur eine klar positionierte und mandatierte Frauenvertretung kann sicherstellen, dass Gleichberechtigung nicht als ein Unterpunkt von Vielfalt behandelt wird, sondern als zentrales Gerechtigkeits Thema, das alle politischen und gewerkschaftlichen Ebenen durchzieht.

Die Frauenvertretungen der Landesbünde bringen sich in die Landespolitik ihres entsprechenden Bundeslandes ein. Häufig sprechen sie mit den dortigen Ministerinnen, Ministern und Beauftragten über gleichstellungspolitisch relevante Themen, aber auch den gesamten öffentlichen Dienst betreffende Themen stehen auf der Tagesordnung. Im September 2025 hatten alle 16 Landesbünde und 27 der 41 Mitgliedsgewerkschaften eine Frauenvertretung.

12.2.4 Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin

Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle unterstützen die Geschäftsführung bei der Vorbereitung und Durchführung der laufenden Geschäfte. Sie sind zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit, übernehmen die juristische Beratung der Mitglieder und die Organisation der Gremiensitzungen. Zudem ist die Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin erste Anlaufstelle und Auskunftsbörse für Frauenvertretungen der Landesbünde und dbb Mitgliedsgewerkschaften, wenn es darum geht, Öffentlichkeitsarbeit, politische Initiativen, Pressematerialien, Werbemittel, Drucksachen sowie Kampagnen zu entwickeln.

12.3 Ehrenamt

Rund die Hälfte aller ehrenamtlich Engagierten in Deutschland sind Frauen. Dennoch sind sie in Entscheidungsfunktionen unterrepräsentiert und übernehmen häufiger unterstützende statt leitende Aufgaben. Auch in der öffentlichen Wahrnehmung ist ihr Beitrag oft weniger sichtbar.

Ein zentrales Hemmnis für weibliches Engagement liegt in der fehlenden Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und familiären Verpflichtungen. Frauen tragen nach wie vor den Großteil unbezahlter Sorgearbeit. Zeitliche Flexibilität, hybride Formate und projektbezogene Engagementformen sind daher wichtige Instrumente, um Zugänge zum Ehrenamt zu erleichtern.

Auch in der gewerkschaftlichen Arbeit zeigt sich das strukturelle Ungleichgewicht: Während der Frauenanteil im öffentlichen Dienst bei 58 Prozent liegt, beträgt er bei den Gewerkschaftsmitgliedschaften im dbb nur rund ein Drittel – in Führungsfunktionen deutlich weniger. Das wirkt sich unmittelbar auf die Beteiligung an arbeits- und tarifpolitischen Entscheidungen aus.

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich dafür ein, Frauen im Ehrenamt gezielt zu fördern, etwa durch Mentoring-Programme und Qualifizierungsangebote. Ziel ist eine echte Teilhabe, die nicht an strukturellen Barrieren scheitert. Frauen müssen in allen Bereichen des Ehrenamts die Möglichkeit haben, mitzugestalten – auch und gerade in Führungsrollen.



Finanzielle Sicherheit für Frauen

Eine Frau zu sein, sollte kein Risiko sein.

Kindererziehung, Teilzeitarbeit oder Pflege führen oft zu Erwerbsunterbrechungen. Daher ist es wichtig, den Überblick zu behalten und eine eigene Altersvorsorge aufzubauen. Die DBV unterstützt Sie dabei mit maßgeschneiderten Produkten und Services.

Planen Sie Ihre finanzielle Unabhängigkeit im Alter – mit unserer kostenlosen Versorgungsanalyse für Frauen. Lassen Sie sich jetzt beraten.

QR-Code scannen
und persönliche
Beratung anfragen.





dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung