

Inhalt

aktuell

+++ Frauenförderung im öffentlichen Dienst: Gleichstellung muss Chefsache sein

+++ Equal Pay Day Forum: Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst – Frauen auf Augenhöhe begegnen

+++ Part-time Wage Gap: Teilzeit nicht schlechter bezahlen als Vollzeit

+++ Gegen Hetze und Gewalt: Pressefreiheit schützen

+++ Grundrente: Klares Zeichen gegen Altersarmut

+++ Außerordentlicher Bundesfrauentag der DPVKOM: Weichen für Frauenarbeit der DPVKOM neu gestellt

thema

+++ Parität in den Parlamenten: Frauen machen den Unterschied

+++ dbb Fachbroschüre: #Geschlechtergerechtigkeit: Da geht noch mehr!

mehrwert

+++ Unterhaltung gewinnen: One Vision of Queen

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 44 00

Telefax 030. 40 81 - 44 99

frauen@dbb.de

www.frauen.dbb.de

www.facebook.com/dbb-
bundesfrauenvertretung

Editorial

Frauen, die besseren Chefs?!

In den Medien machte kürzlich eine Studie die Runde, die eine deutliche Aussage hatte: Frauen sind die besseren Chefs. Die besagte Studie wurde in Schweden durchgeführt und deutet auf einen Wechsel in den Denkmustern hin, was das Geschlecht von Vorgesetzten angeht.

In der Studie des Sozialforschungsinstituts der Universität Stockholm wurden neun Führungseigenschaften benannt, die Geschlechtern zugeordnet wurden. Als typisch männlich gelten danach „autoritär“, „selbstsicher“ und „kämpferisch“. „Kompetent“, „mutig“ und „ergebnisorientiert“ laufen unter „neutral“, typisch weiblich sind „flexibel“, „umsichtig“ und „teamfähig“.

Die rund 5500 Befragten sollten ihre Prioritäten hinsichtlich der Eigenschaften von Vorgesetzten angeben. Danach wurden vor allem Kompetenz und Kooperationswilligkeit als wichtig genannt. Interessant ist, dass das bisher geschlechtsneutrale Kriterium „Kompetenz“ eher Frauen zugeordnet wurde, genau wie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Ein interessanter Schluss, den die Studie daraus zieht: Frauen in Führungspositionen gelten als kompetenter, weil sie sich auf ihrem Weg nach oben meist gegen wesentlich mehr Widerstände haben behaupten müssen als Männer.

Aber nicht nur in Schweden hat man großes Vertrauen in weibliche Führungskräfte. Auch in Finnland gibt es aktuelle Schlagzeilen. Dort hat mit Sanna Marin die jüngste Premierministerin aller Zeiten ihr Amt aufgenommen. Sie ist bereits die dritte Frau an der Spitze des skandinavischen Landes. Die Vorsitzenden ihrer Koalitionspartner sind übrigens auch alle samt Frauen.

Die skandinavischen Länder gelten in Sachen Gleichstellung schon seit vielen Jahren als Vorreiter. Deshalb scheint auch die Tatsache, dass sich dort ein Wandel der Führungskultur zu Gunsten von Frauen abzeichnet, nicht verwunderlich. Deutschland sollte sich hieran dringend ein Vorbild nehmen und zwar nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch im öffentlichen Dienst und in der Politik.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Gleichstellung muss Chefsache sein

Die dbb bundesfrauenvertretung warnt vor weiteren Rückschritten bei der Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst und in der Gesellschaft. Sie fordert deshalb ein klares Bekenntnis der Dienstgebenden zum verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgrundsatz.

deutlicher noch als bisher Vorbild sein und den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgrundsatz vorn anstellen. „Gleichstellung ist kein Selbstläufer. Das zeigen die erstarkenden politischen Kräfte, die Gleichstellung von Männern und Frauen als ‚Genderwahnsinn‘ titulieren und die, wo sie können, Gleichstellungsbestrebungen in Landtagen, im Bundestag blockieren, verhindern und politisch angreifen“, warnte Wildfeuer. Auch der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften seien hier in der Pflicht, Gleichstellungsgegnerinnen und -gegnern die Stirn zu bieten – und zwar mit der Hilfe von starken, handlungsfähigen Frauenvertretungen: „Sie tragen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes – gemeinsam mit dem dbb Bundesvorstand, den dbb Landesbünden und den dbb Mitgliedsgewerkschaften – entscheidend dazu bei, Männer und Frauen gleichzustellen und Beschäftigten ein diskriminierungsfreies Fortkommen zu sichern“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Mit Blick auf das gastgebende Bundesland der 100. Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung betonte Wildfeuer die vorbildliche Vorgehensweise der bayerischen Landesregierung: „Mit dem neuen Dienstrecht bekennt sich Bayern zu einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung im Landesdienst. Das ist ein wichtiger Schritt, den viele Länder und auch der Bund noch gehen müssen. Aber: auch in diesem prämierten Dienstrecht ist noch Luft nach oben. Es muss mit Leben gefüllt werden, damit es seine Wirkung entfalten kann. Und ein Punkt ist hier auch in Bayern besonders wichtig: Die Beurteilungspraxis muss endlich gendergerecht ausgestaltet werden!“

eingeführt werden. Und zwar nicht nur unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit. Wenn wir künftig die besten Fachkräfte für die Steuerverwaltung gewinnen wollen, müssen wir qualifizierten Frauen die Karrierechancen ermöglichen, die sie sich wünschen. Und das heißt auch, Teilzeitkräften Führungsaufgaben ohne Hindernisse zugänglich zu machen.“

Gleichstellungsgrundsatz vorn anstellen

Auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht müsse der öffentliche Dienst

„Gleichstellungsförderung ist erklärtes Ziel der Bundesregierung. Bei dem schleppenden Tempo, das die Dienstgebenden dabei vorlegen, werden sie bis 2125 nicht damit fertig sein! Hier muss deutlich mehr passieren. Gleichstellung muss Chefsache sein“, appellierte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, auf der 100. Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung am 8. November 2019 in Nürnberg. Derzeit fehle in der Bundesverwaltung ein stringentes, ressortübergreifendes Personalentwicklungskonzept, das den gendergerechten Kulturwandel unterstütze „und zwar weg vom Vollzeit-allzeit-bereit-Denken, weg von der Präsenzkultur, weg vom männlichen Idealarbeitsverlauf ohne Unterbrechungen. Die Beurteilungspraxis muss zeitgemäß und geschlechtergerecht gestaltet werden, insbesondere auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien.“

Es müssten aber auch die Rahmenbedingungen geschaffen werden – technisch und personalpolitisch auf Bundes- und Landesebene, stellte Milanie Hengst, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung, heraus. „Vor allem auch in der Steuerverwaltung muss mobiles Arbeiten niedrigschwellig und für alle Beschäftigten



Neu in der Geschäftsführung der DSTG-Bundesfrauenvertretung ist Martina Sixt (zweite von links); sie wurde mit 100 Prozent der Stimmen in geheimer Wahl gewählt. Mit ihr freuen sich ihre Geschäftsführungskolleginnen Johanna Mieder (links), Milanie Hengst und Sabine Füller, die nun die Aufgabe der Schatzmeisterei übernimmt.

© Friedhelm Windmüller / dbb verlag

© Friedhelm Windmüller / dbb verlag

Equal Pay Day Forum

Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst – Frauen auf Augenhöhe begegnen

Tradierte Rollenbilder wirken sich negativ auf weibliche Karrieren und die Gehaltsentwicklung von Frauen aus. Auch im öffentlichen Dienst müssten stereotype Vor-

nahmen deutlich abgebaut werden, um die Entgeltlücke zu schließen, fordert die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer.

„Schluss mit dem Vorurteil, Frauen hätten zu viel Gefühl und zu wenig Biss, um Karriere zu machen. Solche Mythen hindern Frauen nicht nur daran, beruflich voranzukommen, sondern haben auch negative Effekte auf deren Einkommensentwicklung“, erklärte Helene Wildfeuer am Rande des Equal Pay Day Forums am 4. November 2019 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Durch teilweise unterbewusste Fehlannahmen, sogenannte „unconscious bias“, wie etwa „Mütter seien nicht durchsetzungsstark“ oder „Teilzeitkräfte können nicht strategisch planen“, würden weibliche Führungspotenziale auch im öffentlichen Dienst zu oft und vor allem unnötig verschenkt. „Bis heute sind Bewertungskriterien, die Führungsqualitäten auszeichnen, männlich konnotiert. Im öffentlichen Dienst sind diese derzeit in den Kriterien zur dienstlichen Leistungsbeurteilung fest verankert und damit kaum zu überwinden. Deshalb brauchen wir hier dringend einen Neustart: mit Beurteilungsrichtlinien, die frei von geschlechterkonnotierten Kategorien auskommen. In Beförderungsvorfahren muss Frauen endlich auf Augenhöhe begegnet werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Untätigkeit der Dienstherren in diesem Bereich sei beispielhaft fahrlässig. Zum einen würden dringend qualifizierte weibliche Fach- und



Wie können auch im öffentlichen Dienst geschlechterbedingte Verdienstunterschiede abgebaut werden? Darüber tauschte sich Helene Wildfeuer am Rande des Equal Pay Day Forums mit BMFSFJ-Staatssekretärin Juliane Seifert und Daniela Behrens, Leiterin Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ, aus.

Führungskräfte benötigt. Zum anderen sei der niedrige Anteil an Frauen in Führungspositionen – neben dem hohen Anteil an Frauen in Teilzeit – einer der zentralen Gründe, warum Frauen auch im öffentlichen Dienst durchschnittlich acht Prozent weniger als männliche Kollegen verdienen. „Zwar ist der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft durch seine Tarifstruktur und die Besoldungstabellen deutlich besser aufgestellt, wenn es zur geschlechtergerechten Bezahlung kommt. Dennoch sind auch acht Prozent Lohnunterschied noch acht Prozent zu viel. Der Gender Pay Gap bleibt ungerechtfertigt und muss beseitigt werden.“

Hintergrund:

Unter dem Motto „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.“ startete am 4. November 2019 in Berlin die Equal Pay Day Kampagne 2020. Sie wurde 2008 durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Es ist der Verdienst der langjährigen Kampagnenarbeit rund um den Aktionstag, dass heute breit und öffentlich über die Ursachen des Gender Pay Gap diskutiert wird. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Equal Pay Day Initiative als Schwerpunktpartnerin und setzt sich für gendergerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst ein.

© Oliver Betke



Part-time Wage Gap

Teilzeit nicht schlechter bezahlen als Vollzeit

Für die grundsätzliche Aufwertung von Teilzeitarbeit hat sich die dbb bundesfrauenvertretung ausgesprochen. Neben dem Abbau struktureller Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten fordert sie zudem den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur.

niger Arbeitsstunden in der Dienststelle verbringt, erhält schlechtere Leistungsbeurteilungen. Damit sinkt die Chance, in eine gut dotierte Position befördert zu werden. Über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen, viele von ihnen sind von dieser Problematik betroffen“, erläuterte Wildfeuer, die sich für eine diskriminierungsfreie Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst einsetzt.

Darüber hinaus wirbt Wildfeuer für die Aufwertung der Teilzeit, um Männern und Frauen die partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu erleichtern. „Wir müssen uns von der Idee verabschieden, Frauen mit aller Macht ins männliche Ideal des Vollzeitbeschäftigten drängen zu wollen. Wir müssen vielmehr in vollzeitnahen Arbeitszeitkontingenten denken, die für Männer gleichermaßen attraktiv sind. Das heißt auch,

dass Führungsaufgaben auf diese Kategorien zugeschnitten werden müssen.“ Der digitale Wandel der Arbeitswelt birgt nach Auffassung Wildfeuers hierfür eine wichtige Chance. „Wenn mobiles und flexibles Arbeiten gleichstellungsorientiert umgesetzt wird, entsteht eine Win-win-Situation für Beschäftigte und Dienstgebende“, so Wildfeuer.

Hintergrund:

Das Deutsche Wirtschaftsinstitut (DIW) hat die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland analysiert und stellt in einem aktuellen Bericht einen deutlichen Anstieg der Teilzeitquote unter erwerbstätigen Frauen fest. Die Teilzeitquote lag danach 2017 bei Frauen in den alten Ländern bei gut 38 Prozent, in den neuen Ländern bei etwa 27 Prozent – jeweils über zehn Prozentpunkte mehr als Mitte der 1990er Jahre. Gleichzeitig nahm der Part-time Wage Gap zu: Frauen mit Teilzeitjob erhalten durchschnittlich einen um rund 17 Prozent geringeren Stundenlohn als Frauen mit Vollzeitjob. Die Brückenteilzeit wird als erster Schritt genannt, der Teilzeitfalle zu begegnen. Darüber hinaus wird in der DIW-Studie der Ausbau der Ganztagschulbetreuung, aber auch eine Reform des Ehegattensplittings als zielführend gewertet. ■



© pusteflower9024 - Fotolia

„Die schlechte Infrastruktur bei der Ganztagsbetreuung in Kitas – und ganz besonders in Schulen – hindert noch immer viele Frauen daran, ihrem Wunsch nach längeren Wochenarbeitszeiten nachzugehen. Es ist ein Skandal, dass sie dafür zusätzlich mit niedrigeren Entgelten bestraft werden“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 14. November 2019 deutlich.

Auch im öffentlichen Dienst sei dieses Phänomen zu beobachten. „Wer we-

Gegen Hetze und Gewalt

Pressefreiheit schützen

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt den bundesweiten Aufruf der Journalistinnen und Journalisten zum Schutz der Pressefreiheit.

„Wir können es nicht zulassen, dass Journalistinnen und Journalisten von rechtsradikalen Gruppierungen in ihrer Arbeit behindert und bedroht werden, dass sie tagtäglich mit Hass und Hetze konfrontiert werden und über gezielte Falschinformationen ihr Ruf beschädigt wird. Die Pressefreiheit ist ein hohes Gut, das es zu verteidigen gilt. Deshalb unterstützen wir den Aufruf der Medienschaffenden, Journalistinnen und Journalisten sowie deren Berufsverbände, die Pressefreiheit mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verteidigen und zu schützen“, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Mitglied im ZDF-Fernsehrat am 15. November 2019.

450 Medienschaffende, 17 Redaktionen und 20 Verbänden, darunter die

dbb bundesfrauenvertretung und die VRFF-Mediengewerkschaft, hatten am 15. November 2019 dazu aufgerufen, sich konsequent für den Schutz der Pressefreiheit einzusetzen. Anlass war eine von Neonazi-Organisationen geplante Demonstration am 23. November 2019 in Hannover gegen drei freiberufliche Journalisten und Journalistinnen. „Als Journalist*innen und Medienschaffende verurteilen wir die Drohungen und Anschläge auf unsere Kollegen. Wir rufen dazu auf, sich an den Protesten gegen die Demonstration zu beteiligen und fordern Maßnahmen zum Schutz der Pressefreiheit“, hieß es im Aufruf.

Gefordert wurden unter anderem vereinfachte Verfahren für Auskunftssperren beim Einwohnermeldeamt für Journalistinnen und Journalisten, die Neuregelung der



© Mihajlo Maricic / Colourbox.de

Impressumpflicht, um Privatadressen von Medienschaffenden besser zu schützen, die Sensibilisierung von Staatsanwaltschaften und Gerichten für Angriffe auf Journalistinnen und Journalisten sowie die konsequente Anwendung aller rechtlichen Möglichkeiten. Der Aufruf richtete sich an den Presserat, alle demokratischen Verlegenden und Redaktionen sowie Landesmedienanstalten, sich mit den von Hass und Drohungen betroffenen Kolleginnen und Kollegen solidarisch zu zeigen und ihnen ihre Unterstützung anzubieten. ■



© Wolfgang Eckert / Pixabay

Grundrente

Klares Zeichen gegen Altersarmut

Die drei Querschnittsorganisationen des dbb beamtenbund und tarifunion für Frauen, Jugend und Senioren sehen im Kompromiss zur Grundrente eine wichtige Maßnahme gegen Altersarmut und ein deutliches gesellschaftspolitisches Signal.

Aus Sicht der Älteren sei besonders relevant, dass auch Menschen, die bereits eine Rente beziehen, ab 1. Januar 2021 Anspruch auf die Grundrente haben, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen. „Es ist nur gerecht, dass alle Menschen mit langer Erwerbsbiografie und geringem Einkommen beziehungsweise langen Phasen, in denen sie Kinder erzogen oder andere gepflegt haben, künftig als Mindestleistung die Grundrente erhalten. Das ist nicht nur eine Frage der Anerkennung von Lebensleistung. Die Grundrente setzt ein klares Zeichen gegen Altersarmut“, konstatierte der Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Horst Günther Klitzing am 13. November 2019 in Berlin.

Die dbb bundesfrauenvertretung sieht die Grundrente zudem als deutliches frauen- und gesellschaftspolitisches Signal. „Vor allem Frauen, die keine durchgängige Erwerbsbiografie vorweisen können, profitieren von der neuen Regelung zur Grundrente. Unbezahlte fa-

gen anerkannt und honoriert. Vor allem Alleinerziehende, die bisher das größte Risiko tragen, im Alter arm zu sein, erhalten die Aussicht auf ein würdiges Auskommen nach einem entbehrungsreichen Arbeitsleben“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Überzeugt zeigten sich dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend und dbb bundessenorenvertretung, dass die Finanzierung der Grundrente aus Steuermitteln sachgerecht sei. Hinsichtlich der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung auf Betriebsrenten gehe der Gesetzesentwurf jedoch nicht weit genug. „Eine nur teilweise Reduzierung der Krankenkassenbeiträge für Betriebsrentnerinnen und -rentner ist lediglich ein Anfang. Die Halbierung der Beiträge ist das Ziel – wie vor der Reform 2004“, erklärten Wildfeuer, Klitzing sowie Karoline Herrmann, dbb jugend-Vorsitzende.

Mit Blick auf die jüngeren Generationen forderte die dbb jugend-Vorsitzende Hermann zudem eine nachhaltige und zukunftsorientierte Rentenpolitik: „Die nachkommenden Generationen dürfen weder während ihres Erwerbslebens überfordert, noch im Alter einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt werden. Ein auskömmliches Leistungsniveau mit einem bezahlbaren Beitragssatz muss im Sinne eines verlässlichen Generationenvertrages sichergestellt sein.“ ■

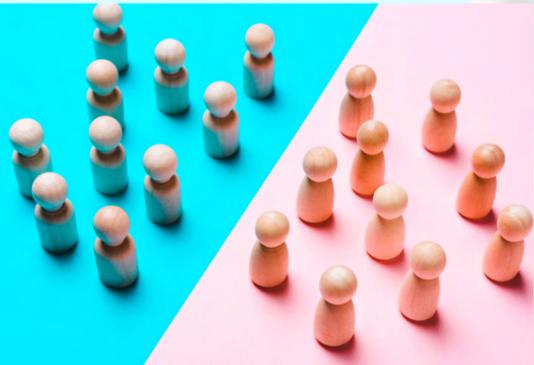
OECD-Studie: Frauen in Deutschland haben überdurchschnittlich hohes Armutsrisiko

Kaum ein anderes Industrieland betrifft die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen so stark wie Deutschland. Einer Untersuchung der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) zufolge erhalten Frauen 46 Prozent weniger Rente als Männer. In Deutschland ist das Risiko von Frauen, im Alter arm zu sein damit höher als in anderen OECD-Staaten. Der Durchschnitt der untersuchten 27 OECD-Länder liegt bei 25 Prozent. Die Ursachen dafür seien laut OECD-Studie im Arbeitsmarkt begründet. So arbeiten Frauen in Deutschland besonders häufig in Teilzeit und erwerben dadurch geringere Rentenansprüche. Aber auch die großen Lohnunterschiede seien dafür mitverantwortlich. So liege der Lohnabstand von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen über dem Schnitt der OECD-Industriestaaten: Dem Statistischen Bundesamt zufolge beträgt er 21 Prozent. Dies alles führe dazu, „dass zukünftige Rentenansprüche von Frauen voraussichtlich weiterhin hinter denen von Männern zurückbleiben werden“, so die OECD.

Parität in den Parlamenten

Frauen machen den Unterschied

Wie kann es gelingen, den Frauenanteil in den Länderparlamenten und im Bundestag zu erhöhen? Dies Frage wird in Deutschland derzeit intensiv diskutiert. Einige Bundesländer gehen bereits mit ersten gesetzlichen Regelungen voran. Die dbb bundesfrauenvertretung wirft einen Blick auf die aktuelle Situation und stellt klar, warum Parität in der Politik so wichtig für unsere Demokratie ist.



© Kulchytyska / Colourbox.de

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz Artikel 3 klar geregelt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Doch durch das bloße Bekenntnis zur Gleichstellung ist die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen längst nicht hergestellt. Im Jahr 2019 ist die Gleichstellung nicht nur nicht vollständig umgesetzt. Der unvollständige Status quo steht, 100 Jahre nachdem Frauen das aktive und passive Wahlrecht erhalten haben, auf der Kippe. Neben geschlechterbedingten Verdienstunterschieden und einem Überhang an männlichen Führungskräften ist auch die Beteiligung von Frauen an politischen Führungspositionen in Bund und Ländern nach wie vor ungleich verteilt. Zudem ist der Anteil weiblicher Abgeordneter im Bundestag und den Länderparlamenten erstmals seit vielen Jahren rückläufig. Nach den Bundestagswahlen 2017 lag der Anteil an weiblichen Bundestagsabgeordneten bei 30,7 Prozent (aktuell 31,3 Prozent) und damit auf dem niedrigsten Stand seit 1998.

Woran liegt's?

Einen Grund für die abnehmende Zahl an Parlamentarierinnen sieht Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski, die

Parteien und Landesregierungen in Sachen Parität berät, in der sich verändernden Parteienlandschaft: „Seit 1998 finden wir regelmäßig drei Parteien mit einem relativ hohen Frauenanteil im Bundestag, weil diese Parteien in ihrem Satzungsrecht, also in dem internen Recht der Parteien, für die Listenominierung paritätische Regelungen vorgeben. Das sind die Parteien Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und im Kern auch die SPD – die für jedes Geschlecht einen Nominierungsanteil von mindestens 40 Prozent auf der Liste vorgibt.“ Mit der Rückkehr der FDP und dem Einzug der AfD in den Bundestag sei der Anteil an Parteien gestiegen, die deutlich männlich dominiert seien und zum Zeitpunkt der Wahlen über keine Quotenregelung verfügten. Dies wirke sich wiederum negativ auf den Frauenanteil im Bundestag aus. Hinzu komme die stark selektierende Wirkung von Direktmandaten: „Bei den Direktkandidaturen überwiegen die von Männern überall ganz deutlich, denn es fehlen in allen Parteien paritätische Satzungsregelungen für die Direktkandidaturen. Und das wirkt sich sofort nachteilig für die Frauenkandidaturen aus“, so Laskowski.

Ähnliches gilt für den Anteil an Frauen in den Länderparlamenten. „Hier befinden wir uns gerade sogar in einem »Rollback«,“ betont Laskowski. Das zeigten die aktuellen Ergebnisse der Landtagswahlen in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Baden-Württemberg und Bayern: Dort liegt der Frauenanteil momentan unter 30 Prozent.

Am niedrigsten ist die Anzahl an weiblichen Vertreterinnen übrigens in der Kommunalversammlung. Ihr Anteil liegt dort bei 24 Prozent. Dabei gilt: Je kleiner die Gemeinde, desto niedriger ist auch der Frauenanteil im Stadt- oder Gemeinderat.

Was wird diskutiert?

Im Wesentlichen konzentriert sich die verfassungsrechtliche Ausein-

andersetzung auf die Frage, ob und in welchem Umfang gesetzliche Vorgaben zur Parität in die Wahlrechtsgrundsätze der allgemeinen, unmittelbaren, freien, gleichen und geheimen Wahlen (Art. 38 Abs. 1 GG) sowie in die Parteienfreiheit (Art. 21 Abs. 1 GG) eingreifen. Des Weiteren wird diskutiert, inwiefern mögliche Eingriffe durch das Gleichberechtigungsgesetz von Art. 3 Abs. 2 GG und seine 1994 erfolgte Ergänzung zu rechtfertigen sind.

Mit der Verabschiedung des ersten Paritätsgesetzes in Brandenburg hat die Debatte weiter an Fahrt aufgenommen. Gleichzeitig wird der Ton in der Auseinandersetzung um die Rechtmäßigkeit rauer. Von der NPD und der Piratenpartei wurde Klage gegen das Brandenburgische Paritätsgesetz eingereicht. Auch in Thüringen, das im Juli 2019 als zweites Bundesland ein Paritätsgesetz für die Landtagswahlen verabschiedete, ließ die AfD ein Gutachten erstellen, das verfassungsrechtliche Bedenken an dem Gesetz einräumt.

Warum ist Parität in den Parlamenten so wichtig?

Die Durchsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes ist hier wichtigstes Argument, stellt auch die dbb bundesfrauenvertretung heraus. „So lange Frauen in Entscheidungspositionen fehlen, fehlt auch die weibliche Perspektive in beinahe allen gesellschaftlichen Bereichen. Das gilt nicht nur für die Politik, sondern auch für die Wirtschaft, den öffentlichen Dienst und die Gesetzgebung. Erst, wenn Frauen so selbstverständlich wie Männer in den Parlamenten vertreten sind und partei- und fraktionsübergreifend zusammenarbeiten, können entscheidende Fortschritte für die Gleichstellung erzielt werden“, betont Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Frauen verfügten über andere Lebenserfahrungen und seien bis heute anders sozialisiert als Männer. Damit brächten sie andere Perspektiven in den politischen Diskurs ein. „Frauen lenken den politischen Fokus automatisch auf Bereiche, die vor allem Frauen und damit sie selbst betreffen. Fragen wie etwa die gleichwertige Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit oder die Verbesserung der Situation von Rentnerinnen und Pensionärinnen sowie Alleinerziehenden würde auf praktischer politischer Ebene energischer verhandelt werden.“ Um gute Vorbilder zu finden, müsse ▶

▶ man nur nach Skandinavien schauen. Dort sind Frauen in den Parlamenten gut vertreten und deshalb wird auch die Gleichberechtigung auf vielen Ebenen der Gesellschaft sehr viel selbstverständlicher umgesetzt. „Ein Indikator sind die institutionellen Rahmenbedingungen wie gute Kinderbetreuung, aber auch partnerschaftlich orientierte Elternzeitgesetze und ein diskriminierungsfreies Steuerrecht“, so Wildfeuer.

Von anderen lernen

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland hinsichtlich des Frauenanteils im Parlament im Mittelfeld. In Frankreich und Spanien, in Schweden und Finnland bewegt sich der Frauenanteil in den nationalen Parlamenten zwischen 40 und 47 Prozent und damit über dem EU-Durchschnitt. Die Konrad-Adenauer-Stiftung hatte erst im September die unterschiedlichen Vorgehensweisen der vier EU-Staaten analysiert und zwei unterschiedliche Erfolgsstrategien ausgemacht.

Während in Schweden freiwillige interne Regelungen in den Parteien

eine lange Tradition haben und die gängige Praxis der meisten Parteien die abwechselnde Besetzung der Wahllisten mit Frauen und Männern ist, setzt Finnland auf eine feste Quotenregelung. Sie setzt für alle staatlichen und kommunalen Verwaltungsinstanzen einen Mindestanteil von 40 Prozent für Frauen und Männer voraus. Diese Regelung wurde von einigen Parteien adaptiert.

In Frankreich hingegen hat die Regierung die Möglichkeit, bei Verstößen gegen das Paritätsgesetz finanzielle Sanktionen zu verhängen. Zudem führte die Besetzung der Wahllisten der Partei von Emmanuel Macron, La République En Marche, mit 50 Prozent Frauen in aussichtsreichen Positionen zu einem höheren Frauenanteil in der Nationalversammlung.

In Spanien wurde bereits 2007 ein Paritätsgesetz verabschiedet, das zu einer kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils im Parlament geführt hat. Die paritätische Besetzung der Wahllisten ist in allen Parteien zu finden.

Welche Erfolgsfaktoren lassen sich daraus für Deutschland ableiten?

In EU-Ländern, in denen die Frauenanteile in den Parlamenten über 40 Prozent liegen, gelten gesetzliche Regelungen beziehungsweise implizite Quotenregelungen und ein hohes geschlechtersensibles Selbstverständnis. Letztlich ist aber auch der Wille der Parteien maßgeblich. Die Konrad-Adenauer-Stiftung folgert daraus, dass in vielen Staaten der EU eine veränderte politische Kultur notwendig sei, damit sich Frauen und Männer in gleichem Maße engagieren. Eine Gleichberechtigung an der Spitze der EU anzustreben, habe unter anderem auch im EU-Wahlkampf eine Rolle gespielt. „Der europäische Vergleich zeigt: Es gibt nicht den einen richtigen Weg zur Gleichstellung“, lautet das Fazit der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung. „Wichtig ist aber, dass ein Weg eingeschlagen wird, der zu paritätischen Geschlechterverhältnissen führt. Die Bundesregierung sollte aus den Erfahrungen unserer europäischen Nachbarn lernen. Frauen und Männer profitieren von einer gleichgestellten Gesellschaft.“ ■

dbb Fachbroschüre

#Geschlechtergerechtigkeit: Da geht noch mehr!

Vor mehr als 100 Jahren haben Frauen in Deutschland das Recht erhalten, zu wählen und gewählt zu werden. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist aber bis heute unvollendet. Was jetzt zu tun ist, nimmt die aktuelle Fachbroschüre der dbb bundesfrauenvertretung in den Blick.

Die Fachpublikation fasst die Ergebnisse der 15. Frauenpolitischen Fachtagung vom 3. Juni 2019 zusammen. Ausgewählte Fachbeiträge, unter anderem von Professorin Dr. Silke Ruth Laskowski (Universität Kassel), Dr. Ulrike Spangenberg (Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse e.V.), Juliane Seifert (Staatsekretärin BMFSFJ) sowie Helene Wildfeuer (Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung) geben einen Überblick über die rechtliche Ausgangssituation von Frauen in Deutschland und vermitteln Handlungsempfehlungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst und darüber hinaus. Neben dem Steuerrecht steht das Wahlrecht im Fokus. Die fachspezifischen

Einschätzungen und Erkenntnisse befassen sich mit folgenden Fragen: Welche rechtlichen beziehungsweise politischen Maßnahmen sind notwendig, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft, der Politik und der Verwaltung zu vollenden? Wie können Frauen ihre Rechte durchsetzen? Und was steht auf dem Spiel? Die Broschüre richtet sich an Personal- sowie Betriebsrätinnen und -räte, Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte aus den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes ebenso wie an Entscheidungsträgerinnen und -träger aus Verwaltung, Zivilgesellschaft und Politik und steht zum kostenlosen Download bereit.



dbb Mitglieder können die Broschüre als Druckexemplar bei der dbb bundesfrauenvertretung per Mail (frauen@dbb.de) bestellen – so lange der Vorrat reicht.

Hier geht's zur Online-Broschüre: <https://www.dbb.de/der-dbb/frauen/publikationen.html>. ■

Außerordentlicher Bundesfrauentag der DPVKOM

Weichen für Frauenarbeit der DPVKOM neu gestellt

Rund 35 stimmberechtigte Delegierte aus dem gesamten Bundesgebiet haben am 24. Oktober 2019 auf einem außerordentlichen Bundesfrauentag in Königswinter-Thomasberg einen neuen Bundesfrauenvorstand gewählt.

Silke Thiel aus Hamm ist die neue Bundesfrauenvorsitzende der DPVKOM. Die Mitarbeiterin der Deutschen Post wurde mit einem überzeugenden Wahlergebnis gewählt und folgt damit Angelika Pütz nach, die im vergangenen Jahr von diesem Amt zurückgetreten war. Zu weiteren Vorstandsmitgliedern wurden die Kolleginnen Petra Hummel, Nicole Harms (beide Regionalverband Nord) Susanne Lange (Regionalverband Ost), Ruth Klein (Regionalverband Südwest), Nicole Rauschenberger (Regionalverband Mitte) und Herta Nützel (DPVKOM Bayern) gewählt.

Zu Beginn des außerordentlichen Bundesfrauentages begrüßte die DPVKOM-Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus die anwesenden Delegierten und Gäste. Dazu zählte auch das Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, Elke Janßen.

Frauenvertretungen sind wichtig

In ihrem Redebeitrag machte Janßen deutlich, warum Frauenvertretungen im dbb so wichtig seien. Diese könnten gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Interessen bündeln, eine Plattform für Ideen- und Erfahrungsaustausch bieten, zur politischen und öffentlichen Meinungsbildung beitragen oder auch die Gleichstellung am Arbeitsplatz fördern. Die Vertreterin der dbb bundesfrauenvertretung gab in ihren Ausführungen viele Hinweise zur Stärkung der Frauenarbeit. Dabei sei es insbesondere wichtig, Netzwerke zu schaffen und sich öffentlich Gehör zu verschaffen. Frauenarbeit erfordere nicht nur ein gewisses Pensum an Zeit, sondern auch eine Portion Mut und Ausdauer. Janßen bot den anwesenden DPVKOM-Frauen für die zukünftige Arbeit die Unterstützung der dbb bundesfrauenvertretung an.



Christina Dahlhaus (links) und Elka Janßen (rechts) gratulieren dem neue Bundesfrauenvorstand der DPVKOM: Nicole Harms, Susanne Lange, Nicole Rauschenberger, Petra Hummel, Silke Thiel, Herta Nützel und Ruth Klein (v.l.).

Lob für Engagement und Einsatz

In ihrer anschließenden Rede spannte die DPVKOM-Bundesvorsitzende Dahlhaus einen Bogen von aktuellen tarifpolitischen Themen bei der Post, Postbank und bei der Telekom über die geplante Novellierung des Postgesetzes bis hin zum Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz. Hier habe sich die DPVKOM massiv für die Interessen der Beamtinnen und Beamten eingesetzt, insbesondere für die systemgerechte Übertragung der Mütterrente und den Erhalt des Familienzuschlags, stellte Dahlhaus heraus.

Unterhaltung gewinnen

ONE VISION OF QUEEN

Revolutionär und einzigartig, so wurde die Ausnahmeband QUEEN nicht nur einmal beschrieben. Seit Freddie Mercurys Tod im Jahre 1991 wird ihm und seinem künstlerischen Schaffen Tribut gezollt – sowohl die Originalmusiker als auch diverse Cover- und Tribute-Bands nehmen sich seither dem unglaublichen Repertoire an. Eines schien jedoch lange klar: Eine Stimme wie die Freddie Mercurys wird es nie wiedergeben. Daher staunte die ganze Welt nicht

schlecht, als vor acht Jahren das Video des kanadischen Musikers Marc Martel (mittlerweile über 30 Millionen Klicks) die Runde machte. Ein Video mit dem er sich für die von den Brian May und Roger Taylor konzipierte Queen-Show „Queen Extravaganza“ als Sänger bewarb. Und wer das Video einmal gesehen hat, versteht, wieso May und Taylor keine Sekunde zögerten ihn sofort zu verpflichten. Seitdem hat Marc Martel, der zuvor jahrelang mit der kanadischen Band „Downhere“ unterwegs war, eine beispiellose Karriere in den USA und Kanada hingelegt und große Erfolge, insbesondere als Stimme von Freddie Mercury, gefeiert. Das kanadische Ausnahmetalent bringt nun mit „One Vision of Queen feat. Marc Martel“ das Vermächtnis einer der größten Rockgruppen aller Zeiten auch auf die europäischen Bühnen und lässt das Phänomen QUEEN in seiner ursprünglichen Form wieder aufleben. Die dbb bundesfrauenvertretung verlost in Zusammenarbeit mit Semmel Concerts 3 x 2 Karten für das außergewöhnliche Queen-Revival. Schicken Sie eine Mail mit dem Stichwort „Freddie Mercury“ an

frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Bitte geben Sie neben ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft und ihren Kontaktdaten auch den Spielort ihrer Wahl an. Alle Informationen zur Tour finden Sie unter <https://www.semmel.de/one-vision-of-queen-the-worlds-most-spectacular-queen-tribute-show-feat.-marc-martel.html>

Einsendeschluss: 8. Januar 2020.

Impressum:

Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung

Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.

