



Inhalt

aktuell

- +++ Frauen in Führungspositionen: „Ohne Quote wird es im öffentlichen Dienst nicht gehen“
- +++ Frauenpower in der dbb Gewerkschaftsarbeit: „Wir werden immer stärker“
- +++ Entgelttransparenzgesetz: Für mehr Fairness – Auskunftsanspruch wahrnehmen!
- +++ Frauenpolitische Fachtagung 2019: #Geschlechtergerechtigkeit: Da geht noch mehr!
- +++ Digitales Deutsches Frauenarchiv: Geballtes Frauen-Wissen
- +++ Frauenförderung in Zeiten der Digitalisierung – Fachbrochure eröffnet neue Perspektiven
- +++ GdS fordert Verbesserungen für weibliche Beschäftigte: Raus aus dem Standby-Modus
- +++ Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung dbb saar: 100 Jahre Frauenwahlrecht und weitere Gründe zu feiern!

justitia

- +++ Elternzeit: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch für Zeit des Elternurlaubs?

mehrwert

- +++ Frauen-Seminar: Zeitgemäße Personalentwicklung im öffentlichen Dienst – dienstliche Beurteilung
- +++ Unterhaltung gewinnen: Shadowland – Das Original kehrt zurück!

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

Pionierinnengeist wecken

Vor 100 Jahren haben Frauen in Deutschland das Recht erhalten zu wählen und gewählt zu werden. Seitdem hat sich viel getan in Sachen Gleichstellung von Männern und Frauen. Aber am Ziel sind wir noch lange nicht: Da geht noch mehr!

Ein Blick in den Bundestag sagt mehr als 1000 Worte: Der Frauenanteil unter den Abgeordneten ist rückläufig. 2017 waren mit 30,7 Prozent weiblichen Abgeordneten weniger Frauen im Bundestag vertreten als noch vor 20 Jahren. Beobachten lässt sich diese Tendenz auch in zahlreichen Länderparlamenten. Im Schnitt liegt der Frauenanteil hier bei einem Drittel. Hinzu kommt ein Backlash tradierter Rollen- und Familienbilder, der auch in vielen anderen Ländern zu beobachten ist. Das zeigt uns: Das Erreichte ist nicht unumstößlich!

Die „Mütter des Grundgesetzes“ Helene Weber, Helene Lange, Marie Juchacz und Elisabeth Selbert haben Gewaltiges geleistet und ihr politisches Engagement prägt bis heute unser Verständnis der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – von der solidarischen Sozialpolitik über Chancengleichheit in der Bildung bis hin zur geschlechtergerechten Entlohnung. Ein Engagement, das seines Gleichen sucht. Hieran sollten wir uns nicht nur erinnern, sondern tatkräftig daran anknüpfen. Dazu gehört es auch, dass Frauen ihre Rechte einfordern und wahrnehmen, das heißt, wählen gehen, sich für Ämter anbieten und sich gegenseitig im politischen Engagement unterstützen. Nur wenn Frauen sagen, was sie wollen, bekommen sie auch, was sie möchten.

Die dbb bundesfrauenvertretung bietet Ihnen hierzu eine Plattform: Am 3. Juni 2019 laden wir Sie herzlich zur Frauenpolitischen Fachtagung (S.3) ins dbb forum berlin ein, um sich mit der rechtlichen Situation von Frauen in Deutschland kritisch und konstruktiv auseinanderzusetzen und mit uns zu diskutieren, wie die Gleichstellung in Deutschland tatsächlich verwirklicht werden kann. Merken Sie sich diesen Termin vor, es wird spannend!

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Frauen in Führungspositionen „Ohne Quote wird es im öffentlichen Dienst nicht gehen“

Rund 57 Prozent Frauen – in Zahlen 2,7 Millionen – sind im öffentlichen Dienst beschäftigt, von den Leitungspositionen ist jedoch nur etwa jede dritte weiblich besetzt. Vor allem Beamtinnen stoßen im öffentlichen Dienst früh an Karrieregrenzen. Eine Frauen-Quote hält die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, deshalb auch im öffentlichen Dienst für unumgänglich.

„Wir haben kein Regelungsproblem, sondern ein Umsetzungsproblem“, sagte Wildfeuer dazu in

einem Interview mit der Stuttgarter Zeitung vom 8. Januar 2019. Demnach geben die Gesetze die

richtige Richtung vor, doch mangle es am entsprechenden Bewusstsein. Beispielsweise arbeiten etwa 47 Prozent aller weiblichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Teilzeit – aber nur jeder zehnte Mann. Wildfeuer bezeichnet diesen Sachverhalt als Teilzeitfalle, „weil sich die Fehlzeiten aufgrund familiärer Pflichten nachteilig bei der Leistungsbeurteilung auswirken.“

Um im Sinne des Koalitionsvertrags bis 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes zu erreichen, müsse man neue Mechanismen schaffen. Denn geeignete Frauen gebe es. „Wir müssen sie stärker sichtbar machen“, machte Wildfeuer deutlich. Sie sieht hier eine Quote als adäquates Mittel zum Zweck: „Ohne die wird es im öffentlichen Dienst nicht gehen“. Gleichzeitig wirbt sie im Zuge des digitalen Wandels für mehr mobile Arbeitsformen und für die Teilbarkeit von Führungsaufgaben („Top-Sharing“).

Frauenpower in der dbb Gewerkschaftsarbeit „Wir werden immer stärker“



Frauen engagieren sich immer stärker in den dbb Gewerkschaften. Allein im vergangenen Jahr haben sich mehr als 1300 Frauen für eine Mitgliedschaft in einer der 40 dbb Mitgliedsgewerkschaften entschieden. Besonders deutlich wurde die geballte Frauenpower auf der dbb Jahrestagung am 7. und

8. Januar 2019 in Köln. Aktuell sind damit 426 944 Beamtinnen und weibliche Tarifangestellte im öffentlichen Dienst unter dem Dach der dbb bundesfrauenvertretung organisiert. Gemeinsam treten wir Seite an Seite für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im öffentlichen Dienst ein und

kämpfen für eine wertschätzende und vielfältige Gesellschaft.

Mehr zu unserem Engagement und unseren Aktivitäten finden Sie auf unserer Homepage www.frauen.dbb.de und auf Facebook <https://www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung/>

Entgelttransparenzgesetz

Für mehr Fairness – Auskunftsanspruch wahrnehmen!

Unter dem Motto „Über Geld spricht man!“ wirbt das Bundesfamilienministerium für mehr Mut, den individuellen Auskunftsanspruch auf Mitteilung der Bruttovergütung vergleichbarer Arbeitnehmender des anderen Geschlechts zu nutzen. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Kampagne des Bundesfamilienministeriums und hält alle Berechtigten dazu an, ihren individuellen Auskunftsanspruch geltend zu machen.

Seit dem 6. Januar 2018 räumt das Entgelttransparenzgesetz Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen individuellen Auskunftsanspruch ein. Damit können sie seit einem Jahr mehr über die Grundlagen ihres Gehalts sowie die Grundlagen für das Gehalt einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit erfahren. Damit auch künftig mehr Menschen ihren Auskunftsanspruch nutzen, wirbt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit einer breit aufgestellten Infor-

mationskampagne für die Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebots. Ein übersichtlicher **Posterflyer** beantwortet knapp alle relevanten Fragen rund um den individuellen Auskunftsanspruch und dessen Nutzen für eine faire und geschlechtergerechte Bezahlung.

Mehr zum Entgelttransparenzgesetz: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/informationen-fuer-beschaeftigte>



Frauenpolitische Fachtagung 2019

#Geschlechtergerechtigkeit: Da geht noch mehr!

3. Juni 2019, 10 bis 16 Uhr, dbb forum berlin
Anmeldung: frauen@dbb.de

Vor 100 Jahren haben Frauen in Deutschland das Recht erhalten zu wählen und gewählt zu werden. Seitdem hat sich hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen viel bewegt. Aber am Ziel sind wir noch lange nicht: Noch immer verdienen Frauen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer. Im Ruhestand müssen Frauen heute mit weniger als der Hälfte an Renteneinkünften auskommen und auch die politische und wirtschaftliche Macht liegt noch immer überwiegend in den Händen von Männern. Da geht noch mehr!

Die Frauenpolitische Fachtagung wirft einen Blick auf die rechtliche Ausgangssituation von Frauen in Deutschland. In welchen gesellschaftlichen Bereichen sind Frauen rechtlich und faktisch Männern gleichgestellt? Wie steht es um die Gleichstellung im öffentlichen Dienst, einem der größten Arbeitgeber, dem hier eine klare Vorbildfunktion zugeschrieben wird? Wie können sich Frauen ihrer Rechte ermächtigen? Und was steht auf dem Spiel? Denn die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist nicht in Stein gemeißelt. Dies wird angesichts der zunehmenden Angriffe auf die Gleichstellungsmaßnahmen in Deutschland und anderen europäischen Ländern durch antifeministische Kräfte aus dem rechten politischen Lager mehr als deutlich.



Gemeinsam mit Rechtsexpertinnen und Gleichstellungsanwältinnen wollen wir die Lücken der gesetzlichen Gleichstellung offenlegen und Lösungsangebote diskutieren. Neben dem Steuerrecht rücken wir das Arbeitsrecht, aber auch das grundlegendste Recht, das Wahlrecht, in den Fokus. Gemeinsam mit Vorkämpferinnen der neuen und alten Frauenrechtsbewegung, mit Medienmacherinnen und -machern, politischen und gewerkschaftlichen Entscheidungsträgerinnen diskutieren wir, welche Schritte heute zwingend geboten sind, um Männern und Frauen die gleichen Entwicklungschancen zu ermöglichen.

Digitales Deutsches Frauenarchiv

Geballtes Frauen-Wissen

Es gibt eine neue Adresse im Internet, die jede Frau und jeder Mann kennen sollte. Unter www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de wird erstmals das Wissen zur deutschen Frauenbewegung in einem gemeinsamen Portal der feministischen Erinnerungseinrichtungen gebündelt und für alle kostenfrei zugänglich gemacht.



© Tanja Schmitzler

Wer war Helene Weber und welches Ziel verfolgten die „Suffragetten“? Wie setzten EU-Staaten Gleichstellung um und wie sah die Lebensrealität der Frauen in der DDR aus? Ein Klick ins Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) fördert spannende Hintergründe zu den gesuchten Informationen zu Tage. Zeitdokumente, Bücher, Essays, wissenschaftliche Abhandlungen, teils unveröffentlichte Originaldokumente wie Briefe, Fotos oder Tonaufnahmen und kostbare Schätze aus privaten Nachlässen von feministischen Wegbereiterinnen sammelt das Dokumentationsprojekt zur bewegten Frauengeschichte. Diese wichtigen Fundstücke erzählen von einer der größten sozialen Bewegungen der letzten 200 Jahre und machen die vielfältigen Perspektiven der Frauenbewegung erfahrbar.

Im Auftrag der Politik

Den Auftrag gab die Bundesregierung bereits 2013. In ihrem Koalitionsvertrag hatte sie die Absicht formuliert, ein Digitales Deutsches Frauenarchiv aufzubauen mit dem Ziel, die Geschichte der Deutschen Frauenbewegung aufzuarbeiten. Den Zuschlag für die Umsetzung hatte der i.d.a.-Dachverband erhalten, ein Netzwerk aus 41 Archiven, Bibliotheken und Dokumentationsstellen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, Luxemburg und Italien. Der perfekte Träger für das Projekt war gefunden. „Unser Ziel ist es, Themen, Kämpfe und Erfolge der Alten und Neuen Frauenbewegungen im kulturellen Gedächtnis zu verankern“, erklärt Sabine Balke, Vorstand von i.d.a.-Dachverband der

Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen, die das Digitale Deutsche Frauenarchiv als Geschäftsführerin leitet.

Doch bis zum online Start am 13. September 2018 sollte es noch einige Jahre dauern. Denn die Archivierung der Zeitzeugnisse ist mit nicht unerheblichem Aufwand verbunden. „Es gibt keine allgemeine Erlaubnis für Kulturerbeinstitutionen, ihre Bestände im Netz zu präsentieren. Für jedes einzelne Objekt müssen Nutzungsrechte eingeholt werden“, berichtet Balke. Vor allem bei der Archivierung von Materialien wie Plakaten oder Flugblättern stellte die Rechtklärung aufgrund unklarer Urheberinnen eine besondere Herausforderung dar. Gerade für kleinere Institutionen wie Erinnerungseinrichtungen sozialer Bewegungen, die mit wenigen Ressourcen auskommen und überwiegend von Ehrenamtlichen getragen werden, hatten hiermit zu kämpfen.

Was letztlich im Digitalen Frauenarchiv landet, wird über einen Projektfonds gesteuert. Die Einrichtungen, die im i.d.a.-Dachverband zusammengeschlossen sind, wählen Material aus ihrem Bestand und stellen einen Antrag für die Digitalisierung an den Fonds. Über die Vergabe entscheidet eine Jury. Bei der Auswahl von Material und bei der Antragstellung berät die DDF-Geschäftsstelle die Einrichtungen. Nach Bewilligung eines Digitalisierungsprojektes wird dieses dann von der Einrichtung durchgeführt. „Solche Projekte dauern derzeit rund sieben Monate. Die Ergebnisse werden an die DDF-Geschäftsstelle geliefert, die damit das DDF-Portal ge-

staltet“, erläutert Balke das Verfahren. „Wichtig ist, dass das, was digital präsentiert wird, bibliothekarisch und archivarisch erfasst und recherchierbar ist.“ Auch deshalb führt der Weg von Zeitzeugnissen ins DDF bisher über die analogen Einrichtungen. „Oft haben feministisch Aktive noch einen Karton oder Ordner zuhause, mit Protokollen oder Flugblättern. Sie sind sich manchmal gar nicht bewusst, dass solches Material als Dokumente der Frauenbewegung interessant sein könnte.“ Verbänden und Privatpersonen rät Balke daher, sich mit Materialien an Archive zu wenden. Sie können Hilfestellung geben, wie die relevanten Dokumente in den analogen Bestand aufgenommen und perspektivisch digitalisiert werden.

Frauengeschichte erlebbar machen

Doch das DDF will mehr sein, als nur ein digitales Nachschlagewerk für Studierende und Forschende der Frauen- und Geschlechterforschung. Mit dem digitalen Archiv soll auch die breite Öffentlichkeit ganz direkt angesprochen werden. Kooperationen mit Institutionen und anderen frauenpolitisch aktiven Organisationen sollen Frauengeschichte erlebbar machen. Das erste große Offline-Projekt des DDF, die feministische Sommeruni, lockte am 15. September 2018 mehr als 1 000 Menschen nach Berlin. „Eine andere Kooperation besteht mit dem Deutschen Historischen Museum (DHM)“, betont Balke. „Wir erhalten Leihgaben digitaler Objekte und bieten feministische Perspektiven zu Objekten des DHM in Blog-Beiträgen.“

Für Balke ist das DDF eine echte Herzensangelegenheit. Das wird deutlich, wenn man sie nach ihrem Lieblingsstück in der Sammlung fragt. „Mir gefallen Stücke, die auf besondere Weise einmalig sind und das Potenzial des DDF deutlich machen“, betont Balke. Ein solches Lieblingsstück ist das Fotoalbum von Alice Salomon, der Gründerin der Sozialen Arbeit in Berlin: 1899 startete der erste Ausbildungsjahrgang in der Wohlfahrtspflege. 1929 erhielt Alice Salomon von Weggefährtinnen ein Fotoalbum, das Einblick in ihre Arbeit gibt. „Besonders ist das Stück, weil sehr wenig aus dem persönlichen Besitz von Alice Salomon erhalten ist. Sie wurde von Nationalsozialisten aus allen Ämtern verdrängt und zur Emigration gezwungen. Das Original wird nur noch in Ausnahmefällen präsentiert – zum Beispiel von Bundesministerin Giffey beim Onlinegang des DDF (siehe Foto). Dank dem DDF, das vom BMFSFJ gefördert wird, kann jede und jeder nun digital durch dieses Album blättern.“

„Frauen 4.0: Ab durch die gläserne Decke!“

Frauenförderung in Zeiten der Digitalisierung – Fachbroschüre eröffnet neue Perspektiven

Bis 2025, so steht es im Koalitionsvertrag, will die Bundesregierung im öffentlichen Dienst die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen umsetzen. Die Fachbroschüre „Frauen 4.0: Ab durch die gläserne Decke!“ liefert Lösungsansätze, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

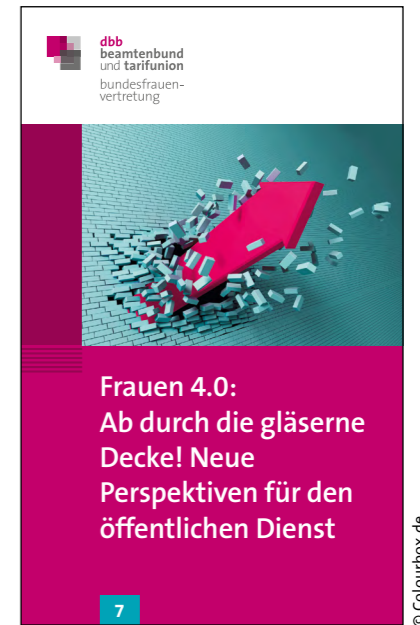
Was muss getan werden, um das ehrgeizige Ziel der Bundesregierung zu erreichen und wie muss sich die Arbeitskultur von morgen in der öffentlichen Verwaltung und den Betrieben der öffentlichen Hand wandeln, damit Frauen mit Familie – alleinerziehend oder in partnerschaftlichen Familienkonstellationen – ihre beruflichen Potenziale optimal entfalten können? Diesen Fragen geht die aktuell erschienene Broschüre zur Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung 2018 nach.

Neben der Einführung und Weiterentwicklung neuer Führungskonzepte – wie etwa Top-Sharing und Führen aus der Ferne in der Bundesverwaltung – werden die Lebensrealitäten weiblicher Beschäftigter und Alleinerziehender konkret in den Blick genommen. Ausgehend von den Erkenntnissen der soziologischen Forschung zum positiven Einfluss des digitalen Wandels auf weibliche

Karriereläufe, werden konkrete Beispiele aus der Praxis vorgestellt, wie Frauen bessere Aufstiegschancen ermöglicht und strukturelle Hindernisse beseitigt werden können. Dabei werden die Herangehensweisen unterschiedlicher Gestalterinnen und Gestalter digitaler Wandlungsprozesse vermittelt.

Ziel der Broschüre ist es, den Begriff „Leistungsträgerin“ im Kontext des digitalen Wandels unserer Arbeitswelt neu zu definieren und den Grundstein für eine diskriminierungsfreie, zukunftsfähige Arbeitskultur in der öffentlichen Verwaltung und den Betrieben der öffentlichen Hand zu legen, in der sich Frauen beruflich optimal entwickeln können.

Die Broschüre richtet sich an Personal- sowie Betriebsrätinnen und -räte, Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte aus den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen



© Colourbox.de

Dienstes ebenso wie an Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Verwaltung, Zivilgesellschaft und Politik.

Die Broschüre steht unter www.frauen.dbb.de als kostenloser Download zur Verfügung.

GdS fordert Verbesserungen für weibliche Beschäftigte

Raus aus dem Standby-Modus

In einem Gespräch mit der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Anette Kramme am 9. November 2018 in Berlin hat die GdS-Frauenvertretung wirksame Verbesserungen für weibliche Beschäftigte gefordert.

Eine Kernforderung der GdS mit ihrer mehrheitlich weiblichen Mitgliedschaft ist es, die private und berufliche Erziehungs- und Sorgeleistung aufzuwerten. Dazu bedarf es einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige ähnlich dem Elterngeld. Die Staatssekretärin erläuterte, dass beabsichtigt sei, im ersten Schritt einen Demografiefonds einzurichten. Die GdS-Frauen forderten darüber hinaus eine wirkungsgleiche finanzielle Übertragung auf Beamtinnen, insbesondere was die Übertragung der Mütterrente angeht – diese dürfen nicht schlechter gestellt sein als Arbeitnehmerinnen.



Zudem drängten die GdS-Frauenvertreterinnen im Gespräch darauf, sich dem Thema „Prävention in Zeiten digitaler Arbeitsabläufe und -prozesse“ anzunehmen und vor allem der Überforderung der Menschen an ihren Arbeitsplätzen entgegenzuwirken. Die Pausenkultur sei schlecht, selbst

► Vorgesetzte verzichteten häufig auf die für die Regeneration notwendigen Arbeitsunterbrechungen. In diesem Zusammenhang erläuterten die GdS-Frauenvertreterinnen ihre Erfahrungen aus dem Projekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu Arbeitsunterbrechungen und Pausenregelungen. Aus den Erhebungen ergaben sich wichtige Erkenntnisse zu den gesundheitlichen Folgen von Überbelastung sowohl in körperlicher als auch in seelischer Hinsicht. Zwar werden die vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durchgeführt, aber was folgt dann? Eine wirksame Arbeitsschutzstrategie und stärkere Beteiligungsrechte der Personal- und Betriebsräte seien erforderlich, um den Gesundheits-

schutz in den Mittelpunkt zu rücken, so die GdS-Vertreterinnen. Staatssekretärin Kramme erklärte, dass sich das BMAS bereits mit dem Thema beschäftige und sie sich eine Ausgestaltung nach finnischem Vorbild vorstellen könne. Dort ist die regelmäßige Beratung der Beschäftigten in verpflichtenden Gesundheitszirkeln – selbstverständlich während der Arbeitszeit – ein erster Schritt. Die Arbeitgeber sollten Geld für die Aufgabe zur Verfügung stellen, das Konzept für die jeweilige Dienststelle gemeinsam mit dem Personalrat beraten und passgenau festlegen.

Arbeitsschutz: An Ruhezeiten festhalten!

Des Weiteren berichtete die Staatssekretärin über das Ansinnen der

Arbeitgeber nach einer Flexibilisierung der täglichen Höchstarbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Die GdS-Vertreterinnen mahnten den Schutz vor Überforderung und den gesunden Arbeitsplatz an. Nicht umsonst sollte an Schutzbestimmungen wie Ruhezeiten nicht ohne Not gerüttelt werden. Arbeiten zu nächtlicher Zeit oder anderen ungünstigen Zeiten erteilte die GdS eine klare Absage. Damit überhaupt eine arbeitnehmerinnenfreundliche Beschäftigung möglich ist, bedürfe es einer flächendeckenden Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten im Schichtbetrieb, gegebenenfalls auch mit Übernachtungsangeboten, und das nicht nur in den Ballungsräumen. Darüber bestand Einigkeit bei den Gesprächspartnerinnen. ■

**Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung dbb saar
100 Jahre Frauenwahlrecht
und weitere Gründe zu feiern!**

In den Verhandlungen mit der Landesregierung hat der dbb saar wichtige Forderungen seiner Landesfrauenvertretung umsetzen können. „100 Jahre Frauenwahlrecht in der BRD und noch ist unser Einsatz gefordert zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“, stellte die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung, Sabine Meier, das wichtige Engagement der weiblichen Beschäftigtenvertretung im dbb saar auf der Hauptversammlung am 12. November 2018 in Saarbrücken heraus.

In Ihrem Bericht verwies Meier auf Forderungen des dbb saar und seiner Landesfrauenvertretung, die Dank des neuen Ministerpräsidenten Tobias Hans umgesetzt werden konnten.

In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Arbeitspsychologie unter der Leitung von Professor Dr. Cornelius König strebt die Landesregierung eine Kooperation zum Thema Belastungssituation und Gefährdungsanalyse an. Zur zeitnahen Entlastung der Lehrkräfte sollen als erster Schritt im Haushalt 2019 für multiprofessionelle Teams 500 000 Euro bereitgestellt werden. Die Arbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung und Karriereförderung (Arbeitgebermarketing)“ soll unter Beteiligung der Gewerkschaften wieder aktiviert werden.

Vereinbarkeit im Fokus

Auch die von den dbb frauen saar im Rahmen der Umsetzung des Gesundheitsmanagements geforderte „Zentrale Beratungs- und Informationsstelle“ für die Beschäftigten in

den Landesverwaltungen soll nunmehr zeitnah realisiert werden. Ein Kooperationsvertrag ist abschlussbereit. Die Landesregierung will bereits im Doppelhaushalt 2019/2020 ein Sondervermögen „Pensionsfonds Saarland“ einrichten.

Um die Vereinbarkeit Familie und Beruf weiterzuentwickeln, soll nunmehr

die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten als Vordienstzeiten bei der Einordnung in die besoldungsrechtlichen Erfahrungsstufen anerkannt werden. Des Weiteren sollen die Mutterschutzfristen bei Geburt eines Kindes mit Behinderung verlängert und die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub bis 31. Dezember des Folgejahres flexibilisiert werden. Auch das Ansparen von Erholungsurlaub soll künftig für alle Beamtinnen möglich sein.

„Wir sind auf einem guten Weg, aber trotz aller Verbesserungen der Rahmenbedingungen haben wir im Wettbewerb um geeignete Bewerberinnen und Bewerber das Nachsehen. Ein wesentlicher Anreiz – der monetäre – muss gesetzt werden und das insbesondere auch bei der Einkommensrunde 2019, damit wir zukunftsfähig bleiben“, forderte Meier zum Abschluss ihres Berichts. ■



© dbb saar



Elternzeit

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch für Zeit des Elternurlaubs?

Eine nationale Bestimmung, wonach bei der Berechnung des Jahresurlaubs die Dauer eines von einer Arbeitnehmerin beziehungsweise eines Arbeitnehmers genommenen Elternurlaubs nicht als Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen wird, ist mit dem Unionsrecht vereinbar (EuGH, Urteil vom 4. Oktober 2018, Aktenzeichen C-12/17).

Der Fall

Die Klägerin nahm vom 1. Oktober 2014 bis zum 3. Februar 2015 Mutterschaftsurlaub. Vom 4. Februar bis zum 16. September 2015 nahm sie Elternurlaub für die Erziehung eines Kindes im Alter von unter zwei Jahren. Während dieses Zeitraums war ihr Arbeitsverhältnis ausgesetzt. Vom 17. September bis zum 17. Oktober 2015 nahm sie 30 Tage bezahlten Jahresurlaub. Auf der Grundlage des rumänischen Rechts, das einen Anspruch auf 35 Tage bezahlten Jahresurlaub vorsieht, beantragte die Klägerin, ihr den Restanspruch von fünf Tagen bezahltem Jahresurlaub für 2015 zu gewähren. Der Antrag wurde abgelehnt, da nach rumänischem Recht die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs an die Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung innerhalb des laufenden Jahres gebunden sei und die Dauer des Elternurlaubs, der ihr 2015 gewährt wurde, bei der Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen werde. Dagegen erhob die Klägerin Klage bei den rumänischen Gerichten. Der rumänische Berufungsgerichtshof hat den Europäischen Gerichtshof (EuGH) befragt, ob das Unionsrecht – die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung – einer Bestimmung des nationalen Rechts entgegensteht, nach der bei der Fest-

setzung der Dauer des Jahresurlaubs die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer im Elternurlaub befunden hat, nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung berücksichtigt wird.

Die Entscheidung

Nach dem Unionsrecht hat jede/r Arbeitnehmende Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Dieser Anspruch sei ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union. Sein Zweck – es Arbeitnehmenden zu ermöglichen, sich zu erholen – beruhe auf der Prämisse, dass Arbeitnehmende im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben. Ein Mitgliedsstaat könne jedoch in bestimmten besonderen Situationen, in denen Arbeitnehmende nicht in der Lage seien, ihre Aufgaben zu erfüllen, zum Beispiel wegen einer Krankheit

Ergebnis, dass im vorliegenden Fall der Zeitraum des Elternurlaubs, den der/die betreffende Arbeitnehmende während des Bezugszeitraums genommen hat, bei der Berechnung seiner/ihrer Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub einem Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung nicht gleichgestellt werden kann. Demnach sei eine Bestimmung des nationalen Rechts, wonach bei der Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub in einem Bezugszeitraum die Dauer eines von dem/der Arbeitnehmenden in diesem Zeitraum genommenen Elternurlaubs nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen wird, mit dem Unionsrecht vereinbar.

Das Fazit

Auch nach deutschem Recht mindert die Zeit des Mutterschutzes



© Colourbox.de

oder eines Mutterschaftsurlaubs, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig machen, dass die Arbeitnehmenden tatsächlich gearbeitet haben. Die Klägerin, die während des Bezugszeitraums Elternurlaub genommen habe, befinde sich jedoch nicht in einer solchen besonderen Lage. In diesem Zusammenhang stellt der EuGH fest, dass das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen der Arbeitnehmenden abhängig ist. Der Mutterschaftsurlaub dient dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft und der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der an Schwangerschaft und Entbindung anschließenden Zeit. Diese besondere Situation unterscheidet sich von der eines/r Arbeitnehmenden im Elternurlaub. Unter diesen Umständen kommt der EuGH zu dem

nicht den bestehenden Urlaubsanspruch, das heißt er besteht in der Höhe, wie er auch ohne Mutterschutz angefallen wäre. Von den schon bestehenden Urlaubsansprüchen vor Beginn des Mutterschutzes sind Urlaubsansprüche für den Zeitraum einer Elternzeit zu unterscheiden. Wer Elternzeit in Vollzeit nimmt, bekommt während dieser Zeit auch kein Entgelt, hat aber Anspruch auf Elterngeld. Nach der Vorschrift des § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann der Erholungsurlaub durch den Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit in Vollzeit um ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs gekürzt werden. Diese Regelung ist nach der vorliegenden Entscheidung mit dem Unionsrecht vereinbar.

Quelle: tacheles Nr. 11/2018, <https://www.dbb.de/arbeitnehmer.html> ■

Frauen-Seminar

Zeitgemäße Personalentwicklung im öffentlichen Dienst – dienstliche Beurteilung

10. bis 12. März 2019 – dbb forum siebengebirge
Seminar-Nummer: 2019 B052 SK

Gute Personalentwicklung bietet allen Beschäftigten, die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten und ist frei von Diskriminierung. Doch bisher ist das leider längst nicht in allen Verwaltungen gelebte Dienstpraxis. Vor allem Frauen werden bei Beförderungen noch immer häufig indirekt benachteiligt, häufig infolge familienbedingter Auszeiten und Teilzeittätigkeit. Das Seminar „Zeitgemäße Personalentwicklung im öffentlichen Dienst – dienstliche Beurteilung“ der dbb bundesfrauenvertretung in Kooperation mit der dbb akademie bietet Personalverantwortlichen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Betriebs- und Personalrätinnen die Möglichkeit, effektive gleichstellungswirksame Konzepte zur Personalentwicklung im öffentlichen Dienst zu erarbeiten.

Mit besonderem Blick auf den Einfluss von dienstlichen Beurteilungen für die Personalentwicklung und die Gleichstellung analysieren die Teilnehmerinnen den Ist-Zustand in den eigenen Wirkungsbereichen. In intensiver Teamarbeit unter professioneller Anleitung lernen die Teilnehmerinnen, wie sie die einzelnen Phasen der Personalentwicklung aktiv mitgestalten können. Ziel ist es, individuelle Handlungsfelder zu erarbeiten und adäquate Entwicklungsinstrumente für die jeweilige Berufspraxis hinsichtlich diskriminierungsfreier Beurteilungs- und Beförderungsverfahren zu entwickeln.

Seminarleitung:

Milanie Hengst, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung

Dozentin:

Brigitte Klein, Businesscoach



© Colourbox.de

Hinweise zur Anmeldung:

Unsere Seminare richten sich an im dbb beamtenbund und tarifunion organisierte Frauen. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen nimmt die dbb bundesfrauenvertretung per E-Mail an frauen@dbb.de entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminar-Nummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitgliedschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! ■

Unterhaltung gewinnen

Shadowland – Das Original kehrt zurück!

Auch knapp zehn Jahre nach der Uraufführung von „Shadowland“ im Jahr 2009 hat der Zauber der ineinanderfließenden Schattenbilder, die neun Darsteller mittels Tanz, Akrobatik und

zurück auf ausgewählte Bühnen in Berlin, München und Frankfurt.

Auch nach zehn Jahren Bühnenpräsenz hat das betörende Spiel der Schatten nichts an Faszination eingebüßt: Auf einmalige Weise erzählt das Ensemble der Pilobolus Dance Company die mitreißende Geschichte eines Mädchens im Teenageralter, das nach Unabhängigkeit strebt und sich in ihren Träumen auf eine wilde Reise durch ein Land der Schatten begibt. In „Shadowland“ begegnen ihr komische und böse, angsteinflößende und verführerische Kreaturen. Auch das Mädchen selbst wird von einer riesigen Hand in eine Kreatur verwandelt, in das Dog Girl, das Hundemädchen, dessen Herz bald für einen Zentauren schlagen wird. Es ist eine so poetische wie anrührende Coming-of-Age-Geschichte, humorvoll wie ein Cartoon und cool wie ein Road Movie, was nicht zuletzt durch die stimmigen Songs des amerikanischen Musikers und Filmkomponisten David Poe unterstrichen wird. Und so fügen sich die uralten Kulturtechniken von Schattenspiel, Tanz und Musik zu einem Kunstwerk, das mit seiner emotionalen Kraft und seiner Authentizität des Handgemachten die Zuschauer auch im Zeitalter der Digitalisierung tief berührt. Die dbb bundesfrauenvertretung und Semmel Concerts nimmt Sie mit auf die fantastische

Reise ins Land der Schatten und verlost 2 x 2 Tickets für die Shadowland-Tournee 2019. Um am Gewinnspiel teilzunehmen, schicken Sie eine E-Mail mit dem Stichwort „Shadowland“ an frauen@dbb.de. Bitte geben Sie darin neben dem gewünschten Spielort auch Ihre Kontaktdaten und dbb Mitgliedschaft an. Einsendeschluss: 28. Februar 2019.

Alle Infos zur Tour unter www.semmel.de/shadowland-tour-2019das-original-kehrt-zurueck.html. Sichern Sie sich online 8 Euro Rabatt auf die Eintrittskarten der PK1 bis PK3 auf www.semmel.de/vorteile ■

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.



© John Kane

einer starken Lichtquelle auf die Leinwand bringen, nichts von seiner Kraft verloren. „Shadowland“ mit seinen betörenden Bildern zu mitreißender Musik ist fast schon ein moderner Klassiker, der mittlerweile mehr als 1,5 Millionen Zuschauer in 34 Ländern auf vier Kontinenten begeistert hat und noch immer begeistert. Im April 2019 kehrt „Shadowland – Das Original“