



Inhalt

aktuell

- +++ Internationaler Frauentag: Trendwende anpacken!
- +++ Fair Pay Management Circle: Frauen in Führung in öffentlichen Unternehmen
- +++ Europäische Gleichstellungspolitik: Neue EU-Standards fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- +++ Interview mit Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit: „Von jetzt ab machen wir es anders“
- +++ Gleichstellung und Steuerpolitik: Europäisches Parlament gibt wichtigen Impuls
- +++ BBW Landesfrauenvertretung: Schwachstellen im Chancengleichheitsgesetz ausbessern

tipp

- +++ Jetzt anmelden: Frauenpolitische Fachtagung 2019
- +++ Finanzielle Förderungen für betriebliche Prüfungen der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben – Jetzt beantragen!
- +++ Seminar für Frauen: Konfliktbewältigung und Stressmanagement

mehrwert

- +++ Berufswahl-Initiative: dbb unterstützt „Klischeefrei“
- +++ frauen im dbb: Wir werden total digital!
- +++ Unterhaltung gewinnen: „FLYING PICTURE“ by FLYING STEPS & OSGEMEOS

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

Aufgewertet

Am Ende wurde alles doch noch gut: Die Einkommensrunde zum TVL 2019 hatte einen holprigen Start und schien zunächst verfahren. Doch in einer zähen dritten Verhandlungsrunde konnten sich die Tarifpartner auf einen guten Kompromiss einigen: Insgesamt 8 Prozent mehr in den kommenden 33 Monaten für alle Tarifbeschäftigten der Länder, außerdem deutliche Verbesserungen für Pflegekräfte im Krankenhausbereich und für Auszubildende! Der Dank dafür gebührt den tausenden Beschäftigten, die für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen in ganz Deutschland demonstriert und gestreikt haben. Die Landesregierungen stehen jetzt in der Pflicht, das Volumen des Abschlusses zeit- und systemgerecht auf die Landes- und KommunalbeamtInnen zu übertragen.

Das Tarifergebnis hat aber auch eine weitaus größere Tragweite: Es ist ein wichtiger Schritt in Richtung Entgeltgleichheit. Denn die öffentlichen Arbeitgeber der Länder beschäftigen überwiegend Frauen. Damit zahlt das lineare Tarifergebnis vor allem auf ihren Konten ein. Auch von der Aufwertung der Pfl egetabelle profitieren vor allem Frauen, die 85 Prozent des Pflegepersonals in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen stellen. Somit erhalten sie endlich die von uns so lange geforderte finanzielle Aufwertung ihrer wichtigen Arbeit. Aber mehr noch: Mit den höheren Tarifentgelten steigen auch die Rentenbeiträge und bieten den überwiegend weiblichen Pflegekräften die Aussicht auf ein besseres Auskommen im Alter.

Das Tarifergebnis ist also ein wichtiger Schritt auf dem Weg der Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Doch lassen wir uns vom Jubel über die gut verhandelten Zahlen nicht zu sehr blenden. Bei nüchterner Betrachtung ist das Tarifergebnis nur ein kleiner frauenpolitischer Teilerfolg. Solange Frauen in Teilzeit der Zugang zu Führungspositionen und gut dotierten Positionen verwehrt wird, weil die Leistung von Teilzeit- und Vollzeitkräften unterschiedlich bewertet wird, weil Frauen häufiger als Männer aufgrund von fehlender Kinder- und Pflegebetreuung sowie unflexiblen Arbeitszeitregelungen beruflich zurückstecken müssen, weil Kindererziehung nach wie vor mehr ein Mütterthema als ein Väterthema ist, können wir nicht von einer gleichgestellten öffentlichen Verwaltung sprechen. Da geht noch mehr!

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Internationaler Frauentag Trendwende anpacken!



„Lasst uns nicht länger nur über Gleichstellung sprechen. Lasst sie uns endlich leben“, hat die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, mit Blick auf den Internationalen Frauentag am 8. März 2019 gefordert.

„Die Zeichen für eine gesellschaftliche Trendwende standen nie besser. Niemals zuvor waren Frauen so gut ausgebildet wie heute. In allen gesellschaftlichen Bereichen sind sie in wichtigen Positionen vertreten. Aber: da geht noch mehr!“, stellte Wildfeuer am 6. März 2019 heraus.

Die aktuelle politische Debatte um die paritätische Besetzung von politischen Entscheidungsgremien sei richtungsweisend. „Frauen müssen auf allen Entscheidungsebenen sichtbar gemacht werden – sei es in der öffentlichen Verwaltung, den Unternehmen, aber auch in Politik und Gewerkschaft. Frauen müssen sich jetzt zu Wort melden und ihr Recht auf gleichberechtigte Mitbestimmung nachdrücklich einfordern.“

Tarifabschluss weist den Weg

Anlässlich des Internationalen Frauentages bekräftigte dbb Chef Ulrich Silberbach die Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung nach einem Kulturwandel im öffentlichen Dienst. Um mehr Frauen in Führung zu bringen müsse man weg von der Präsenzkultur, hin zu diskriminierungsfreien Beurteilungskriterien. Auch bei der Bezahlung gebe es noch viel zu tun, betonte Silberbach. Der jüngste Tarifabschluss mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sei richtungsweisend: „Gerade die Bereiche Pflege und der Sozial- und Erziehungsdienst, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist, konnten wir überproportional aufwerten. Diesen Weg müssen wir weitergehen, denn es gibt immer noch viel zu tun“, so der dbb Bundesvorsitzende.

Fair Pay Management Circle

Frauen in Führung in öffentlichen Unternehmen

Eigentlich sollte es gerade in Unternehmen der öffentlichen Hand ja längst besonders fair zugehen – doch noch immer wird nur jede dritte Führungsposition in Behörden und Bundesunternehmen mit einer Frau besetzt. Wie ist das möglich? Diese Frage stand im Januar im Mittelpunkt eines Fair Pay Management Circles in Kooperation mit der dbb bundesfrauenvertretung im dbb forum berlin.

In den Unternehmen der öffentlichen Hand sind Frauen in Führungspositionen – ob im Top-Management oder in den Vorständen – immer noch die Ausnahme. In den Vorständen der börsennotierten deutschen Unternehmen gibt es mehr Männer, die Thomas oder Michael heißen, als dort insgesamt Frauen zu finden sind. In den Ministerien sind es die Staatssekretäre, unter denen sich mehr Männer mit dem Namen Hans als Frauen finden.

Über den Thomas-Kreislauf, die Hans-Bremse und die Hürden auf dem Weg zur Gleichstellung wurde am

28. Januar 2019 bei einem Fair Pay Management Circle im dbb forum berlin engagiert diskutiert. Der Best Practice Austausch zwischen Expertinnen, Entscheidungsträgern und Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik fand in Zusammenarbeit mit dem Fair Pay Innovation Lab (FPI) statt. Seit dem Sommer 2017 unterstützt das FPI Unternehmen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit.

Spitzengehälter auch für Führungsfrauen

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, be-



Über Geld spricht man – auch in öffentlichen Unternehmen! Darin sind sich Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, und Henrike von Platen, Gründerin des Fair Pay Innovation Labs und Initiatorin des Fair Pay Management Circles, einig.

tonte eingangs, dass die Entwicklung zwar positiv, aber noch lange nicht zufriedenstellend sei: „Der Frauenanteil wächst – nur leider nicht dort, wo Spitzengehälter gezahlt werden!“ Und noch in einem anderen Punkt unterscheiden sich die öffentlichen Unternehmen ▶

kaum von der freien Wirtschaft: „Frauen machen überwiegend dort Karriere, wo insgesamt niedrigere Gehälter gezahlt werden.“

Die Gäste aus wissenschaftlichen Instituten und Ministerien, aus Gewerkschaften und Unternehmen sehen großen Handlungsbedarf: Der öffentliche Dienst sei nicht mehr per se ein attraktiver Arbeitgeber. Um dem Image Wandel entgegenzuwirken brauche es noch deutlich mehr

Recruiting- und Vereinbarkeitsmaßnahmen – für Frauen wie Männer. Führung in Teilzeit sei ein Muss, auch müsse man sich dringend vom veralteten Selbstverständnis und überholten Rollenbildern verabschieden. Denn ob Verkehr, Wasser oder Entsorgung – viele der einst typisch „männlichen“ Berufsbilder hätten sich stark gewandelt. Längst hatten sich daraus IT-Unternehmen entwickelt, mit entsprechend guten Verdienstchancen. Mit Sorge

wird die Bezahlung in den typisch „weiblichen“ Berufen in Pflege und Erziehung gesehen, wo schon jetzt zahlreiche Stellen vakant seien.

Dabei ist Gleichstellung keine Kür, sondern ein Muss – kein Unternehmen wird es sich in Zukunft noch leisten können, Frauen nicht zu fördern.

Mehr über die Fair Pay Management Circle: <https://www.fpi-lab.org/fair-pay-management-circle/>

Europäische Gleichstellungspolitik

Neue EU-Standards fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Europäische Kommission, Rat und Parlament haben sich nach schwierigen Verhandlungen auf die neue Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (COM(2017)253) geeinigt. Die Richtlinie wird die EU-Mutterschutzrichtlinie sowie die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Elternurlaub ersetzen. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, begrüßt den Beschluss ausdrücklich als „wichtigen Schritt in Richtung eines sozialen Europas“.

„Für viele europäische Staaten ist diese Einigung auf verbindliche Mindeststandards ein riesiger Schritt in der Gleichstellungspolitik, aber in Deutschland dürfen bisher erreichte Standards durch die Richtlinie auf keinen Fall gefährdet werden“, betonte Helene Wildfeuer am 14. Februar 2019. „Ich würde mir wünschen, dass Deutschland seiner Vorbildrolle gerecht wird, die Forderungen der Sozialpartner ernst nimmt und in einigen Punkten vielleicht sogar weitergehende Maßnahmen verabschiedet.“

Verbesserte Standards für Elternzeiten

Auch für den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit sieht die Richtlinie wichtige Standards vor, die Auswirkungen auf das deutsche Recht haben. „Der Anspruchszeitraum für Elternzeit wird endlich sinnvoll erweitert. Elternzeit soll nun bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres eines Kindes genommen werden können. Das ermöglicht Eltern langfristig mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben. Hier erwarten wir eine rasche Umsetzung auf Bundesebene“, forderte Wildfeuer.

EU-weit dürfen künftig zwei Monate des gesetzlichen Anspruchs auf bezahlte Elternzeit nicht mehr auf den Partner beziehungsweise die Partnerin übertragen werden. „Mit dieser

Vaterschaftsurlaub ist „gleichstellungspolitisch vorbildhaft“

In einigen Punkten geht die Richtlinie über deutsche Standards hinaus, zum Beispiel: „Die Einführung von zehn Tagen bezahlter Auszeit für den zweiten Elternteil rund um die Geburt eines Kindes, der sogenannte Vaterschaftsurlaub, ist sehr zu begrüßen“, betonte Wildfeuer. „Auch, dass dieser Anspruch unabhängig von dem im nationalen Recht definierten Familienstand besteht, ist gleichstellungspolitisch vorbildhaft.“ Der sogenannte Vaterschaftsurlaub gilt nach EU-Richtlinie künftig auch für unverheiratete oder gleichgeschlechtliche Paare.

Abschließend positiv bewertete die dbb bundesfrauenvertretung die europaweite Einführung eines Rechts auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige sowie den verbesserten Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme von Vaterschafts- und Pflegeurlaub.



Interview mit Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit

„Von jetzt ab machen wir es anders“

Wie können Frauen stärker an politischen Entscheidungen beteiligt werden? Eine Frage, die derzeit heiß diskutiert wird. Eine Lösung, am besten eine gesetzliche, sollte schnell gefunden werden, um die Gleichstellung endlich einen entscheidenden Schritt voranzubringen, sagt Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit.

Dr. Peschel-Gutzeit, Sie haben es in der Männerdomäne Justiz bis ganz nach oben geschafft in einer Zeit, in der es für Frauen extrem schwierig war, überhaupt beruflich tätig zu sein. Bis heute arbeiten Sie als Anwältin. Wer waren Ihre Vorbilder?

Peschel-Gutzeit: Ich habe 1951 Abiturgemacht, da konnte man sich noch gar nicht vorstellen, dass Frauen bestimmte Berufe ergreifen würden. Lehrerinnen wurden sie oder Ärztinnen, das kannte man schon, aber Juristinnen nicht. In der Politik gab es immerhin zwei Frauen, die sich mir eingeprägt hatten. Das war zunächst Annemarie Renger, die spätere Bundestagspräsidentin und als zweite Elisabeth Schwarzhaupt, die allererste Bundesministerin im Kabinett Adenauers. Die mich umgebenden Personen waren damals halt alles Männer.

Wie sind Sie mit beruflichen und persönlichen Widerständen umgegangen?

Ich habe gelernt damit umzugehen. Ein Erlebnis war ausschlaggebend. Eines Tages, da war ich schon relativ weit fortgeschritten in meiner Laufbahn, rief mich Björn Engholm an, damals Ministerpräsident von Schleswig-Holstein, und forderte mich auf, mich für den Posten der OLG-Präsidentin in Schleswig-Holstein zu bewerben. Ich habe gezögert. Aber auf den Rat eines guten Freundes hin habe ich Björn Engholm angerufen und ihm gesagt: Ich mach es! Damals wurden die OLG-Präsidenten in Schleswig-Holstein nicht durch einen Richterwahlausschuss bestimmt, sondern durch das Kabinett. Das war also eine politische Entscheidung. Und was jetzt kommt, habe ich alles erst im Nachhinein erfahren. Björn Engholm hatte mich also dem Kabinett vorgeschlagen und ich wurde gewählt. Ich saß nachmittags im Oberlandesgericht in Hamburg, als die Meldung durch die Medien ging: Frau Dr. Peschel-Gutzeit wird die ers-

te Präsidentin des OLG Schleswig. Am nächsten Morgen hielt ich Vorlesung an der Uni – ein Blumenmeer erwartete mich. Die Studenten hatten also auch schon davon gehört. So weit, so gut. Mittags dann kam ein Anruf des Staatssekretärs aus Kiel: „Sie haben sicher schon gehört, es gab einen zweiten Beschluss, wonach Sie nicht OLG Präsidentin werden.“ (Dr. Peschel-Gutzeit wird still, es entsteht eine längere Pause.) Tja, und dann saß ich da. Und ich dachte mir, was ist da passiert. Aber das erzählte mir natürlich keiner, das konnte ich mir nur denken.

Haben Sie jemals herausgefunden, was damals passiert war?

Erst viele, viele Jahre später habe ich erfahren, dass ein Richterkollege dahintersteckte. In Kiel, da sitzt ja das Kabinett, hatte er nachträglich gesagt, „die könnt ihr nicht nehmen. Die ist viel zu konservativ.“ Davon hat Björn Engholm sich umstimmen lassen.

Und wie sind sie mit diesem herben Rückschlag umgegangen?

Daraus habe ich gelernt, die Dinge nicht mehr zu nah an mich rankommen zu lassen. Nach dieser Erfahrung habe ich mir gesagt, von jetzt an hängst du dich nicht mehr so rein, du badest nicht im Glück oder Unglück, sondern du wartest erstmal ab. Das ist mir seither auch ganz gut gelungen.

Sie haben sich schon am Anfang ihrer Karriere als Richterin aktiv für weibliche Karrieren eingesetzt. Ende der 60er Jahre haben Sie ein Gesetz initiiert, das es Beamtinnen (und später auch Beamten) seither ermöglichte, aus familiären Gründen in Teilzeit zu arbeiten oder eine familienpolitische Beurlaubung zu nehmen. Heute auch bekannt als die „Lex Peschel“. Wie haben Sie das geschafft?

Es war der Fall einer Richterkollegin. Eines Tages kam sie zu mir, und sagte, sie müsse aufhören. Sie habe



© Vincent Mosch

Dr. Lore-Maria Peschel-Gutzeit

war die erste Frau, die als vorsitzende Richterin am Hanseatischen Oberlandesgericht arbeitete und die als zweite Justizsenatorin (nach Eva Leithäuser) vereidigt wurde. Seit den 60er Jahren befasst sie sich mit juristischen Fragen rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern. 1991 gehörte sie der Gemeinsamen Verfassungskommission an, die mit Fragen zur Änderung beziehungsweise Ergänzung des Grundgesetzes im Zuge der Wiedervereinigung befasst war.

ein behindertes Kind, das sie selbst erziehen und betreuen müsse. Sie hatte um unbezahlten Urlaub gebeten, der wurde abgelehnt. Auch um Teilzeitarbeit hatte sie gebeten, die ist ebenfalls abgelehnt worden. Auch eine Rückkehr nach der Geburt des Kindes war nicht möglich.

Ich war damals eine kleine Landrichterin. Kein Mensch kannte mich. Also habe ich mich zunächst an den Deutschen Juristinnenbund (djb) gewandt, dem ich damals schon zehn Jahre angehörte. Wir haben beschlossen, wir entwickeln einen entsprechenden Gesetzentwurf und ziehen damit in die politische Landschaft. Aber wo wir hinkamen hieß es, unser Vorhaben sei verfassungswidrig und verstoße gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Da gehen wir nicht ran. Selbst in Karlsruhe beim Bundesverfassungsgericht: Dort gab es eine einzige Richterin, Dr. Erna Scheffler – ihr habe ich den Fall vortragen. Auch sie wies mich ab mit dem Argument: Eine Frau, die Kinder wolle, könne nicht als Beamtin, als Richterin in den öffentlichen Dienst gehen, da sie ja wisse, dass sie dort Vollzeit arbeiten, dass sie durchar-

▶ beiten müsse. Schließlich habe ich mich an eine Kollegin aus dem djb gewandt, eine FDP-Bundestagsabgeordnete. Gemeinsam haben wir Frauen aus allen Fraktionen ermutigt, den Antrag zu unterstützen. Und schon 1968, zwei Jahre später, stand es im Bundesgesetzblatt. Heute dauert so etwas mindestens acht bis zehn Jahre!

Wenn es um die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Deutschland geht, dann wird heute gern der Satz bemüht: Wir haben kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem. Stimmen Sie dem zu?

Das ist richtig. Wir haben genau dies zur Grundlage der Gemeinsamen Verfassungskommission gemacht, die Anfang der 1990er Jahre mit dem im Zuge der deutschen Wiedervereinigung aufgeworfenen Fragen zur Änderung beziehungsweise Ergänzung des Grundgesetzes befasst war, und der ich angehört habe. Wir haben damals gesagt, wir haben die Gleichberechtigung seit 1949 in der Verfassung und es hat sich auch in der Gleichberechtigung schon einiges getan. Aber die Gleichstellung ist nicht erreicht. Und hier sind wir bei der Umsetzung. Deswegen haben wir vier Frauen – vier Justizministerinnen – in der Verfassungskommission dafür gesorgt, dass der Gleichstellungsauftrag des Staates, die Gleichberechtigung tatsächlich durchzusetzen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen, heute in der Verfassung steht. Wir haben um jedes Wort gerungen.

Und warum passiert das nicht? Wo hakt es bei der Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes?

Das ist eine sehr berechtigte Frage. Und dieses Argument nutze ich immer, wenn es um die Frage nach der Besetzung der Parlamente geht. Kein einziges deutsches Parlament hat 50 Prozent Frauenanteil. Alle, Länderparlamente und das Bundesparlament, schwanken zwischen 25 und 30 Prozent Frauenanteil. Immer sind die Frauen in der Minderheit. Das heißt, die Männer sind immer in großer Mehrheit, so dass die Männer über den Frauenanteil weggehen können. 25, 30 Prozent muss ich nicht beachten, wenn ich auf der anderen Seite 70, 75 Prozent der Stimmen habe.

Welche Mittel bzw. Maßnahmen helfen aus Ihrer Sicht, Gleichberechtigung zu ermöglichen? Brauchen wir weitere rechtliche Regelungen?

Ich bin fest davon überzeugt, dass wir eine gesetzliche Regelung brauchen, obwohl ich nicht verkenne, dass es einige Fraktionen ja auch nach geltendem Wahlrecht schaffen. Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke haben über 50 Prozent und die SPD hat immerhin 40 Prozent weibliche Abgeordnete im Bundestag. Diese Parteien sind schon auf dem Weg, während die Konservativen sich zwischen 17 und 26 Prozent Frauenanteil bewegen.

Wie ordnen Sie die aktuelle Debatte zur Parität im Bundestag ein? Kann Parität in der Politik überhaupt über ein Gesetz „verordnet“ werden?

Lassen Sie uns über die Argumente reden. Das Wahlrecht steht nicht in der Verfassung. Es ist ein einfaches Gesetz, das ich ändern kann und ändern muss, wenn die Verfassung es verlangt. Und da sind wir bei der Frage: Verlangt es die Verfassung? Ich sage: ja und zwar aufgrund von Artikel 3, Abs. 2, Satz 2 Ergänzung aus 1994. Wenn der Staat verpflichtet ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung herzustellen, um bestehende Benachteiligungen zu beseitigen, dann muss er das tun. Das Argument, es sei so schwierig, wegen der Zwei-Stimmen-Regelung im Deutschen Wahlsystem lasse ich nicht gelten. In Europa gibt es über 50 Wahlsysteme, da wird wohl eines dabei sein, das es ermöglicht, dass Männer und Frauen in gleicher Weise aufgestellt werden.

Wenn Sie das Paritätsproblem lösen sollten: Wie würden Sie vorgehen?

Ich würde das Bundeswahlgesetz ändern. Darin verankert ist das zwei-Stimmenwahlrecht und darin ist geregelt, wer das Recht hat, Kandidatinnen beziehungsweise Kandidaten aufzustellen. An der Stelle muss man drängen und sagen, von jetzt ab machen wir es anders. Brandenburg ist hier vorangegangen und es gibt Diskussionen dazu auf allen Ebenen und die muss es auch geben.

In welcher Verantwortung sehen Sie die Gewerkschaften bei der Umsetzung der Gleichstellung?

Ich habe mich oft gefragt, welche Rolle hier die Gewerkschaften einnehmen. Ich bin selbst Gewerkschaftsmitglied und hier absolut solidarisch. Aber ich habe an vielen Stellen die Arbeit der Gewerkschaft vermisst, insbesondere bei der Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Auch innerhalb der Gewerkschaften könnte sehr viel mehr gemacht werden, indem man sagt, wir sind nach Artikel 3, Absatz 2, Satz 2 verpflichtet, die Gleichstellung herzustellen. Also stellen wir aussichtsreiche Frauen auf aussichtsreiche Posten, auf die wir bisher Männer gestellt haben und zwar immer nach dem Reißverschlussprinzip. Die Männer darf man dabei nicht vergessen. Das kann jede Institution und damit auch jede Gewerkschaft, die genügend Auswahl in ihrer Mitgliedschaft hat.

Wir kommen wir aus der Teilzeitfalle heraus?

Gewerkschaften müssen hier ihre Macht ausspielen und dafür sorgen, dass Teilzeit kein Nachteil bei Beförderungen ist. Es darf bei der Leistungsbewertung nicht darauf ankommen, ob jemand 38 oder 32 Stunden arbeitet. Die Lösung könnten Arbeitszeitkonten sein, die es erlauben in der Zeit zwischen 25 und 40, in der Rushhour des Lebens, in der alles zusammen passiert, weniger zu arbeiten ohne Lohnverluste. In der zweiten Phase, beispielsweise von 45 bis 55, wird die Stundenzahl dann erhöht, der Lohn bleibt gleich, um so die Familienphase wieder auszugleichen. Das rechnet sich. Wir haben dieses Lebenszeitkontenmodell an vielen verschiedenen Beispielen durchgerechnet. Der öffentliche Dienst könnte hier Vorbild sein. ■

Frauenpolitische Fachtagung 2019 Jetzt anmelden!

#Geschlechtergerechtigkeit: Da geht noch mehr!

3. Juni 2019, 10 bis 16 Uhr, dbb forum berlin

Mehr zum Tagungsprogramm und der Online-Anmeldung unter www.frauen.dbb.de



© COLOURBOX.de



Gleichstellung und Steuerpolitik Europäisches Parlament gibt wichtigen Impuls

Mit einer aktuellen EntschlieÙung hat das Europäische Parlament die EU-Kommission und die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in europäischen Steuerpolitiken umzusetzen. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüÙt das Vorgehen und fordert eine schnelle Umsetzung auf nationaler Ebene.

„Die Fortschrittlichkeit des Europäischen Parlaments begrüÙe ich sehr. Diese EntschlieÙung legt den Finger in die Wunde und ist eine deutliche Handlungsaufforderung an die Mitgliedstaaten“, machte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, am 5. Februar 2019 deutlich und wies auf entsprechende Defizite im deutschen Steuersystem hin. „Das Ehegattensplitting fördert in erster Linie das Vorhandensein des Trauscheins und nicht das von Kindern. Außerdem begünstigt es durch den Splittingvorteil indirekt die

geschlechterspezifische Rollenverteilung innerhalb der Familie“, stellte Wildfeuer heraus. Empirisch betrachtet seien es in den meisten Fällen die Frauen, die dem Arbeitsmarkt fernblieben, um sich um die Kinder zu kümmern. „Hier müssen wir endlich ernsthaft über die Abschaffung der im deutschen Steuerrecht verankerten Fehlanreize sprechen, die diese tradierten Rollenverteilungen begünstigen“, so Wildfeuer.

Eine Lösung sieht Milanie Hengst, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung, in der Abschaffung

der Lohnsteuerklasse V. „Wir sehen einen Trend hin zur getrennten Veranlagung. Immer häufiger wird nach Lohnsteuerklasse IV/IV und Faktorverfahren versteuert. Fast alle EU Staaten kennen nur die Einzelveranlagung von Ehegatten“, erläuterte Hengst. „Anstelle des heutigen Ehegattensplittings wäre alternativ denkbar, einen Unterhaltsausgleich durch Realsplitting auf Höhe des Grundfreibetrags einzuführen.“

Selbstverständlich könne die Europäische Union nur in Übereinstimmung mit dem Subsidiaritätsprinzip steuerpolitische Vorschriften erlassen. Bei der Unterschiedlichkeit der Steuersysteme in der Europäischen Union könnten Maßnahmen nur von den Mitgliedstaaten selbst erlassen werden, räumten Wildfeuer und Hengst ein, „aber die Initiative ist vorbildhaft und stößt auch in Deutschland hoffentlich eine neue Debatte an.“

Ebenfalls in der EntschlieÙung gefordert, wird die Abschaffung der Steuer auf Damenhygieneartikel in der EU. Irland und Großbritannien haben für Damenhygiene- und Pflegeprodukte bereits einen Mehrwertsteuersatz von null Prozent eingeführt. In Deutschland zählen diese Produkte mit 19 Prozent Mehrwertsteuersatz nicht einmal zu den lebensnotwendigen Gütern. „Wenigstens ein reduzierter Steuersatz wäre hier mehr als wünschenswert. Damenhygieneprodukte sind wirklich kein Luxusgut und die Besteuerung benachteiligt Frauen finanziell. Vor dem Hintergrund des geschlechterspezifischen Lohngefälles ist eine Reform hier überfällig“, so Wildfeuer und Hengst. ■

GLEICH BEHANDLUNGS-CHECK Finanzielle Förderungen für betriebliche Prüfungen der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben – Jetzt beantragen!

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt erneut finanzielle Förderung für die Durchführung von betrieblichen Prüfungsverfahren mit den Analyseinstrumentarien Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) oder Gleichbehandlungs-Check (gb-check) für interessierte Arbeitgeber zur Verfügung. Mit beiden Analyseinstrumentarien kann die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben sowie die Entgeltgleichheit geprüft werden. Dadurch können Diskriminierungsrisiken identifiziert und Maßnahmen für mehr Chancengleichheit ergriffen werden. Durch die Prüfung können Arbeitgeber ein positives Beispiel geben und der Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben entgegenwirken. Bei betrieblicher Prüfung mit den Analyseinstrumenten werden Arbeitgeber von externen Expertinnen unterstützt und können nach abgeschlossener Prüfung ein Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten.

Um die finanzielle Förderung können sich interessierte Arbeitgeber bis zum 31. Mai 2019 bewerben. Die betrieblichen Prüfungen werden im zweiten Halbjahr 2019 durchgeführt. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Charlotte Kastner. E-Mail: Charlotte.Kastner@ads.bund.de

Mehr Informationen zu den Analyseinstrumenten finden Sie auf www.eg-check.de sowie auf www.gb-check.de. ■

BBW Landesfrauenvertretung

Schwachstellen im Chancengleichheitsgesetz ausbessern

Die Landesregierung Baden-Württembergs hat angekündigt, das Chancengleichheitsgesetz noch in diesem Jahr zu evaluieren. Um Lösungsansätze für bekannte Schwachpunkte des Gesetzes auszuloten, traf sich Heidi Deuschle, Vorsitzende der BBW Landesfrauenvertretung, am 16. Januar 2016 mit der Frauenpolitischen Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion, Sabine Wölfle. Diese hatte bereits kurz nach der Einführung des Chancengleichheitsgesetzes (ChancengIG) auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung hingewiesen.

Zunächst stellte Deuschle die Notwendigkeit einer Stufenvertretung der Beauftragten für Chancengleichheit in den einzelnen Ressorts dar und erläuterte die bislang vorliegende, unbefriedigende Ausgangslage. Die Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit vor allem auch vor dem Hintergrund der zusätzlichen Zuständigkeit für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, sei im ChancengIG nicht klar geregelt. Dies müsste unbedingt geändert werden, betonte Deuschle. Wölfle sicherte zu, sich dafür einzusetzen, dass diese verbesserungswürdigen Punkte in die Evaluation einfließen würden.

Da die Regelung der Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit schon gleich nach Verabschiedung des Gesetzes als Problem erkannt worden war, hatte Wölfle bereits am 28. Oktober 2016 eine



Im Austausch zur Verbesserung der Chancengleichheit: Heidi Deuschle, Vorsitzende der BBW-Frauenvertretung, und Sabine Wölfle, frauenpolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion.

Landtagsanfrage bezüglich dieses Punktes gestellt. Darin fragte sie an, inwieweit die Schlichtungsstelle zur Lösung von diesbezüglich auftretenden Konflikten angerufen werde. Die Antwort des Sozialministeriums lautete seinerzeit, dass kein solches Problem bestehe. Bei den Schlich-

frauen im dbb: Wir werden total digital!

Ab April 2019 erscheint frauen im dbb nur noch in digitaler Form. Wir freuen uns, wenn Sie uns als Leserin und Leser auf dem Weg ins digitale Zeitalter begleiten. Künftig erhalten Sie **frauen im dbb** bequem per E-Mail an das digitale Postfach Ihrer Wahl. Melden Sie sich einfach über unsere Homepage für den Onlineversand von **frauen im dbb** und den **dbb frauen newsletter** an: <https://www.dbb.de/presse/newsletter/anmeldung.html>

Bei Problemen oder Rückfragen schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an frauen@dbb.de. ■

tungsstellen seien keine Anfragen angekommen, hieß es.

Mittlerweile ist bekannt, dass bei der Schlichtungsstelle keine entsprechenden Anfragen eingehen, weil die Abhängigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit von der Dienststellenleitung bezüglich Beförderung und Beurteilung ein tatsächliches Hindernis in der Umsetzung des ChancengIG und damit natürlich auch in der Durchsetzung des Umfangs der Entlastung darstellt. Dieser Punkt wird laut Aussage Wölfles auch von anderen Verbänden stark kritisiert. ■

Seminar für Frauen



Konfliktbewältigung und Stressmanagement

Konflikte am Arbeitsplatz sind ein häufiger Stressfaktor. Also weg damit! Wie Sie Ihren Arbeitsalltag gelassen und konfliktfrei managen können, vermittelt die dbb bundesfrauenvertretung in einem dreitägigen Seminar.

In praktischen Übungen lernen Sie, potenzielle Konfliktsituationen zu erkennen und richtig einzuschätzen. Wie löse ich eine Konfliktsituation richtig auf und

welche Rolle spielt dabei die eigene Haltung? Unter professioneller Anleitung reflektieren Sie Ihre persönlichen Erfahrungen und Ihr Verhalten im Konfliktfall. Darüber hinaus erhalten Sie hilfreiche Tipps, wie Sie die Ursachen von Konflikten frühzeitig erkennen und lernen, hilfreiche Kommunikationsstrategien zur Eskalation umzusetzen.

Konfliktbewältigung und Stressmanagement

23. Juni bis 25. Juni 2019
dbb forum siebengebirge (Thomasberg)
Seminar-Nummer: 2019 B152 SK
Dozentin: Sabine Heines, Tacheles Mediatorin | Coach

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 Mitgliedsgewerkschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Alle Informationen zum Seminarprogramm finden Sie auf unserer Homepage: www.frauen.dbb.de ■

Berufswahl-Initiative

dbb unterstützt „Klischeefrei“

Mit seinem Beitritt zur Initiative „Klischeefrei“ hat der dbb ein klares Zeichen gegen Rollenstereotype und Vorurteile gesetzt, die auch im öffentlichen Dienst noch die Berufswahl junger Menschen negativ beeinflussen könnten. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach erklärte dazu am 4. Februar 2019 in Berlin: „Der Öffentliche Dienst ist mit seiner Vorbildfunktion ein wichtiger Partner zur Herstellung von Chancengleichheit. Die Initiatoren wünschen sich einen Austausch mit uns und sehen es als Bereicherung,



Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl

dass der dbb sich dem Netzwerk angeschlossen hat“.

Die Initiative Klischeefrei ist ein Netzwerk von über 130 Institutionen, Verbänden und Gewerkschaften, mit dem Fachwissen gebündelt

und Verantwortliche verschiedenster Organisationen dabei unterstützt werden sollen, jungen Menschen eine individuelle Berufs- und Studienwahl zu ermöglichen – frei von Geschlechterklischees. Zielgruppen sind alle am Berufswahlprozess beteiligten Institutionen – angefangen bei Einrichtungen der Frühen Bildung, Schulen und Hochschulen, bis hin zu Berufsberatungen, Unternehmen und Eltern. Auf dem Fachportal www.klischee-frei.de werden für alle Zielgruppen Daten, Fakten und Informationen zur Verfügung gestellt. ■

Unterhaltung gewinnen

„FLYING PICTURES“ by FLYING STEPS & OSGEMEOS

Wie würden Bilder klingen, wenn sie Musik wären? Wie würden sie aussehen, würden sie von Tänzern zum Leben erweckt? Und was entsteht, wenn sich die Künstler ihrer Zeit über Genrengrenzen hinweg inspirieren und ihre Kunst verschmelzen? Nach den Erfolgsproduktionen „Flying Bach“ und „Flying Illusion“ laden die Berliner FLYING STEPS zu ihrer neuen Produktion nach Berlin ein. In Zusammenarbeit mit der Na-

tionalgalerie entsteht im April 2019 „FLYING PICTURES“ – basierend auf Modest Mussorgskys „Bilder einer Ausstellung“ - im „Hamburger Bahnhof – Museum für Gegenwart“. Im Zentrum des weltberühmten Klavierstücks 1874 steht ein Ich-Erzähler, der durch die Galerieräume wandelt. Die zehn Bilder, die er auf seinem Gang durch die Ausstellung betrachtet, verkörpern dabei unterschiedliche musikalische Sprachen, die von jeweils verschiedenen Stilen und Ländern beeinflusst sind. Die FLYING STEPS versetzen diese Erzählung nach über 150 Jahren erstmals in eine visuelle Bewegung: Anstelle von Mussorgskys Ich-Erzähler treten Tänzerinnen und Tänzer auf einer multidimensionalen Bühne auf, die von mehreren Seiten aus betrachtet

werden kann. In diese einzigartige Bühnenatmosphäre treten die FLYING STEPS, eine der erfolgreichsten Urban-Dance-Crews weltweit, die in den letzten zehn Jahren über eine Million Zuschauer begeistert hat. Die dbb bundesfrauenvertretung nimmt Sie mit in den Hamburger Bahnhof zu einer der außergewöhnlichsten Tanzshows der Welt. Senden Sie uns eine E-Mail mit Ihrem Wunschtermin, Ihren Adressdaten und Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft unter dem Stichwort „Flying Pictures“ an frauen@dbb.de. Unter den Einsendungen verlosen wir in Kooperation mit Semmel Concerts 5 x 2 Tickets für „FLYING PICTURES“ by FLYING STEPS & OSGEMEOS im Hamburger Bahnhof in Berlin. Einsendeschluss: 7. April 2019. Alle Infos zu den Tourdaten: <https://www.semmel.de/bilder-einer-ausstellung-flying-pictures-flying-steps-osgemeos-live-performance-tickets.html> ■



© bpk Nina Straußgüetl

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.