



## Inhalt

### aktuell

+++ Versorgung: Seehofer unterstützt „Mütter-Rente“ für Bundesbeamtinnen und -beamte

+++ Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung: Vom Lippenbekenntnis zur praktischen Umsetzung

+++ Gleichstellung in der digitalen Verwaltung: Vertrauen ist Grundlage für hohe Leistungsbereitschaft

+++ Verwaltung 4.0: Mit Innovation gegen Diskriminierung

+++ Klischeefreie Berufswahl: Care-Arbeit muss attraktiv und lukrativ sein

+++ Mit Perspektive den Wiedereinstieg erfolgreich gestalten: Keine berufliche Unterbrechung ist zu lang!

### justitia

+++ Teilzeitbeschäftigung: Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

### mehrwert

+++ Wissenswert: Mehr Väter beziehen Elterngeld

+++ Unterhaltung gewinnen: ANDREA BERG – DAS OPEN AIR 2019

### 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

# Gleichstellungsdruck erhöhen

Die Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag ein wichtiges Ziel gesetzt. „Wir wollen (...) die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 erreichen. Dazu werden wir dieses Ziel für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben.“ Angesichts des zähen Fortschritts kann man die Politikschaffenden nicht oft genug an die Umsetzung ihrer Zielvereinbarung erinnern. Kurz vor Ostern hatte die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen dies mit einer Kleinen Anfrage nachdrücklich getan. Die Antwort der Bundesregierung (19/9204) zeigt die noch offenen Baustellen deutlich auf.

Seit den Bundestagswahlen 2017 wurden knapp viermal so viele Männer wie Frauen ins Amt eines beamteten Staatssekretärs befördert. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen waren es über ein Drittel mehr Männer als Frauen, die neu in diese Führungsebene aufstiegen. Interessant ist auch ein Blick auf die Aufstiegsverfahren nach § 27 der Bundeslaufbahnverordnung, der es ermöglicht, besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte abweichend von § 17 Absatz 3 bis 5 des Bundesbeamtengesetzes zu befördern. Ohne die Verfahren der Bundesbank zu berücksichtigen, wurden so fast doppelt so viele Männer wie Frauen aufgrund ihrer besonderen Leistungsstärke befördert.

Auf der Suche nach den Gründen liefert auch hier die Kleine Anfrage einen wichtigen Hinweis. In der letzten Beurteilungsrunde in den obersten Bundesbehörden (ohne Bundesbank, Bundeskanzleramt und Bundespräsidialamt) erhielten im höheren Dienst 232 Frauen und 297 Männer die Bestnote. Auffällig ist, dass die Leistung von weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst in jenen obersten Bundesbehörden häufiger mit der Bestnote bewertet wurde, in denen der Frauenanteil höher war als der Männeranteil. Das lässt Rückschlüsse zu, dass die Behördenkultur bei der dienstlichen Beurteilung eine entscheidende Rolle spielt. Ein genauer Blick in die Auflistung zeigt auch, welche Behörden einen Kulturwandel anstreben beziehungsweise bereits vollzogen haben. Leider bleiben die progressiven Vorreiter in der Minderheit.

Der Bundesregierung rennt die Zeit davon, um ihr erklärtes Gleichstellungsziel in den obersten Bundesbehörden zu erreichen. Bisher ist noch kein deutlicher Kurswechsel in Sicht. Bleiben die Beförderungszahlen, wie sie seit Amtsantritt dokumentiert wurden, wird die Regierung an ihrem eigenen Anspruch scheitern. Und die erklärte Vorbildfunktion, die dem öffentlichen Dienst immer wieder zugesprochen wird, bleibt unerfüllt. Den Angaben der Bundesregierung zufolge arbeitet man an einem Referentenentwurf zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen. Jetzt gilt es den Druck zu erhöhen. Nicht nur muss das angekündigte Gesetz so schnell wie möglich vorgelegt und verabschiedet, sondern auch mit wirksamen, praxisorientierten Maßnahmen unterlegt werden.

Helene Wildfeuer  
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Versorgung

## Seehofer unterstützt „Mütter-Rente“ für Bundesbeamtinnen und -beamte

„Die ‚Mütter-Rente‘ soll laut Bundesinnenminister Seehofer endlich auf die Beamtenschaft des Bundes übertragen werden“, sagte Friedhelm Schäfer, dbb Fachvorstand für Beamtenpolitik, am 10. April 2019.

Unter der „Mütter-Rente“ wird die verbesserte Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht verstanden. Die zweite Stufe dieser Reform gilt seit dem 1. März 2019. Der dbb hat sich stets für eine systemgerechte Übertragung auf das Versorgungsrecht im Beamtenbereich eingesetzt. Im Interview mit dem dbb magazin (Ausgabe 03/2019) hatte Bundesinnenminister Horst Seehofer deshalb jüngst angekündigt, noch im Frühjahr darüber entscheiden zu wollen.

Nun zeichnet sich ab: Die „Mütter-Rente“ für Bundesbeamtinnen und Beamte soll kommen, die Verbesserungen sollen systemgerecht auf die Versorgung übertragen werden. „Minister Seehofer hat die Notwendigkeit erkannt, hier Gerechtigkeit zu schaffen. Die Leistungen von Eltern bei der Kindererziehung müssen honoriert werden, unabhängig von der



Statusgruppe“, stellte Schäfer klar. „Nun müssen Bundesregierung und Parlament noch Farbe bekennen und die notwendigen Gesetzesänderungen schnell über die Bühne bringen.“

Auch die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer,

appellierte an die Bundespolitik, sich für eine schnelle Umsetzung stark zu machen. „Bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung darf es keine Ausnahmen geben. Alle Eltern, die Kinder erziehen oder erzogen haben, haben dafür die gleiche Anerkennung verdient. Kindererziehung muss gesellschaftlich wertgeschätzt werden, egal, ob die Mütter Angestellte oder Beamtinnen waren und sind“, so Wildfeuer.

Konkret sollen die entsprechenden Regelungen in das „Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz“ aufgenommen werden, dessen Entwurf das Bundesinnenministerium (BMI) vorgelegt hat. Das Gesetz, das das BMI grundsätzlich bereits auf der dbb Jahrestagung im Januar 2019 angekündigt hat, sieht neben einer Modernisierung der Besoldungsstrukturen auf Bundesebene auch die Neuregelung von Zulagen vor. Außerdem soll die Arbeitsbelastung in besonders beanspruchten Bereichen wie etwa Migration, Digitalisierung und Sicherheit abgemildert werden. ■

### Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung

## Vom Lippenbekenntnis zur praktischen Umsetzung

Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist der Schlüssel zu einem starken vielfältigen öffentlichen Dienst. Wie der gesetzliche Gleichstellungsauftrag in den einzelnen Verwaltungsbereichen effektiv umgesetzt werden kann, berieten die 55 dbb Frauenvertreterinnen auf der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung am 29. und 30. März 2019 in Königswinter. In einem Intensiv-Workshop legten sie erste Schritte für ein gemeinsames Vorgehen im verwaltungspolitischen Raum fest.

Wer behauptet, die Gleichstellung von Männern und Frauen sei im öffentlichen Dienst längst gelebte Praxis, irrt leider: Laut einer forsa-Umfrage, die im Auftrag des dbb durchgeführt wurde, fühlen sich mehr als die Hälfte aller Frauen im Job diskriminiert, weil sie aufgrund ihres Geschlechts eine Stelle nicht bekommen haben oder bei der Verteilung von Aufgaben, Gehaltserhöhungen und Beförderungen benachteiligt wurden. Für die dbb bundesfrauenvertretung steht fest: Wir wollen das ändern!

#### Gleichstellung ist Grundvoraussetzung

„Grundvoraussetzung für einen vielfältigen öffentlichen Dienst, in dem Gleichstellung nicht nur eine leere Floskel ist, ist eine diskriminierungsfreie Dienstpraxis, die Menschen nach ihrer tatsächlichen Leistung und Befähigung bewertet, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Geschlecht“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, zum Auftakt der Sitzung. Ein wichtiger Indikator, um indirekte

Diskriminierungen nachzuweisen, lieferten Statistiken zur Besetzung von Führungspositionen und den dienstlichen Beurteilungen, die nach Geschlechtern differenzieren. Diese geben Rückschlüsse auf teilweise gravierende Defizite in der Beurteilungs- und Beförderungspraxis. „Seit 1949 bekleideten mehr Männer mit dem Namen Hans einen Staatssekretärsposten als Frauen insgesamt. Das zeigt, wie sehr die Beförderungsmechanismen von stereotypen Vorannahmen geprägt sind, die dem mitteleuropäischen männlichen Führungsideal entsprechen“, kritisierte Wildfeuer.

„Das ist nicht akzeptabel“, machte auch der dbb Bundesvorsitzende, Ulrich Silberbach, deutlich. Er drängte darauf, mit gängigen Vorurteilen und Alltagssexismus aufzuräumen: ▶

▶ „Wenn wir einen modernen, diversen und agilen öffentlichen Dienst haben wollen, dann müssen wir die Hürde der Geschlechterdiskriminierung jetzt endlich nehmen. Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit sind unteilbar miteinander verbunden. Nur wer Gleichstellung lebt, kann auch Vielfalt leben und ihre Potenziale voll entfalten.“

#### Workshop: Frauen bewegen mehr!

Starke gewerkschaftliche Frauenorganisationen, die vor Ort gegen indirekte Diskriminierung vorgehen und wichtige politische Entscheidungen erwirken, sind ein zentraler Hebel in der Umsetzung der Gleichbehandlung im Dienstalltag. Wie die dbb Frauenvertreterinnen ihre

Handlungsspielräume noch besser ausschöpfen können, war Gegenstand des Intensiv-Workshops „Frauen bewegen mehr!“, der von Prozessdesignerin Caroline Paulick-Thiel (Politics for Tomorrow) moderiert wurde.

Aufbauend auf der sozialwissenschaftlichen Erkenntnis, dass der digitale Wandel der Arbeitswelt unter bestimmten Voraussetzungen Frauen neue Karrierewege eröffnen und strukturelle Benachteiligungen aufheben kann, ermittelten die Teilnehmerinnen in qualitativen Kurzinterviews zunächst die konkreten Bedarfe für ein schlagkräftiges Vorgehen im verwaltungspolitischen Raum. In gemischten Teams wurden anschließend gemeinsame Lösungen entwickelt und konkrete erste Schritte für die jeweiligen Verwaltungsbereiche formuliert. Wichtige Schlagworte waren neben einer lebendigen und vernetzten Kommunikationskultur und einer internen Personalentwicklung, die auf neue Denkweisen und kooperativen Strukturen basiere, vor allem die gezielte



und frühzeitige Förderung des weiblichen Gewerkschaftsnachwuchses.

Dazu müssten weibliche Rolemodels innerhalb der dbb Fachgewerkschaften und Landesbünde gezielt aufgebaut und stärker sichtbar gemacht werden – beispielsweise, indem mehr Frauen in gewerkschaftliche Führungspositionen gebracht werden.

Aber auch der generationenübergreifende Fachaustausch etwa über eins-zu-eins-Mentoring und regelmäßige interaktive Austauschformate, die persönlichen Mehrwert generieren und einen Beitrag zur strategischen Ausrichtung leisten, seien Mittel der Wahl. ■



© Toby Giessen / Behördenspiegel

Gleichstellung in der digitalen Verwaltung

# Vertrauen ist Grundlage für hohe Leistungsbereitschaft

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bietet Frauen nur dann bessere Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn flexible und familienfreundliche Karrieremodelle den beruflichen Aufstieg nicht behindern. „Führungskräfte, die ihren Beschäftigten großes Vertrauen entgegenbringen, werden mit hoher Leistungsbereitschaft belohnt“, stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, auf dem Behördenspiegel-Kongress „Digitaler Staat“ am 3. April 2019 in Berlin heraus.

gegenbringen, werden mit hoher Leistungsbereitschaft belohnt“, stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, auf dem Behördenspiegel-Kongress „Digitaler Staat“ am 3. April 2019 in Berlin heraus.

Neben der Bereitstellung der digitalen Infrastruktur, der technischen Ausstattung und der IT-Sicherheit müssten auch die Rahmenbedingungen für mobiles und flexibles Arbeiten im Team geregelt werden. Dazu gehörten allgemeingültige Kontrollmechanismen ebenso wie flankierende Resilienz-Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte, um die Teammitglieder vor „Selbstausschöpfung“ zu bewahren. „Mobil und flexibel zu arbeiten, darf nicht heißen, allzeitbereit und immer verfügbar zu sein. Das geht auf Dauer nach hinten los und führt nicht zu einer generellen Leistungssteigerung, sondern langfristig zu höheren Krankenständen und damit zu weniger Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Hier sind die Betriebsräte gefragt, dem Aufweichen der Arbeitsschutzregelungen entgegenzuwirken“, so Wildfeuer.

„Die Frage nach einer neuen Leistungskultur ist das Kernthema bei der Digitalisierung im öffentlichen Dienst“, stellte Wildfeuer fest. Junge hochqualifizierte Frauen zögen bei der Berufswahl häufiger eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor einer Anstellung in der Privatwirtschaft vor, da sie sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhofften. Diesen Imagevorteil müsse der öffentliche Dienst im Ringen um qualifizierte Fachkräfte als Wettbewerbsvorteil ausbauen. „Führen in Teilzeit, Top- und Job-Sharing-Modelle sind wichtige Bausteine für eine gendergerechte digitale Arbeitswelt, die das Vertrauen in die Arbeitsleistung der Beschäftigten großschreibt“, machte Wildfeuer in diesem Zusammenhang deutlich.

Das setze jedoch ein Aufbrechen der Präsenzkultur voraus. Damit zwingend einhergehen müsse eine kritische Prüfung der Leistungsbeurteilung. „Die Arbeitsleistung von Teilzeitbeschäftigten wird bereits

jetzt schon schlechter bewertet als die von Vollzeitkräften. Hier müssen wir ansetzen: Der Leistungsbegriff muss neu definiert werden, um der Fehlannahme, wer immer erreichbar ist, leistet grundsätzlich mehr, entgegenzuwirken“, betonte Wildfeuer. Vielmehr müssten die Arbeitsergebnisse zum Leistungsmaßstab werden. „Dazu müssen die Leistungskriterien, die bei der dienstlichen Beurteilung zugrunde gelegt werden, auf indirekt diskriminierende Tatbestände geprüft und, wenn nötig, entsprechend neu gefasst werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Unterstützung erhielt Wildfeuer von Janna Gall, Hauptpersonalrätin des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport sowie stellvertretende Landesvorsitzende der DVG Hessen. Als Expertin für IT und Digitalisierung stellte sie die Herausforderungen für die Personalräte dar und erläuterte dringend erforderliche Schritte. ■

Verwaltung 4.0

# Mit Innovation gegen Diskriminierung

Innovative Ansätze der Verwaltungsorganisation müssen gezielt genutzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen. Das machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 13. April 2019 auf der Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung in Königswinter deutlich.

„Würden die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst konsequent umgesetzt, müssten Frauen und Männer, Teilzeit- und Vollzeitkräfte dieselben Aufstiegs- und Karrierechancen haben. Die Verwaltungsrealität ist jedoch eine andere“, stellte Wildfeuer heraus. Beschäftigte, die Teilzeit mit mobiler Arbeit kombinierten, kämen bei der Leistungsbeurteilung besonders schlecht weg. Ihre Aufstiegschancen gingen gegen Null. „Die Führungskräfte müssen hier stärker in die Pflicht genommen werden, die Leistung dieser Beschäftigten stärker sichtbar zu machen und unabhängig von deren geleisteter Arbeitszeit zu beurteilen. Dazu muss der klassische Verwaltungsalltag neu organisiert werden. Das erreichen wir nur mit

einem Paradigmenwechsel: weg von der Präsenzkultur hin zur Ergebniskultur“, betonte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Erste innovative Ansätze, die etwa auf flächendeckende mobile Arbeitsweisen setzten, in Kombination mit Führungskräftebildungen, verbindlichen Teamvereinbarungen und regelmäßigen Präsenztagen, an denen das gesamte Team in der Dienststelle zusammenkommt, zeigten erstaunliche Ergebnisse. Im Vergleich der Beurteilungsnoten von Vollzeit und Teilzeitkräften seien keine signifikanten Unterschiede mehr festzustellen. Das fördere nicht nur die Chancengleichheit, auch die Wahrnehmung der öffentlichen Verwaltungen als moderne und attraktive Arbeitgeber würde gesteigert, so Wildfeuer.



© DSTG-Bundesfrauenvertretung

„Diese Erkenntnisse müssen wir nutzen, um beim weiblichen Nachwuchs zu punkten“, stellte Milanie Hengst, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung, heraus. „In der Finanzverwaltung können wir zusehen, wie der Kampf um die besten Köpfe immer härter wird. Gleichzeitig steigt aber der Bedarf an motivierten und qualifizierten Fachkräften. Es ist höchste Zeit, dem Kulturwandel einen kräftigen Schub zu geben.“ ■



Klischeefreie Berufswahl

# Care-Arbeit muss attraktiv und lukrativ sein

Größere Anstrengungen für eine klischeefreie Berufswahl und eine Aufwertung der Care-Berufe hat Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, anlässlich des Girls' Day und Boys' Day am 28. März 2019 gefordert.

Noch immer streben Jungs eher in gut bezahlte naturwissenschaftliche und technische Berufe, während Mädchen sich weiterhin häufiger für eine Ausbildung in den niedriger entlohnten Pflegeberufen entscheiden. Nur jeder fünfte Ausbildungsplatz in der Pflege wurde laut des Statistischen Bundesamt (Destatis) im vergangenen Ausbildungsjahr mit einem männlichen Bewerber besetzt. Noch geringer – mit nur 17 Prozent – ist der Anteil weiblicher Auszubildender im Bereich „Naturwissenschaft, Geografie und Informatik“. „Das zeigt doch,

dass wir die Geschlechterklischees in der Berufswelt noch immer nicht überwunden haben. Ein Aktionstag im Jahr allein kann dieses Problem nicht richten. Vielmehr brauchen wir ein Berufsorientierungsprogramm, das bundesweit für vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten wirbt und mit den stereotypen Berufszuweisungen bricht. Mädchen und Jungen sollen alles werden können“, betonte Wildfeuer.

Dazu gehöre zum einen eine klischeefreie frühkindliche Bildung und ein praxisorientierter Schulunterricht, der Mädchen und Jungen den Zugang zu naturwissenschaftlichen wie sozialen Berufen in gleichem Maße schmackhaft mache. „Die Schulen und auch die Kindertagesstätten können hier eine zentrale Lücke in der Berufsbildung schließen und müssen

bei dieser wichtigen Aufgabe noch stärker unterstützt werden“, so Wildfeuer.

Zum anderen müsse sich die Bundesregierung noch stärker für die Aufwertung der Pflegeberufe einsetzen. „Menschen mit Behinderung zu unterstützen, Ältere zu pflegen und sich um Kinder oder Kranke zu kümmern, muss ein viel positiveres Image in unserer Gesellschaft bekommen. Das gelingt vor allem dann, wenn die Arbeitsbedingungen in den Care-Berufen stimmen und die Bezahlung den hohen Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, entspricht. Care-Arbeit muss attraktiv und lukrativ sein. Nur so können der Fachkräftemangel behoben und das Gender Pay Gap im Care-Sektor auf lange Sicht geschlossen werden“, stellte Wildfeuer heraus. ■



Streiten für einen erfolgreichen Wiedereinstieg: Milanie Hengst (2. von rechts) Seite an Seite mit den Projektverantwortlichen der „Perspektive Wiedereinstieg“.

Mit Perspektive den Wiedereinstieg erfolgreich gestalten

# Keine berufliche Unterbrechung ist zu lang!

Seit über zehn Jahren verhilft das breit angelegte Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit Frauen und Männern, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem

Erwerbsleben ausgeschieden sind, zu einem perspektivreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Initiative als einen wichtigen Bestandteil der Fachkräftegewinnung – auch mit Blick auf die öffentliche Verwaltung.

„Oft stolpern Frauen beim Wiedereinstieg nach einer Elternzeit über unüberwindbare Hürden, mit dem Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" schließt das Bundesfrauenministerium mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit hier eine wichtige Lücke“, machte Milanie Hengst, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, am 14. März 2019 am Rande der Auftaktveranstaltung zur neuen Förderphase im Rahmen von „Perspektive Wiedereinstieg“ in Berlin deutlich. Sie nutzte die Gelegenheit, sich mit den zuständigen Projektverantwortlichen Sabine Christen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und Judith Wüllerich

(Bundesagentur für Arbeit) über die Herausforderungen und Potenziale der Digitalisierung der Arbeitswelt im Hinblick auf Frauenkarrieren auszutauschen. „Mit mobilen und flexiblen Arbeitszeitarangements kann der Übergang nach einer Elternzeit oder einer längeren beruflichen Auszeit fließender gestaltet werden. Gleichzeitig erleichtern digitale Weiterbildungsmöglichkeiten neue Ansätze für Qualifizierung während einer Berufspause. Das E-Learning-Programm „Perspektive Wiedereinstieg – Online“ geht hier genau den richtigen Weg“, so Hengst. Insbesondere im Angebot für Arbeitgebende im öffentlichen Dienst sieht die dbb bundesfrauenvertretung noch Entwicklungspotenziale.

Neben den Beratungsangeboten zur besseren Organisation der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie Hinweise, wie hochqualifiziertes, motiviertes und passendes Fachpersonal gefunden werden kann, sollte das Beratungsangebot ebenso auf die Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamten in Eltern- und Pflegezeiten zielen. „Denn auch dieser Beschäftigtengruppe muss eine nahtlose Rückkehr ohne Karriereknick gewährleistet werden“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, deutlich. **Niedrigschwellig und effektiv** Wesentlicher Baustein des Aktionsprogramms ist das umfangreiche Portal [perspektive-wiedereinstieg.de](http://perspektive-wiedereinstieg.de), ▶

# PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG

Potenziale erschließen!

- das Wiedereinstiegsinteressierten mit unzähligen Tipps, Checklisten, Praxisbeispielen sowie Erfolgsgeschichten von Wiedereinsteigerinnen als Lotse im Wiedereinstiegsprozess dient. Arbeitgebende

erhalten dort gezielte Informationen, wie sie die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen wirkungsvoll ansprechen und einbinden. Im Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“, das ein weiterer Baustein sowie Herzstück des Aktionsprogramms ist und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wird, werden Frauen und Männer bundesweit mit Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie einem ergänzenden Coaching bei ihrer Rückkehr in das Berufsleben begleitet. ■



wurde im Fall der Klägerin auch Gebrauch gemacht.

Für den nach Ablauf des Arbeitsjahres bestehenden Zeitsaldo hat die Beklagte die Grundvergütung geleistet. Allerdings hat sie keine Mehrarbeitszuschläge gewährt und dies damit begründet, dass die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschreite. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

**Die Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte über die Revision der Beklagten zu entscheiden, die mit Blick auf die Mehrarbeitszuschläge jedoch keinen Erfolg hatte. Die Auslegung des Tarifvertrags ergebe, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung entspreche höherrangigem Recht und sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Zu vergleichen seien die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, ab der ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

**Das Fazit**

Der mit der Sache befasste Zehnte Senat des BAG gab mit der Entscheidung ausdrücklich seine bis-

her gegenläufige Ansicht auf und schloss sich der Auffassung des Sechsten Senats an. Ohnehin war die zuvor vertretene Ansicht nur schwer nachvollziehbar: Noch vor kurzem urteilte der Zehnte Senat, dass Mehrarbeitszuschläge als Ausgleich für gesundheitliche Belastungen gezahlt würden, die nur vorlägen, wenn die tariflich festgelegte Regelarbeitszeit überschritten werde (zuletzt BAG, Urteil vom 26. April 2017, Aktenzeichen 10 AZR 589/15) – ein Argument, das eine faktische Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ermöglicht. Denn tatsächlich besteht die Hauptbelastung von Überstunden in aller Regel darin, dass Betroffene über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus in ihrer Freizeit und ihrem Privatleben beeinträchtigt werden. Das Urteil dürfte auch Auswirkungen auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes haben. Die Verpflichtung für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende, Mehrarbeit zu leisten, ergibt sich aus § 6 Abs. 5 TVöD / TV-L. Dabei handelt es sich um Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur Höhe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten leisten. In § 7 Abs. 7 TVöD / TV-L ist klargestellt, dass erst bei Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge anfallen. Die Rechtmäßigkeit der Regelung müsste nach der Entscheidung des BAG überprüft werden.

Quelle: tacheles Nr. 3 / 2019 (März), [www.dbb.de/arbeitnehmer](http://www.dbb.de/arbeitnehmer) ■



© COLOURBOX.de

## Wissenswert

### Mehr Väter beziehen Elterngeld

Die Zahl der Eltern, die Elterngeld beziehen, nimmt weiterhin zu. Im Jahr 2018 haben laut Statistischem Bundesamt 1,4 Millionen Mütter und 433 000 Väter die Lohnersatzleistung erhalten. Insgesamt nahm die Zahl der Personen, die Elterngeld bezogen im Vergleich zu 2017 um vier Prozent zu. Während die Anzahl der Elterngeld beziehenden Mütter um drei Prozent zunahm, stieg auch die Zahl der Väter um knapp sieben Prozent.

Jetzt anmelden!

## Frauenpolitische Fachtagung 2019



© COLOURBOX.de

#Geschlechtergerechtigkeit:

### Da geht noch mehr!

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

Mehr zum **Programm**  
und der Online-Anmeldung unter  
[www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)

## Unterhaltung gewinnen

### ANDREA BERG – DAS OPEN AIR 2019!

Wenn eine Frau in Deutschland für echte Emotionen sorgt, für Bauchkribbeln, Gänsehaut und Glücksgefühle, für unvergessliche



© Sandra Ludewig

und atemberaubende Shows in ausverkauften Arenen – dann kann nur von einer die Rede sein: Andrea Berg. Eine Künstlerin, die durch ihre authentische und sympathische Art eine Ausnahmestellung auf dem deutschen Musikmarkt hat. Seit

1992 steht sie für große Gefühle, Liebe und Leidenschaft – sie hat Drachen geritten, Seelen gestreichelt, Herzen verzaubert, über 13 Millionen Tonträger verkauft, Rekorde gebrochen und unzählige Menschen begeistert.

2017 war für die Schlagerkönigin ein sehr erfolgreiches Jahr, das ihr so schnell keiner nachmacht: ihre Tournee „Seelenbeben LIVE“ sowie ihre Hautnah-Konzerte, womit sie sich und ihren Fans zum Jubiläum „Andrea Berg – 25 Jahre Abenteuer Leben“ einen Herzenswunsch erfüllte, waren restlos ausverkauft. Ihr im September erschienenenes Best Of-Album erreichte noch vor Veröffentlichung GOLD und die GfK Entertainment (Offizielle Deutsche Charts) bestätigte: Keine deutsche Sängerin hatte hierzulande mehr Nummer-1-Alben als sie – zehn Spitzenplätze! Keine andere Sängerin brachte sechs Alben hintereinander auf Platz 1 der Charts. Und, ein ganz außergewöhnlicher Rekord, ihr Best Of ist das am häufigsten in den offiziellen Deutschen Charts platzierte Album aller Zeiten! Das letzte Album Seelenbeben ist das erfolgreichste Album einer Künstlerin im Jahr 2016 und ANDREA BERG wurde dafür mit dem ECHO 2017 geehrt. Übrigens die 8. ECHO-Auszeichnung im Laufe ihrer Karriere!

Als besonderes Geschenk an ihre Fans bereiten die Künstlerin und ihr

Team einen spektakulären Open-Air-Sommer 2019 vor. Neben ihren jedes Jahr stattfindenden „Heimspiel-Konzerten“ in Aspach, wird Andrea Berg 2019 wieder ihre Lieblings-Freilichtbühne, die Berliner Waldbühne, bespielen. Für dieses außergewöhnliche Konzerterlebnis am 27. September 2019 in Berlin verlost die dbb bundesfrauenvertretung in Kooperation mit Semmel Concerts 5 x 2 Tickets. Schicken Sie eine E-Mail mit Ihren Adressdaten (Postanschrift!) und Ihrer dbb Mitglieds-gewerkschaft unter dem Stichwort „Andrea Berg“ an [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de) und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 30. Juni 2019. [www.semmel.de/andrea-berg](http://www.semmel.de/andrea-berg)

#### Impressum:

##### Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung  
Friedrichstraße 169  
D-10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99  
[frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)  
[www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)  
[www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung](http://www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung)

##### Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der  
dbb bundesfrauenvertretung

##### Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
Einverständnis der Herausgeberin.