



Inhalt

aktuell

+++ Frauenpolitische Fachtagung 2019: #Geschlechtergerechtigkeit – Da geht noch mehr!

+++ Gleichstellungsindex 2018: Mehr Frauen im Bundesdienst in Führung bringen – Da hilft nur eine gesetzliche Lösung!

+++ dbb bundesfrauenvertretung unterstützt EBD-Aufruf: 50 Prozent der EU-Spitzenjobs für Frauen

+++ Deutscher Diversity-Tag 2019: Diversity Management kann Frauenförderung nicht ersetzen

mehrwert

+++ Deutscher Kita-Preis: Frühkindliche Bildung – Jeder Cent ist gut investiert

+++ Sommerliteratur gewinnen: „Alles, was Du von mir wissen sollst“ – Sissel-Jo Gazan

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

Wir müssen die Spielregeln ändern

Es ist gerade einmal einen Monat her, da hatte Angela Merkel den Unternehmen gedroht: Wenn diese nicht mehr Frauen in Führungspositionen bringen würden, dann müssten Sanktionen eingeführt werden. Und in diesem Monat sind viele Zahlen auf den Tisch gepackt worden, die für gesetzliche Sanktionen sprechen: Die schwindenden Frauenanteile in den Bundesparteien und im Bundestag wurden in zahlreichen Reden zum 70. Jubiläum des Grundgesetzes angemahnt. Der Gleichstellungsindex wurde am 5. Juni 2019 veröffentlicht, ein ernüchterndes Zeugnis für die Versäumnisse der Gleichstellung im öffentlichen Dienst: Auch hier tendieren die Frauenanteile in Führungspositionen eher nach unten denn nach oben. Die Gleichstellung in Deutschland stagniert nicht nur, sie entwickelt sich zurück. Da scheinen die Drohungen der Bundeskanzlerin nur konsequent.

Zeitgleich haben wir im dbb forum auf der Frauenpolitischen Fachtagung über Lösungsmöglichkeiten diskutiert: Welche Mechanismen müssen verändert werden, damit es Frauen gelingt, in Spitzenpositionen vorzudringen? (Den ausführlichen Bericht lesen Sie ab Seite 2.) Die Hürden sind groß, in der Politik und in der Wirtschaft ebenso wie in den öffentlichen Verwaltungen. Das ist bittere Wahrheit. Auch zeigt sich, dass es an vielen Stellen dieselben Mechanismen sind, die Frauen zurückhalten: Es sind die Spielregeln, die einst für eine ausschließlich männliche Riege entworfen wurden. Es wird Zeit, diese endlich für das gemischte Doppel umzuschreiben.

In einigen Parteien gibt es dafür gute Beispiele, über die wir auf unserer Tagung diskutiert haben. Aber auch die Medienberichterstattung kann einen großen Beitrag leisten, Frauen in ihrer Kompetenz sichtbarer zu machen. Gleichstellung passiert nicht einfach. Sie ist das Ergebnis harter Arbeit vieler Akteurinnen und Akteure, und auch in einer Demokratie müssen Menschen für ihre Rechte kämpfen und Teilhabe erstreiten. Solidarität ist dafür ein hohes Gut. Denn nur gemeinsam ist es möglich, Transformationsprozesse anzustoßen. Nicht die Frauen müssen sich dafür ändern. Die Spielregeln in den Behörden, den Parteien und den Unternehmen müssen sich ändern. Wenn die Organisationen dazu nicht selbst in der Lage sind, dann muss die Politik die nötigen Weichen stellen. Es wird höchste Zeit für eine gesetzliche Lösung, die auch im öffentlichen Dienst Wirkung zeigt.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Frauenpolitische Fachtagung 2019

#Geschlechtergerechtigkeit: „Da geht noch mehr!“

© Fotos: Marco Urban

Die 15. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung fragte am 3. Juni 2019 in Berlin, wie es 100 Jahre nach der Einführung des Wahlrechts und 70 Jahren Grundgesetz in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich aussieht. Denn so viel ist bekannt: Noch immer verdienen Frauen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer, im Ruhestand müssen sie mit weniger als der Hälfte an Renteneinkünften auskommen, und auch die politische und wirtschaftliche Macht liegt, auch im öffentlichen Dienst, noch immer überwiegend in den Händen von Männern. Gemeinsam mit Rechtsexpertinnen und Gleichstellungsanwältinnen legten die dbb

frauen die Lücken der gesetzlichen Gleichstellung offen und diskutierten Lösungsangebote und neue Möglichkeiten für eine „Balance of Power“ der Geschlechter. Mehr Einsatz und politischen Willen bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern fordern der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung bereits seit langer Zeit. Doch trotz jahrzehntelanger Bemühungen sei man – auch im öffentlichen Dienst – noch lange nicht am Ziel, kritisierten dbb Chef Ulrich Silberbach und die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer zum Auftakt der Frauenpolitischen Fachtagung im voll besetzten dbb forum berlin.

„Es kann doch nicht sein, dass wir im 21. Jahrhundert in einen Koalitionsvertrag schreiben müssen, dass die Bundesregierung im öffentlichen Dienst die Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen bis 2025 umsetzen will“, rügte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. Zudem sei dieses Vorhaben angesichts der „erheblichen Defizite bei der Besetzung von Leitungspositionen mit weiblichen Führungskräften ein durchaus ambitioniertes Ziel“. Silberbachs Appell: „Da geht definitiv noch mehr in Sachen Geschlechtergerechtigkeit!“ Auch die Gewerkschaften nahmen der dbb Chef bei diesem Thema selbstkritisch ins Visier: „Starke Gewerkschaften sind ein Glück für die Demokratie mit ihrem Gestaltungswillen und ihrer Durchsetzungsstärke. Damit wir das auch in Zukunft sind und wirklich die Interessen aller unserer Mitglieder vertreten, sage ich ganz klar: Wir

brauchen mehr Kolleginnen. Auch dieses Ziel steht auf unserer Agenda für den gewerkschaftlichen Nachwuchs ganz oben“, machte Silberbach



Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender

deutlich, hier seien der dbb und seine Mitgliedsorganisationen allesamt gefordert.

Mit Blick auf den digitalen Transformationsprozess warb Silberbach für die Chancen, die neue flexible Arbeitsformen auch für Frauen eröffneten, und sprach sich für mehr Experimentierfreude und Fehlertoleranz aus: „Neue Formen der Zusammenarbeit, die vielleicht weniger von Hierarchien geprägt sind, müssen einfach mal ausprobiert werden. Was spricht dagegen, ein großzügiges Angebot an mobilem Arbeiten auszuprobieren, sich auf Präsenztage zu verständigen, Führungspositionen in Teilzeit zu ermöglichen? Am Ende kann gemeinsam beurteilt werden, welcher Arbeitsprozess für welche Behörde sinnvoll erscheint. Dies wäre ein Weg, alle Beschäftigten, Vollzeit oder Teilzeit, jung oder alt, und insbesondere auch die Frauen ▶

▶ auf einem Weg der Veränderung zum Positiven mitzunehmen“, so der dbb Chef – „immer Seite an Seite mit den Beschäftigtenvertretungen, die darauf achten, dass sich alles im Rahmen der essentiellen Leitplanken bewegt und nicht zu Lasten der Gesundheit und der Rechte der Kolleginnen und Kolleginnen geht.“



Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Gastgeberin der Frauenpolitischen Fachtagung, warnte vor der zunehmenden Erosion der Gleichstellungsziele in Deutschland: „Der unvollständige Status quo steht auf der Kippe. Zum ersten Mal seit 1949 ist der Frauenanteil im Bundestag rückläufig, immer häufiger fahren rechtspopulistische Kräfte Kampagnen gegen staatliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Das ist verfassungsfeindlich und zutiefst undemokratisch“, so Wildfeuer. „Wer den Gleichstellungsgrundsatz angreift, stellt unsere demokratischen Grundwerte in Frage und verletzt ein Menschenrecht. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau herzustellen, ist ein zentraler Verfassungsauftrag für uns alle, insbesondere richtet er sich an die Bundesregierung und alle weiteren politischen Akteurinnen und Akteure, an die öffentlichen Verwaltungen, an die öffentlich-rechtlichen Institutionen und auch an die Gewerkschaften“, betonte Wildfeuer. Auch der gleichberechtigte Zugang zu finanziellen Ressourcen müsse stärker in den Blick genommen werden. „Aus unserer Sicht sind gendersensible Haushalte dringend geboten, um die gleiche Teilhabe von Männern und

Frauen am öffentlichen Leben zu verwirklichen. Gleichstellung kann und muss gezielt über den kontrollierten Einsatz von Steuermitteln gesteuert werden. Deshalb müssen wir auch über steuer- und arbeitsmarktpolitische Fehlanreize sprechen, die das Ehegattensplitting und die Lohnsteuerklassenkombination III/V setzen“, verlangte Wildfeuer.

Staatssekretärin Seifert: Brauchen Arbeit, die zum Leben passt

Juliane Seifert, seit März 2018 beamtete Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), stellte sich mit Blick auf das Thema der Frauen-Fachtagung – Geschlechtergerechtigkeit – als „Exotin“ vor. Seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1949 seien 600 beamtete Staatssekretäre in den Bundesministerien tätig gewesen, darunter 19 Frauen. „Ich darf allerdings hinzufügen, dass wir in der jetzigen Bundesregierung mit insgesamt sechs beamteten Staatssekretärinnen recht gut aufgestellt sind“, räumte Seifert ein. Generell bleibe aber auch in der Bundesverwaltung der Handlungsbedarf bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen groß: „Hier muss es weiter vorangehen.“



Juliane Seifert, Staatssekretärin im BMFSFJ

Dazu haben wir uns im Koalitionsvertrag verpflichtet.“ Derzeit prüften BMFSFJ und Bundesjustizministerium eine Erweiterung des bestehenden Führungspositionen-Gesetzes. „Wir schauen uns das gerade für den Bereich der Bundesverwaltung an, möchten aber auch die Unternehmen in der freien Wirtschaft stärker in die Pflicht nehmen, damit Zielvereinbarungen vereinbart und wirksamer umgesetzt werden können“, sagte

Seifert. Der Gesetzentwurf werde in Kürze vorgelegt und in die Ressortabstimmung gegeben, stellte die Staatssekretärin in Aussicht.

Auch mit dem Bundesgleichstellungsgesetz, „das demnächst 18 und damit volljährig wird“, seien gesetzliche Regelungen etabliert worden, die Frauen auf ihrem Weg in die Gleichberechtigung unterstützen. Um diesen Weg fortzusetzen, „brauchen wir Arbeit, die zum Leben passt, mehr flexible Arbeitszeitregelungen, mehr Führung in Teilzeit und faire Beurteilungsinstrumente, die nicht darauf ausgerichtet sind, zu schauen, wer wie lange im Büro sitzt, sondern was die Leute leisten.“ Am Beispiel ihres Ministeriums hob Seifert auch die Chancen hervor, die der digitale Wandel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf biete. „Laut einer internen Umfrage machen bei uns im BMFSFJ rund 96 Prozent von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch und geben an, damit sehr zufrieden zu sein.“

Als weiteres Beispiel erfolgreicher Gleichstellungspolitik ihres Hauses führte die Staatssekretärin das in dieser Legislatur in Kraft gesetzte Gute-Kita-Gesetz an, das Eltern von Kindern im Vorschulalter mehr Qualität in der Betreuung bei geringeren Gebühren bringe, und informierte, dass das BMFSFJ zusammen mit dem Bundesbildungsministerium und einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe einen Rechtsanspruch zur Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern vorbereite. Abschließend ermunterte Juliane Seifert die Frauen – sich selbst einschließend –, weniger Selbstzweifel an ihrer Eignung als Führungskräfte zu hegen, sich besser zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen. „Die Männer machen das schon lange so, wir Frauen können das auch!“

Frauen steuerlich häufig mittelbar diskriminiert

Dr. Ulrike Spangenberg vom Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien beleuchtete in ihrem Impulsvortrag die immer noch vorhandene Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Steuerrecht. Das deutsche Steuerrecht wirke vielfach mittelbar diskriminierend, so die promovierte Juristin. Exemplarisch nannte sie das umstrittene Ehegattensplitting, bei dem Eheleute zusammen als eine steuerpflichtige Person gelten. Das komme laut Spangenberg vor allem Ehepaaren zugute, deren Einkünfte unterschiedlich hoch sind. Ein Paar etwa mit einem zu versteu-



Dr. Ulrike Spangenberg, Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien

▶ ernden Einkommen von 60 000 Euro, bei dem ein Partner keine Einkünfte hat, wird – verglichen mit einem Paar mit gleichem Einkommen, das jedoch zu jeweils 50 Prozent auf beide Partner aufgeteilt ist – um 6 200 Euro entlastet. „Das verhindert häufig, dass Frauen nach ihrer Elternzeit wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kommen“, erklärte Spangenberg. „Denn warum soll ich wieder mehr arbeiten, wenn ich dadurch weniger verdiene?“

Ebenso wie das Ehegattensplitting benachteiligt auch das Lohnsteuerverfahren überwiegend Frauen steuerlich. Dieses sieht vor, dass einer der beiden Ehepartner von der Lohnsteuerklasse I in die niedriger versteuerte Klasse III wechseln könne, wenn der andere Partner in die überbesteuerte Klasse V wechselt. „90 Prozent aller Steuerzahler in Klasse V sind Frauen“, sagte Spangenberg. Dadurch würde nicht nur das ohnehin geringere Einkommen nochmals reduziert, so die Expertin. Es mindere auch die Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld oder die Rente, weil sich diese Leistungen am Nettoeinkommen orientierten. „Somit sind Frauen hier doppelt benachteiligt, weil sie von den eingezahlten Beiträgen, die sich am Bruttolohn orientieren, prozentual nochmals weniger rausbekommen“, so die Expertin. Dies führe zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut bei Frauen.

„Verfassungswidriger Zustand“ in den Parlamenten

„Bis wir zu einer 50-zu-50-Parität in den Parlamenten kommen, leben wir im Prinzip in einem verfassungswidrigen Zustand.“ Klarer hätte Silke

Ruth Laskowski ihre Analyse der mangelnden Repräsentanz von Frauen in der deutschen Legislative nicht zusammenfassen können. In ihrem Impulsvortrag auf der Frauenpolitischen Fachtagung plädierte die Wirtschaftsjuristin mit Professur an der Universität Kassel eindeutig für eine konsequente Änderung des Wahlrechts in der Bundesrepublik.

Mit 30,7 Prozent sei der Frauenanteil im Bundestag nach den letzten Wahlen sogar rückläufig und die Lage in den Ländern ist keineswegs besser, so Laskowski. „Es mangelt dabei schon in den Nominierungsverfahren der Parteien an Chancengleichheit. Anders ist nicht zu erklären, dass nur 29 Pro-



Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski, Universität Kassel

zent der Listenplätze und sogar nur 25 Prozent der Direktkandidaturen 2017 an Frauen gegangen sind. Ohne klare Wahlrechtsänderungen wird es hier auch in den nächsten Jahren keine Fortschritte geben“, so die Juristin. Diese Ungleichbehandlung missachte nicht nur die gesellschaftliche Wirklichkeit in Deutschland, sondern sei auch ein klarer Verfassungsverstoß: „Das betrifft die Gleichberechtigung, das passive Wahlrecht und sogar das Demokratieprinzip selbst, schließlich wird indirekt ja auch die demokratische Wahlfreiheit der Bürgerinnen und Bürger eingeschränkt.“ Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hierzu sei eindeutig und gehe eben nicht nur von förmlichem Recht aus, sondern von der konkreten Lebenswirklichkeit, so Laskowski. Zur konkreten Lebenswirklichkeit in den deutschen Parteien gehöre heute auch die völlig inakzeptable Erwartung, dass sich Direktkandidierende mit signifikanten Beträgen (bis zu 100 000 Euro) aus dem eigenen

Vermögen an ihrer Wahlkampffinanzierung beteiligten: „Was bei der bestehenden Entgeltdiskriminierung nur zu einer weiteren Benachteiligung der Frauen in Deutschland führt.“

Laskowski plädiert nachdrücklich für quotierte Kandidierenden-Listen auf allen Ebenen. „Das Wahlorganisationsrecht strukturiert die Zusammensetzung der Parlamente vor. Hier müssen wir ansetzen. Es gibt inzwischen etliche Vorschläge zum Thema. Die jüngste Paritäts-Regelung in Brandenburg könnte ebenso wie die Parité-Gesetze in Frankreich Vorbild sein. Man kann die Listen der Reihe nach paritätisch besetzen oder in Direktwahlkreisen Teams bilden, in denen sich eine Frau und ein Mann die Arbeit in Parlament und Wahlkreis teilen. Hauptsache, wir beenden bald den permanenten Verfassungsbruch, den der jetzige Zustand darstellt.“

Gemeinsam auf den Weg machen

„Gleichberechtigte Gesellschaft – Frauen gehen voran“ lautete die Überschrift der von Caroline Paulick-Thiel (Politics for Tomorrow) moderierten Podiumsdiskussion. Dort bedauerte die CDU-Bundestagsabgeordnete Elisabeth Motschmann, dass auch die CDU nur rund 20 Prozent Frauen in den Bundestag schickt. Das Grundproblem: Weil viele Sitze durch Direktmandate gewonnen werden, spielten paritätische Listen kaum eine Rolle beim Verteilungsverhältnis der Sitze im Bundestag zwischen Frauen und Männern. Als ehemalige Quotengegnerin habe sie den Leitsatz „Leistung zählt, nicht Chromosomen“, vertreten. Heute sei sie davon überzeugt, dass es nur mit Quotenregelungen zu schaffen sei, mehr Frauen in Spitzenpositionen in Politik, Wirtschaft und im öffentlichen Dienst zu ▶



Elisabeth Motschmann, MdB

▶ bringen. „Als ich 1976 in die CDU eingetreten bin, wurden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauen in Führungspositionen und die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern heftig diskutiert. Bis heute sind diese Themen aktuell.“ Weniger Delegierten- und mehr Urwahlen – also die direkte Wahl zur Besetzung eines Spitzenamtes innerhalb einer Partei durch ihre Mitglieder – seien nach Motschmanns Ansicht eine Möglichkeit, mehr Frauen in die Gremien von Politik und Verbänden zu bringen, da so die politische Beeinflussbarkeit handverlesener Delegierter nicht zum Tragen komme. In diesem Zusammenhang forderte Motschmann Frauen dazu auf, sich besser zu vernetzen. Mit Blick auf die Medien wünschte sich Motschmann, dass „es nicht überwiegend Männer sind, die in Talkshows und wissenschaftlichen Analysen die Welt erklären, denn Medien machen Karrieren“. Das gelte für Geschichtsbilder ebenso wie für aktuelles politisches Geschehen.



Heike Hempel, stellv. Programmdirektorin des ZDF

Heike Hempel, ZDF, Leiterin der Hauptredaktion Fernsehfilm/Serie II und seit Januar 2018 stellvertretende Programmdirektorin des ZDF, bezeichnete die Gleichstellung denn auch als Teil des Auftrages, den das ZDF als öffentlich-rechtliche Sendeanstalt zu erfüllen habe: „Wir achten in unserem Personalmanagement darauf, dass wir Frauen in verantwortlichen Posten haben.“ Bei der Entwicklung neuer Unterhaltungsformate und Serien hinterfrage man, wie Frauengeschichten in der heutigen Zeit erzählt werden sollten. „Dabei geht es uns nicht darum, den einen oder anderen Kommissar gegen eine Kommissarin auszutauschen: „Wir haben uns vorgenommen, die Geschlechter

in ihrer Diversität darzustellen.“ Hempel wandte sich entschieden gegen Vorwürfe, dass das ZDF in seinen Unterhaltungsfilm überkommene Rollenbilder transportiert. „In unseren Filmen geht es um Kompetenz, die wir in Frauenbildern schildern. Als öffentlich-rechtlicher Sender sind wir Abbild der Gesellschaft und sollten auch eine Vorreiterfunktion ausüben. Das tun wir, indem wir Frauen mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten sichtbarer machen.“ Daraus lasse sich vielleicht auch die Erkenntnis ableiten, „dass wir Frauen nicht immer besser sein müssen als die Männer“.



Beate Müller-Gemmeke, MdB

Beate Müller-Gemmeke, Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen, betonte, dass die Gleichstellung quasi in der DNA ihrer Partei verankert sei. Dort gab es von Anfang an ein Frauenstatut, das seitdem „knallhart“ die Parität der Geschlechter regelt. „Deshalb habe ich mich dort immer wohlfühlt, weil die gesellschaftliche Wirklichkeit mit 50 Prozent Männern und Frauen abgebildet wurde und wird. Als Bündnisgrüne sind wir in einer sehr komfortablen Position: Wir leben Gleichstellung und denken sie immer mit.“ Wo solche strikten Reglementierungen nicht existierten, könne die Gleichstellung das nächste Level nur erreichen, wenn die Frauen intensiver als bisher netzwerkten, sich bereichsübergreifend zusammenschlossen. „Sie werden untereinander Kompromisse eingehen müssen. Was aber wirklich zählt ist, dass sie sich gemeinsam auf den Weg machen. Dafür müssen wir Frauen gemeinsam werben und die größtmögliche Geschlossenheit zeigen. Damit wir uns möglichst breit aufstellen können, ist es wichtig, auch die quotenskeptischen jungen Frauen

ins Boot zu holen. Zudem könnten die Medien durch gute Beispiele animiert werden, den Fortgang der Gleichstellung durch ihre Berichterstattung in die Gesellschaft zu tragen“, appellierte Müller-Gemmeke.

Helene Wildfeuer kritisierte auch auf dem Podium erneut, dass die Realität im öffentlichen Dienst hinter den Vorgaben des Koalitionsvertrages, bis 2025 zu einer paritätischen Besetzung von Leitungsfunktionen zu kommen, hinterherhinke: „Aufstieg erfolgt im öffentlichen Dienst nach Befähigung und Eignung. Der Knackpunkt ist, dass hier oft noch männliche Kriterien zu Grunde liegen, was Frauen ausbremst.“ Der dbb habe daher bereits früh darauf gedrungen, dass Beurteilungskriterien hinterfragt und geändert werden – was im Augenblick auch geschehe. Doch das allein genüge nicht, so Wildfeuer: „Frauen müssen lernen, solidarischer zusammenzustehen und gemeinsam aktiver für ihre Ziele zu kämpfen. Effektive Vernetzung ist dafür ein wichtiges Werkzeug, und da können wir durchaus von den Männern lernen.“ Auch die dbb Frauenvorsitzende ist überzeugt, dass es ohne Quotenregelungen nicht gelingen werde, Frauen in allen Bereichen Gleichberechtigung zu verschaffen. „Daher ist auch die Forderung nach einem Parité-Gesetz Beschlusslage der dbb bundesfrauenvertretung, die auf dem Gewerkschaftstag 2017 angenommen wurde. Wir brauchen am Ende aber auch die Menschen dafür“, gab Wildfeuer zu bedenken und wünschte sich auch im dbb mehr Frauen in den Gremien und Führungspositionen. „Auch wir müssen verbandsintern zum Beispiel Wahlverfahren überdenken und notfalls auch Hand an die Satzung legen, um unsere Ziele umzusetzen – und dabei wird es sicher nicht um den kleinsten gemeinsamen Nenner gehen.“

In ihrem Schlusswort bekräftigte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, dass es eine Aufgabe der Frauen sei, die Zukunft zu gestalten und sichtbarer zu werden: „Gleichstellung passiert nicht einfach. Sie ist das Ergebnis harter Arbeit, und auch in einer Demokratie müssen Menschen für ihre Rechte kämpfen und Teilhabe erstreiten.“ Solidarität sei dafür ein besonders wichtiges Gut, und gemeinsam sei es möglich, Transformationsprozesse anzustoßen: „Nicht die Frauen müssen sich dafür ändern. Sie müssen die Spielregeln ändern“, so Wildfeuer. ■

Gleichstellungsindex 2018 Mehr Frauen im Bundesdienst in Führung bringen – Da hilft nur eine gesetzliche Lösung!



© Wolfgang Filsler / Colourbox.de

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die rückläufige Entwicklung des Frauenanteils auf der Leitungsebene der obersten Bundesbehörden hart kritisiert und fordert gesetzliche Maßnahmen zur Förderung weiblicher Spitzenkräfte.

Anlass zur Kritik gibt der Gleichstellungsindex 2018. Danach war im vergangenen Jahr die Zahl der weiblichen Führungskräfte in den obersten Bundesbehörden von 35,3 auf 34,3 Prozent gesunken. Bei insgesamt zehn Behörden ist der Frauenanteil in Führungspositionen gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Seit der Einführung des Gleichstellungsindex 2015 ist der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden insgesamt nur um 1,7 Prozentpunkte gestiegen.

„Diese Entwicklung ist skandalös und muss umgehend korrigiert werden. Die Bundesfamilienministerin muss jetzt mutig vorangehen und einen wirkungsvollen gesetzlichen Maßnahmenkatalog für den öffentlichen Dienst vorlegen. Von selbst stellt sich die Gleichstellung von Männern und Frauen auch im Bundesdienst nicht ein. Ganz im Gegenteil: Der Status

quo ist mehr als fragil“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 6. Juni 2019 deutlich.

Der Gesetzgeber habe laut Grundgesetz die Pflicht, Gleichstellung herzustellen. Diese Pflicht müsse er endlich erfüllen – insbesondere mit Blick auf die eigenen Beschäftigten. Noch immer prägen Geschlechterstereotype die Leistungsbewertung im Sinne einer männlich geformten Leistungskultur und erschweren weiblichen Spitzenkräften den Aufstieg, betonte Wildfeuer. „Die Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst ist anfällig für geschlechterbedingte Diskriminierung. Hier muss der Gesetzgeber eingreifen. Es gilt, indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und Beurteilungsstrukturen zu etablieren, die sich zugunsten einer diskri-

minierungsfreien Behördenkultur auswirken“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Dazu gehöre die Förderung eines familienfreundlichen, frauenfördernden Arbeitsumfelds und eine von Arbeitszeit und Arbeitsort unabhängige Leistungsbewertung. „Um das zu erreichen müssen Führungsaufgaben und Leitungsqualifizierungen zeitgemäß gestaltet werden. In der sich wandelnden, digitalen Arbeitswelt gewinnen Führungsmodelle wie Führen aus der Ferne oder Führen in Teilzeit enorm an Bedeutung. Daran müssen sich auch die Qualifikationsprofile von Führungskräften messen lassen. Fertigkeiten wie Teamfähigkeit, ein hohes Maß an Empathie und überdurchschnittliche Kommunikationsfähigkeit werden immer wichtiger. Das muss sich in der Auswahl und Förderung von geeigneten Führungskräften, aber auch in den Beurteilungskriterien niederschlagen“, forderte Wildfeuer. ■

dbb bundesfrauenvertretung unterstützt EBD-Aufruf 50 Prozent der EU-Spitzenjobs für Frauen

„Eine paritätische Besetzung der europäischen Spitzenjobs sowie der Europäischen Kommission können wir als dbb bundesfrauenvertretung nur unterstützen“, sagte die Vorsitzende der bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, am 5. Juni in Berlin. „Wir fordern Parität in den Parlamenten und Paritätsgesetze, deshalb ist die europäische Ebene nur die logische Erweiterung.“

In einem offenen Brief fordern die weiblichen Vorstandsmitglieder der Europäischen Bewegung Deutschland

(EBD) Bundeskanzlerin Angela Merkel auf, sich dafür einzusetzen, dass 50 Prozent der EU-Spitzenjobs mit Frau-

en besetzt werden. Unterzeichnerin ist als Vorstandsmitglied der EBD auch die stellvertretende dbb-Bundvorsitzende Kirsten Lühmann. „In Deutschland sind wir noch weit von Parität in der Politik entfernt. Wenn die Europäische Union hier als Vorbild fungiert und so Druck ausübt, kann das nur helfen“, sagte Wildfeuer.

Nach den Europawahlen werden im Herbst nicht nur die Posten der Präsidentin der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments neu besetzt, sondern auch des Europäischen Rats, der Hohen Vertreterin für Außen- und Sicherheitspolitik, der Präsidentin der Europäischen Zentralbank sowie 2020 die Position der Eurogruppenchefin. Die Unterzeichnerinnen fordern in ihrem Schreiben, dass mindestens drei der Spitzenjobs an Frauen gehen müssen. ■



© Matej Kastelic / Colourbox.de

Deutscher Diversity-Tag 2019

Diversity Management kann Frauenförderung nicht ersetzen

Anlässlich des 7. Deutschen Diversity-Tages am 28. Mai 2019 hat die bundesfrauenvertretung für die gezielte Förderung eines vielfältigen öffentlichen Dienstes geworben, in dem Frauen die gleichen Entwicklungschancen haben wie Männer.



„Wir brauchen ein stärkeres Bewusstsein in den Dienststellen, wie wichtig die vielfältige personelle Aufstellung der Verwaltung ist, um den öffentlichen Dienst zukunftsfest und krisensicher zu machen. Ein zukunftsorientiertes Diversity Management, das sich als Erweiterung der Frauenförderung versteht, ist hierfür essenziell“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Wildfeuer warnte zugleich, Diversity Management mit Frauenförderung

gleichzusetzen. „Beide sind wichtige Instrumente der Personalentwicklung. Sie dürfen aber nicht in einen Topf geworfen werden. Diversity Management ist weder ein Synonym für Frauenquote, noch darf es als Alibi für die Abschaffung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen missbraucht werden“, so Wildfeuer.

Diversity Management zielt darauf ab, die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden und damit wertvolle Synergien für die Leistungsfähigkeit der

öffentlichen Verwaltungen zu erzeugen, machte Wildfeuer deutlich. „Dazu gehöre es, effektive Teams zu bilden, in denen Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten, die sich in Herkunft, Alter, Geschlecht, körperlichen Fähigkeiten und Ausbildung unterscheiden und somit ergänzen. Nur, wenn wir Vielfalt in diesem Sinne verstehen und fördern, können die Verwaltungen langfristig auf Herausforderungen reagieren, die der demografische Wandel und eine immer vielfältigere Bevölkerungsstruktur stellen“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Hintergrund:

Unter dem Motto „Flagge zeigen für Vielfalt“ hatte die Charta der Vielfalt am 28. Mai 2019 Unternehmen und Institutionen bundesweit aufgerufen, ganz individuell ihr Engagement für Vielfalt zu zeigen. Ob interne Veranstaltung oder öffentliche Mitmachaktion: Der Deutsche Diversity-Tag bietet die Gelegenheit, die eigene Belegschaft und unsere Gesellschaft für das Thema zu sensibilisieren und öffentlich Flagge für Vielfalt zu zeigen! Als Unterzeichnende der „Charta der Vielfalt“ gehören auch der dbb beamtenbund und tarifunion, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend zu den offiziellen Botschafterinnen und Botschaftern für ein vielfältiges und tolerantes Deutschland. ■

Deutscher Kita-Preis

Frühkindliche Bildung: Jeder Cent ist gut investiert

„Das persönliche Engagement und die professionelle Arbeit der Erzieherinnen und Erzieher ist ausschlaggebend für die Qualität der frühkindlichen Bildung. Dass es hierfür eine bundesweite und hochdotierte Auszeichnung gibt, unterstützen wir ausdrücklich“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 13. Mai 2019 anlässlich der Verleihung des Deutschen Kita-Preises.

Die Kleinsten in ihrer Entwicklung und gesellschaftlichen Integration zu fördern, ist nicht nur ein essenzielles Anliegen der Initiatoren des Deutschen Kita-Preises, sondern stellt auch eine der größten Herausforderungen an unsere Gesellschaft dar, machte Silberbach deutlich. „Die Beschäftigten in den Kindertagesstätten haben da-

für die größte Anerkennung verdient. Das schließt eine gute personelle und materielle Grundausstattung der Kitas ebenso ein wie wertschätzende Arbeitsbedingungen und eine Bezahlung, die die verantwortungsvolle Tätigkeit der Erzieherinnen und Erzieher angemessen honoriert“, so der dbb Chef.

„Mit jedem Cent, den wir in die Förderung von Kindern stecken, und zwar so früh wie möglich, investieren wir auch in die Zukunft einer Gesellschaft, die für mehr Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung von Beginn an steht“, betonte die Stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Jutta Endrusch, die für den dbb beamtenbund und tarifunion als Jurymitglied an der Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger teilnahm. „Mit dem Ausbau der Kitabetreuung und der Sicherung der Bildungs- und Betreuungsgüte verbessern wir die Startchancen der Aller kleinsten und schaffen Müttern und zunehmend auch Vätern den nötigen Freiraum für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Denn nur, wer seine Kinder in einer Kita gut aufgehoben weiß, kann un-

- beschwert und existenzsichernd am Arbeitsleben teilhaben.“

Hintergrund:

Mehr als 1600 Bewerbungen von Kitas und kommunalen Bündnissen wurden für den Deutschen Kita-Preis eingereicht. Von den insgesamt 20 Finalisten wurden am 13. Mai 2019, dem Tag der Kinderbetreuung, zehn ausgezeichnet – fünf in der Kategorie „Kita des Jahres“ und fünf in der Kategorie „Lokales Bündnis für frühe Bildung des Jahres“. Die beiden Erstplatzierten können sich jeweils über 25 000 Euro freuen. Pro Kategorie gibt es zudem vier weitere Preisträger, die jeweils 10 000 Euro erhalten. Der Deutsche Kita-Preis wurde 2018 erstmals vergeben und ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung in Part-



© Wolfgang Filser / Colourbox.de

nerschaft mit der Heinz und Heide Dürr Stiftung, der Karg-Stiftung, ELTERN, dem Didacta-Verband und der Deutschen Weihnachtslotterie.

Mehr zum Deutschen Kita-Preis und den ausgezeichneten Kitas unter www.deutscher-kita-preis.de.

Sommerlektüre gewinnen

„Alles, was Du von mir wissen sollst“ – Sissel-Jo Gazan

Rosa wächst in den politisch stürmischen 80ern im dänischen Aarhus bei ihrer Mutter auf. Mit zunehmendem

Alter interessiert sie sich mehr und mehr für ihren Vater, den ihr ihre Mutter scheinbar nicht eindeutig nennen kann. Rosa hat eine schöne Kindheit und turbulente Jugend in einem liberalen Umfeld in Aarhus. Ihre Leidenschaft gilt Graffiti und Streetart, was sie auch beruflich begleiten wird. Als Erwachsene, nach dem Tod ihrer Mutter, erfährt Rosa einiges über ihre Familie, was ihr bisher verschwiegen worden war. Ihr Großvater war Nazi-Kollaborateur und floh kurz vor ihrer Geburt vor der Strafverfolgung nach Chile. Und auch, wer ihr Vater ist: ein Deutscher, der einst für die RAF kämpfte, sich später nach rechts radikalisierte und zum Holocaustleugner wurde. Trotz des Schocks reist Rosa nach Berlin und freundet sich dort mit einem Aussteiger aus der Naziszene an, der sie an ihren Vater heranführt. Als sie ihn schließlich trifft, sieht sie das Verhalten ihrer Mutter mit anderen Augen.

Mit „Alles, was Du von mir wissen sollst“ hat die dänische Autorin Sissel-Jo Gazan, die mittlerweile in Berlin lebt, einen gelungenen Coming-of-Age-Roman vorgelegt, der Dänemark mit Berlin, die 80er Jahre bis heute und ihrem Leben verbindet. Inspiriert zur Handlung wurde die dänische Autorin von eigenen Kindheitserlebnissen im Aarhus der 80er-Jahre, der Berliner Streetart-Szene und der bewegenden

Lebensgeschichte Ingo Haselbachs, die er in dem Buch „Ein Neonazi steigt aus“ erzählte. Unser Fazit: Ein modernes Frauenportrait – bewegend, stark und mitreisend erzählt. Genau die richtige Lektüre für einen politisch heißen Sommer! In Kooperation mit dtv verlost die dbb bundesfrauenvertretung drei Exemplare von „Alles, was Du von mir wissen sollst“ von Sissel-Jo Gazan. Schicken Sie eine E-Mail mit Ihrer Postanschrift und Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft unter dem Stichwort „Sommerlektüre“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 5. August 2019



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.