



## Inhalt

### aktuell

- +++ Familienpolitik: Eltern brauchen mehr Flexibilität
- +++ Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes: Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst gezielt bekämpfen
- +++ Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung: Zielrichtung stimmt
- +++ 12. dbb bundesfrauenkongress 2020: „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“
- +++ Aus Brandenburg: Parität – Politik muss mit gutem Beispiel vorangehen
- +++ Paritätische Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesfinanzverwaltung – Mehr als nur ein Lippenbekenntnis!

### justitia

- +++ Stellenausschreibung nur für Sportlehrerin – diskriminierend?
- +++ Befristete Beschäftigung: Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung

### tipps

- +++ Seminartipp für Frauen: Schlagfertigkeitstraining

### wissenswert

- +++ Zehn Prozent der Führungskräfte in obersten Bundesbehörden arbeiten in Teilzeit
- +++ Unterhaltung gewinnen: ONE NIGHT OF TINA

### 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

# Was brauchen Familien wirklich?

In einer aktuellen Umfrage hat das Bundesfamilienministerium in Zusammenarbeit mit dem Institut für Demoskopie Allensbach die Wünsche und Bedürfnisse der modernen Familie beleuchtet (S. 2). Ein zentrales Ergebnis zeigt, dass sich die Ansprüche an den „idealen“ Vater sehr stark gewandelt haben. Heute sollen Väter so viel Zeit wie möglich mit den Kindern verbringen, das heißt, Windeln wechseln, sich im Haushalt engagieren und zugunsten der Familie beruflich kürzertreten. Aber auch das Mutterbild hat sich verändert. Und zwar ebenso drastisch. Lag die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung bei der heutigen Großelterngeneration zu 82 Prozent in Frauenhand, sind Mütter von heute nur noch zu 32 Prozent allein in der Pflicht.

Aber was bedeutet das für unsere Gesellschaft? Die Sorgearbeit verlagert sich auf beide Elternteile, eine geschlechterspezifische Rollenzuteilung wird von einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienpflichten abgelöst. Hinzu kommt, dass immer mehr Kinder in Ein-Eltern-Familien, Regenbogenfamilien oder Patch-Work-Familien groß werden. Damit steht auch die gesellschaftliche Rollenverteilung im Bereich der Erwerbsarbeit zur Disposition. Frauen investieren mehr Zeit und Energie in Erwerbsarbeit, Männer engagieren sich mehr im Bereich der unbezahlten Care-Arbeit.

Nicht nur die Politik steht an einem Scheideweg. Arbeits- und fiskalpolitische Entscheidungen müssen sich künftig an den sich wandelnden Familienverhältnissen ausrichten. Auch die Arbeitswelt wie wir Sie kennen, mit einem Vater, der viel arbeitet und einer Mutter, die nicht oder nur geringfügig am Erwerbsleben teilnimmt, hat sich damit überlebt. Ein Schlüssel für erfolgreiches Personalmanagement liegt darin, die neuen Familienrealitäten selbstbewusst in den Wandel der Arbeitswelt einzupreisen. Väter und Mütter müssen die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Das erfordert individualisierbare Arbeitsmodelle und eine Abkehr von der Präsenzkultur.

Auch im öffentlichen Dienst müssen wir an dieser Stelle noch weiterdenken und aus gewerkschaftlicher Sicht den Druck deutlich erhöhen. Denn auch hier basiert die Arbeitsorganisation auf der Grundannahme, dass Frauen, sobald sie Mütter werden, in Teilzeit arbeiten und Männer, egal ob Vater oder nicht, ihr Vollzeitstundensoll erfüllen werden. Die Digitalisierung der Verwaltung bietet hier – wenn unter gendersensiblen Gesichtspunkten umgesetzt – ideale Mittel, um zu neuen gleichberechtigten Arbeitsformen zu kommen: solche, die Arbeitszeit nicht länger als Leistungsnachweis benötigen; solche, die Vatersein und Muttersein auf eine wertfreie Stufe stellen; solche, die den Beschäftigten Verantwortung und Respekt entgegenbringen und solche, die Familie wieder als zu förderndes, zu schützendes und wichtigstes Gut unserer Gesellschaft behandeln. Und zwar jede Form der Familie.

Helene Wildfeuer  
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung





Familienpolitik

# Eltern brauchen mehr Flexibilität

**Immer mehr Väter und Mütter wollen sich Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung gleichberechtigt teilen. Das geht aus einer aktuellen Umfrage des Bundesfamilienministeriums hervor. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb, flexible Arbeitszeitmodelle zum Beschäftigungsstandard zu machen.**

Im Auftrag des Bundesfamilienministeriums hat das Institut Demoskopie Allensbach aktuelle Familienverhältnisse untersucht und zwar danach, wie sich Einstellungen und Haltungen zu Kindern, Beruf und Partnerschaft entwickeln. Die Ergebnisse zeigen: Die Rollenverhältnisse von

Männern und Frauen wandeln sich deutlich. Etwa 46 Prozent der befragten Väter und Mütter gaben an, sie fänden es gut, wenn beide Elternteile gleichermaßen arbeiten gingen und sich Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung teilten. Noch vor zwölf Jahren favorisierte nur rund

ein Drittel der Befragten eine solche partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Darüber hinaus sagen heute 84 Prozent der Bevölkerung, dass ein Vater so viel Zeit wie möglich mit den Kindern verbringen sollte. 80 Prozent meinen zudem, er sollte die beruflichen Pläne seiner Partnerin unterstützen. Die Umfrage hatten Bundesfamilienministerin Franziska Giffey und Prof. Renate Köcher, Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach, am 9. September 2019 in Berlin vorgestellt. Rund 1200 Personen wurden zwischen dem 1. Februar und 15. August 2019 befragt.

„Arbeitgebende und die Bundespolitik können nicht länger ignorieren, dass die Hälfte der Eltern eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit für sich beansprucht. Neben dem Ausbau von Ganztagsbetreuungsangeboten für Schulkinder müssen vor allem individualisierbare Arbeitszeitmodelle zum Standard werden“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 10. September 2019 deutlich.

**Bund muss Geld und Knowhow investieren**

Der öffentliche Dienst sei im Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung schon sehr weit: „Aber auch hier ist Luft nach oben. Das Potenzial, das der digitale Wandel den Dienststellen bietet, etwa bei der ortsunabhängigen Arbeitsorganisation, ist noch längst nicht ausgeschöpft. Hier müssen Bund und Länder noch mehr Geld und Knowhow investieren, um die Arbeitsplätze der Zukunft auch im Sinne der Familienfreundlichkeit zu gestalten“, stellte Wildfeuer heraus.

Mit Blick auf die geplante Reform des Elterngeldes forderte Wildfeuer die zuständige Bundesministerin auf, das familienpolitische Instrument an die aktuellen Wünsche der Eltern anzupassen: „Bisher bildet das Elterngeld eine Realität ab, in der sich die bisherigen Verhältnisse von langen Elternzeiten für Mütter und kurzen für Väter weiter reproduzieren. Dabei müssen gerade Väter in ihren Wünschen, längere Betreuungszeiten nehmen zu können, gestärkt werden. Eine gesetzliche Regelung, die den Mindestbezugszeitraum des Elterngeldes für den zweiten Anspruchsberechtigten ausweitet, könnte hier ein starkes Signal sein“, so Wildfeuer. ■

Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes

# Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst gezielt bekämpfen

**Nur schleppend geht es voran mit den Bemühungen der Unternehmen und Arbeitgebenden, mehr Transparenz in die Entgeltsysteme zu bringen. Das zeigt der aktuelle Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzge-**

**setz der Bundesregierung. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt das gesetzliche Prüfverfahren und fordert die konsequente Weiterentwicklung zu einem echten Entgeltgleichheitsgesetz.**

„Das Entgelttransparenzgesetz sendet ein wichtiges Signal und appelliert deutlich an die Arbeitgebenden, sich an das Lohnleichheitsgebot zu halten. Leider aber haben sich die bereits im Gesetzgebungsverfahren benannten Schwachstellen in der Praxis bestätigt. Jetzt muss vom Gesetzgeber nachgebessert werden, vor allem auch mit Blick auf den öffentlichen Dienst“, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 10. Juli 2019 anlässlich der Kabinettsbefassung mit dem Evaluationsbericht „Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Vorlage der Stellungnahme der dbb bundesfrauenvertretung zum Evaluationsbericht.

Mit Sorge blickt die dbb bundesfrauenvertretung auf die niedrige Relevanz, die öffentliche Arbeitgebende dem Thema Entgelttransparenz entgegenbringen. Laut Evaluationsbericht halten Institutionen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten das Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen zu 75 Prozent für nicht relevant, bei weniger als 200 Beschäftigten zu 73 Prozent. „Die Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst sind real und liegen je nach Beschäftigungsbereich zwischen acht und 21 Prozent. Darauf muss noch viel stärker hingewiesen werden. Denn gerade dort, wo transparente Entgelt- und Besoldungstabellen für geschlechterneutrale Bezahlung sorgen sollen, sind Verdienstunterschiede, die sich sig-

**Regelmäßige Überprüfung gesetzlich vorgeschrieben**

Die Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes ist in §23 Entgelttransparenzgesetz geregelt. Danach ist das Gesetz regelmäßig, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten, im Hinblick auf seine Wirksamkeit zu evaluieren. Das Gesetz soll dazu beitragen, betriebliche Entgeltstrukturen transparent zu machen. Das Gesetz legt verschiedene Instrumente fest, die Unternehmen dabei unterstützen, die Ursachen für beispielsweise geschlechterbedingte Entgeltunterschiede zu beheben. Dazu zählen unter anderem ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte sowie regelmäßige Berichtspflichten und eine Aufforderung an Arbeitgeber zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren.



© krissikunterbunt/Colourbox.de

nifikant am Geschlecht festmachen lassen, absolut inakzeptabel.“

Als einen der Hauptgründe für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bezeichnet die dbb bundesfrauenvertretung das Fehlen einer differenzierten und geschlechtsspezifischen Leistungsbewertung. Diese müsste verpflichtend eingeführt und veröffentlicht werden, um Transparenz zu schaffen und geschlechtsbedingte Entgeltunterschiede aufzudecken. „Mit Blick auf die demografische Entwicklung, den digitalen Wandel und Arbeiten 4.0 muss die Leistungsbewertung gendersensibel gestaltet werden – nach wie vor sind es vor allem Frauen, deren berufliches Fortkommen durch die ungleich verteilte familiäre Sorgearbeit, wie etwa der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, gehemmt wird und die dadurch in der Lebensverlaufsperspektive Entgelt Nachteile erleiden“, erläuterte Wildfeuer. ▶



► **Wichtige Ergebnisse des Evaluationsberichts**

- Der Auskunftsanspruch wurde bisher eher zurückhaltend genutzt: Bisher haben vier Prozent der befragten Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten den Auskunftsanspruch gestellt.
- Ein beachtlicher Teil der Unternehmen hat eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen. 45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten haben nach der Einführung des Gesetzes freiwillig ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft und weitere sieben Prozent planen eine solche. 44 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen gaben an, im Befragungszeitraum bereits einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellt

zu haben und 40 Prozent planen dies noch zu tun.

- Für Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten zeigt sich in den Befragungen, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern eine untergeordnete Rolle spielt. Trotzdem haben sich 50 Prozent der befragten Unternehmen dieser Größenklasse mit dem Entgelttransparenzgesetz auseinandergesetzt und teilweise sogar ohne gesetzliche Verpflichtung Instrumente wie den individuellen Auskunftsanspruch angewendet.

**Empfehlungen zur Erhöhung der Wirksamkeit**

Zur besseren Wirksamkeit des Gesetzes, empfiehlt das Gutachten unter anderem:

- die Bekanntheit des Gesetzes zu erhöhen.
- den individuellen Auskunftsanspruch zu stärken durch die Vereinfachung des Auskunftsverfahrens und die Erhöhung der Aussagekraft

- der Auskunft durch die Erweiterung der zu gewährenden Informationen.
- Anreizsysteme für betriebliche Prüfverfahren zu schaffen.
- die Anforderungen an die Berichtspflicht zu konkretisieren sowie die Einführung von Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht zu prüfen.

Der aktuelle Bericht stützt sich neben statistischen Auswertungen der gesetzlich geregelten Entgeltprüfverfahren unter anderem auf die Ergebnisse qualitativer Interviews mit ExpertInnen, Online-Befragungen von Beschäftigten sowie Betriebs- und PersonalrätInnen. Die dbb bundesfrauenvertretung ist als Expertin für Entgeltgleichheit in der öffentlichen Verwaltung in den laufenden Evaluationsprozess eingebunden und hat zum vorliegenden Evaluationsbericht Stellung genommen.

Weitere Informationen: [www.bmfsfj.de/entgelttransparenzbericht](http://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzbericht)

**Anerkennung von Kindererziehungszeiten Zielrichtung stimmt**

Die Erziehung von Kindern ist für das gute Funktionieren unserer Gesellschaft unabdingbar. Zu Recht wurde deshalb in den vergangenen Jahren die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung deutlich und wiederholt verbessert. Dass es hierbei

keinen fundamentalen Unterschied machen kann, in welchem Beschäftigungs- und damit Alterssicherungsstatus die Eltern sich während der Kindererziehung befanden, war und ist für den dbb und die dbb bundesfrauenvertretung ein wichtiges Anliegen der jüngsten Zeit.

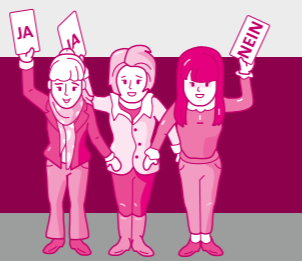
Deshalb begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung den Gesetzentwurf zum Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz von Innenminister Seehofer. Bundestag und Bundesrat sind nunmehr aufgerufen durch ihr positives Votum zur erweiterten Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten – auch für Beamtinnen und Beamte des Bundes – eine Gerechtigkeitslücke zu schließen.

**Bekanntgabe**

**12. dbb bundesfrauenkongress 2020**

**Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen**

Potsdam, 24. – 25. April 2020



Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung gibt das Stattfinden des 12. bundesfrauenkongresses vom 24. bis 25. April 2020 in Potsdam bekannt. Der Kongress wird unter dem Motto: „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“ stehen. Die Geschäftsführung lädt die Delegierten der dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde sowie Gäste ins Dorint Hotel Sanssouci nach Potsdam ein. Die öffentliche Veranstaltung wird am 24. April in der Zeit von 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr stattfinden. Persönlichkeiten aus Gewerkschaft, Gesellschaft und Politik werden frauenpolitische Strategien diskutieren und ihre

Positionen formulieren. Der dbb bundesfrauenkongress wird außerdem über die frauenpolitischen Anträge der Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsverbände bzw. der Mitgliedsverbände selbst beschließen und damit den Rahmen für die Frauenpolitik im dbb für die nächste Legislaturperiode von 2020 bis 2025 festlegen. Die Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde können stimmberechtigte Delegierte entsenden – zusätzliche Gastdelegierte sind herzlich willkommen. Für weitere Informationen steht Ihnen die Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung telefonisch 030.4081-4400 oder per E-Mail [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de) zur Verfügung.

**Parität**

**Politik muss mit gutem Beispiel vorangehen**

**Die dbb bundesfrauenvertretung hat erneut gesetzliche Maßnahmen gefordert, um eine bessere Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen zu ermöglichen.**

„Wenn wir wirkungsvolle Quotenregelungen für Führungspositionen einführen wollen, müssen wir auch über gesetzliche Regelungen zur Förderung der Parität in der Politik sprechen. Was wir für die Unternehmen und die öffentliche Verwaltung fordern, muss auch auf politischer Ebene Bestand haben. Die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger müssen hier mit gutem Beispiel vorangehen und Parität in den eigenen Reihen vorleben“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 8. August 2019 in Potsdam auf der konstituierenden Sitzung der

Landesfrauenvertretung des dbb brandenburg deutlich.

Brandenburg sei hier bereits auf einem guten Weg, Frauen stärker in die politische Verantwortung zu holen. „Brandenburg hat bundesweit das erste Paritätsgesetz verabschiedet. Jetzt geht es darum, diesen vorbildlichen Weg mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln zu begleiten und andere Landesregierungen zur Nachahmung aufzufordern“, betonte Wildfeuer.

Mit Blick auf die Landtagswahlen in Brandenburg und Sachsen am 1. September und dem Erstarren rechts-



Am 8. August 2019 hat die Landesfrauenvertretung des dbb brandenburg in der Landesgeschäftsstelle in Potsdam ihre Frauenhauptversammlung durchgeführt und eine neue Frauenvertretung gewählt. Helene Wildfeuer (links) und Ralf Roggenbuck (dbb brandenburg) gratulierten allen Gewählten und wünschten Silvia Handke (Mitte) und ihrem Team viel Erfolg bei der Umsetzung der gesetzten Ziele.

konservativer Kräfte, machte Wildfeuer unmissverständlich deutlich: „Den Gegnerinnen und Gegnern einer gleichberechtigten Gesellschaft müssen wir mutig die Stirn bieten!“

**Paritätische Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesfinanzverwaltung**

**Mehr als nur ein Lippenbekenntnis!**

**Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist auch in der Bundesfinanzverwaltung und deren nachgeordneten Bundesbehörden Fakt. Zwar ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten in der Bundesfinanzverwaltung – und damit auch in der Zollverwaltung – in den letzten Jahren weiter gestiegen. Betrachtet man jedoch die Besetzung der Führungspositionen und Spitzenämter in den jeweiligen Laufbahngruppen, so sind dort Frauen insbesondere im gehobenen und höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert. Um das Ziel der Bundesregierung, eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen der Bundesbehörden bis 2025 zu erreichen, ist noch viel zu tun.**

**Sorgenkind Zollverwaltung**

Insbesondere in der Zollverwaltung sieht der Ständige Ausschuss Frauen im BDZ dringenden Handlungsbedarf. Derzeit ist dort nur gut jede dritte Leitungsposition mit einer Frau besetzt. Ein erster Schritt in die richtige Richtung ist die Verfügung der Präsidentin der Generalzolldirektion, Colette Hercher, aus dem Mai 2019, in der diese die Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenämtern zum festgeschriebenen Ziel des aktuellen Zollverwaltungszielekatalogs erklärt. Insbesondere die deutlichen Vorgaben der Präsidentin, die Vorgesetzte dazu verpflichten, künftig ein besonderes Augenmerk

auf die berufliche Förderung und Entwicklung von Frauen zu legen,



Über die geplanten Maßnahmen der Generalzolldirektion zur Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen tauschten sich Vertreterinnen des Ständigen Ausschusses Frauen im BDZ mit der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, in Berlin aus.

begrüßt der Ständige Ausschuss Frauen im BDZ. Eine positive Entwicklung wird hiermit nicht nur angestrebt, sondern von der Präsidentin selbst unmissverständlich eingefordert.

Klar ist, die Weichen für eine positive Personalentwicklung werden in den Beurteilungsgremien gestellt und der Beurteilungsstichtag für den gehobenen Dienst steht unmittelbar bevor. Eine erste Bilanz hierzu könnte demnach schon im vierten Quartal 2019 gezogen werden. Dann wird es sich zeigen, ob die zumeist männlichen Vorgesetzten die Verfügung der Präsidentin ernst nehmen und ihre weiblichen Beschäftigten als die Leistungsträgerinnen wahrnehmen, die sie wirklich sind.



Seminartipp für Frauen

# Schlagfertigkeitstraining

Beim Schlagfertigkeitstraining der dbb bundesfrauenvertretung im November lernen Frauen, sich in schwierigen Situationen sprachgewandt in Position zu bringen sowie „verbale Tiefschlä-

ge“ mit einfachen Kommunikationstechniken erfolgreich zu parieren.

Im dbb forum siebengebirge in Königswinter-Thomasberg erfahren die Teilnehmerinnen, wie man auf den

verschiedenen Ebenen steuern und agieren kann, und üben, durch verbale und nonverbale Kommunikation klare Botschaften zu vermitteln.

## Schlagfertigkeitstraining

10. bis 12. November 2019  
dbb forum siebengebirge  
**Seminar-Nummer 2019 B236 SK**

Dozentin: *Brigitte Klein, Personalentwicklerin, Kommunikations- und Führungskräftetrainerin*

### 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](mailto:frauen@dbb.de) entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminarnummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitgliedschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



### Befristete Beschäftigung

### Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jah-

re zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte (BAG, Urteil vom 23. Januar 2019, Aktenzeichen 7 AZR 733/16).

### Der Fall

Der Kläger war vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19. August 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28. Februar 2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18. August 2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

### Die Entscheidung

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2

TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Jahr 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) zwar entschieden, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Diese Rechtsprechung kann jedoch aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 6. Juni 2018, Aktenzeichen 1 BvR 1375/14, nicht aufrechterhalten werden. Danach hat das BAG durch die Annahme, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln

wollte. Allerdings können und müssen die Fachgerichte auch nach der Auffassung des BVerfG durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht, insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nach Auffassung des Gerichts nicht sehr lang zurück. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des BAG vereinbart zu haben. Sie musste bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die vom BAG vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem BVerfG keinen Bestand haben könnte.

### Das Fazit

Die vorliegende Entscheidung ist zu begrüßen und nach der Entscheidung des BVerfG vom 6. Juni 2018 nur konsequent. Das BVerfG hatte im Sommer letzten Jahres die BAG-Rechtsprechung zum Vorbeschäftigungsverbot gekippt und entschieden, dass richterliche Rechtsfortbildung den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen darf. Wenn die letzte Beschäftigung bei dem Arbeitgeber erst drei Jahre zurückliegt, darf der neue Vertrag nicht ohne Grund erneut befristet werden. Wie lange eine mögliche Vorbeschäftigung zurückliegen kann oder welche Art der Vorbeschäftigung konkret als Ausnahme gelten kann, war nach dem Urteil des BVerfG schwieriger einzuschätzen. Nach Auffassung des BAG in dem vorliegenden Urteil sind acht

Jahre ein nicht sehr lang zurückliegender Zeitraum, so dass eine wiederholte sachgrundlose Befristung unzulässig ist.

### Stellenausschreibung nur für SportlehrerIn – diskriminierend?

Bewirbt sich ein Mann auf eine ausschließlich für Frauen ausgeschriebene Position als SportlehrerIn und erhält aufgrund seines Geschlechts eine Absage, hat er keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen Diskriminierung (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 20. November 2018, Aktenzeichen 7 Sa 95/18).

### Der Fall

Der Kläger bewarb sich im Juni 2017 bei der Beklagten, einer bayerischen Privatschule, auf eine Stellenausschreibung als Sportlehrer. Das Stellenangebot richtete sich jedoch nur an weibliche Lehrkräfte, sodass der Kläger eine Absage aufgrund seines Geschlechts erhielt. Nachdem die Beklagte eine Forderung des Klägers auf Entschädigung wegen Diskriminierung abgelehnt hatte, reichte er Klage ein. Er macht geltend, eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts würde gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen, da die Tätigkeit als Sportlehrer geschlechtsneutral sei. Ausnahmen wegen spezieller beruflicher Anforderungen seien nicht gegeben. Insbesondere ein mögliches Unbehagen bei Hilfestellungen im Sportunterricht (zum Beispiel beim Geräteturnen) durch Körperkontakt kann SchülerInnen sowie LehrerInnen gleichermaßen treffen. Wenn es danach gehe, meint der Kläger, dürfe es auch keine Frauenärzte, Bademeister und männlichen Masseur geben.

Die Beklagte macht geltend, dass sie bei einer Einstellung des Klägers gegen den staatlichen Lehrplan, wonach an bayerischen Schulen der Sportunterricht getrennt nach Geschlechtern durchgeführt wird, verstoßen hätte. Zudem ist Körperkontakt bei Hilfestellungen unumgänglich. Sich daraus möglicherweise ergebende Konflikte werden bei weiblichen Sportlehrerinnen von vornherein ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage bereits deshalb abgewiesen, weil der Kläger aufgrund bayerischer Bestimmungen den Sportunterricht gar nicht beziehungsweise nur mit einer Ausnahmegenehmigung hätte durchführen können.

### Die Entscheidung

Die Berufung des Klägers hatte ebenfalls keinen Erfolg. Zwar liegt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg eine unmittelbare Benachteiligung des Klägers nach dem AGG vor, allerdings ist die unterschiedliche Behandlung wegen der hier erforderlichen beruflichen Anforderungen ausnahmsweise zulässig. Danach stellt das Geschlecht bei SportlehrerInnen ein Merkmal dar, von dem die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit – hier des Sportunterrichts – abhängen kann.

Das Gericht hat vor allem auf den im Rahmen von Hilfestellungen notwendigen Körperkontakt im Sportunterricht abgestellt. Dieser kann für Schülerinnen, insbesondere ab dem Beginn der Pubertät, ein verstärktes Schamgefühl auslösen. Auch kann einer derartigen Berührung eventuell mehr Bedeutung zugemessen werden als tatsächlich beabsichtigt und es dadurch zu Missverständnissen kommen. Aus diesem Grund kommt das Gericht zu dem Schluss, dass ein ordnungsgemäßer Sportunterricht bei Mädchen auch voraussetzt, dass dieser durch eine weibliche Lehrkraft durchgeführt wird.

### Das Fazit

Grundsätzlich sollen durch die Bestimmungen des AGG Benachteiligungen aus den verschiedensten Gründen verhindert oder beseitigt werden. Es kann jedoch Gründe geben, wie im vorliegenden Fall wegen beruflicher Anforderungen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Unterschiedliche Behandlungen sind zum Beispiel auch möglich wegen der Religion oder der Weltanschauung oder auch wegen des Alters. Allerdings sind die Voraussetzungen für eine ungleiche Behandlung im Einzelfall immer genau vorab zu prüfen.

Quelle: tacheles Nr. 7/8 2019 (Juli/August),

[www.dbb.de/arbeitnehmer](http://www.dbb.de/arbeitnehmer)

## Wissenswert

### Zehn Prozent der Führungskräfte in obersten Bundesbehörden arbeiten in Teilzeit

Nur jede zehnte Führungskraft in den obersten Bundesbehörden arbeitete im vergangenen Jahr in Teilzeit. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte waren von den 2.798 in den obersten Bundesbehörden mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben betrauten Beschäftigten nur 271 mit reduzierter Arbeitszeit tätig (ohne Bundesbank). Mit einem Anteil von 75 Prozent waren es demnach mehrheitlich Frauen, die 2018 eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausübten. Von allen Frauen in Leitungspositionen in obersten Bundesbehörden arbeiteten 21 Prozent in Teilzeit, während der entsprechende Männeranteil bei nur vier Prozent lag. ■



© Colourbox.de

## Unterhaltung gewinnen

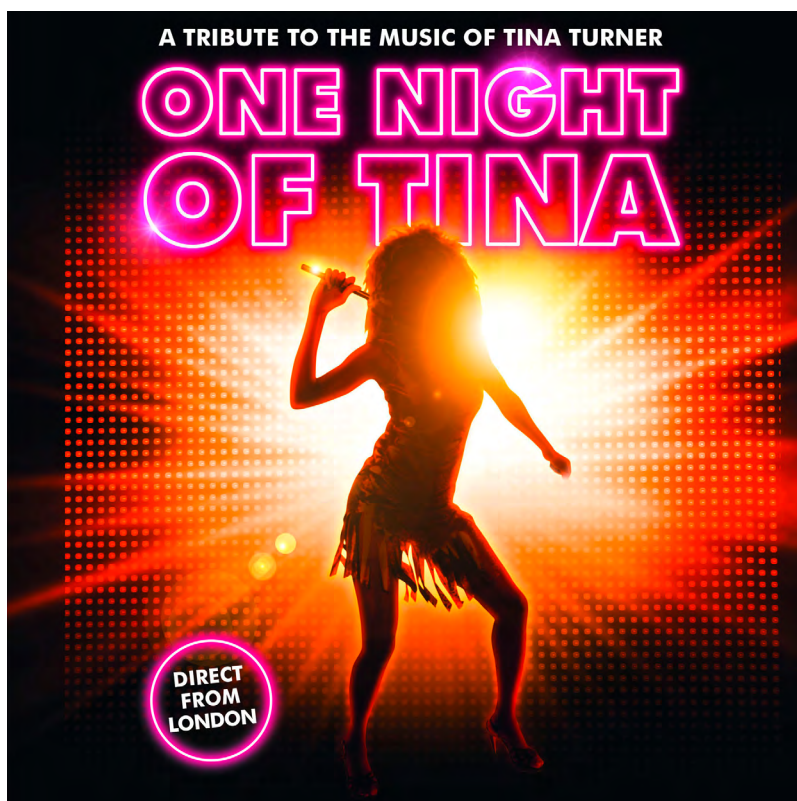
### ONE NIGHT OF TINA

Tina Turner ist eine lebende Legende und mit fast 200 Millionen verkauften Tonträgern und zwölf Grammy Awards eine der erfolgreichsten Sängerinnen überhaupt. Pünktlich zu ihrem 80. Geburtstag in diesem Jahr, kommt mit „ONE NIGHT OF TINA – A Tribute to the Music of Tina Turner“ eine spektakuläre Hommage an

diese Ausnahmekünstlerin auf die Live-Bühnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In insgesamt 25 Städten werden Tina Turners Karriere und ihre größten Hits mit einer brillanten Showinszenierung zum Leben erweckt. Tina Turner hat während ihrer Karriere mehr Konzerttickets verkauft als jeder andere Künstler, denn ihre Songs gehören einfach auf die Live-Bühne. Ob „Simply the best“, „Private Dancer“, „What’s love got to do with it“ oder „We don’t need another hero“ – Tina Turners Superhits und ihr von extremen Höhen und Tiefen

geprägtes Leben sind ein hollywoodreifes Drehbuch für eine Live-Show der Superlative, an die sich nicht nur Tina Turner-Fans für immer erinnern werden. Tauchen Sie ein in das bewegte Leben der Rock-Legende: In Zusammenarbeit mit Semmel Concerts verlost die dbb bundesfrauenvertretung 3 x 2 Tickets für das musikalische Ausnahmeverlebnis. Schicken Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, Angaben zu ihrer Mitgliedsgewerkschaft und dem Spielort Ihrer Wahl in Deutschland an [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de). Die GewinnerInnen werden rechtzeitig benachrichtigt. Einsendeschluss: 25. Oktober 2019.

Alles zur Live-Show und den Tourdaten finden Sie online unter <https://www.semmel.de/one-night-of-tina-a-tribute-to-the-music-of-tina-turnerdirect-from-london-tickets.html> ■



#### 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](https://www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung)

##### Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

##### Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.