



Inhalt

aktuell

+++ dbb Jahrestagung 2020: EU-Ratspräsidentschaft 2020 – Gleichstellung zum Kernthema machen

+++ Frauen in dbb Gewerkschaften: Auf Erfolgskurs

+++ Anerkennung von Kindererziehungszeiten: Endlich gleich viel wert

+++ Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ganztagsbetreuung an Grundschulen – Rechtsanspruch einführen

+++ BBW Landesfrauenvertretung: Verzögerte Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes

+++ Equal Care: Mehr Fürsorge für Sorgearbeit

tipps

+++ Mitdiskutieren und mitgestalten: Öffentlicher Dienst der Zukunft – agil, vielfältig und digital

+++ Neuauflage mit Mehrwert: „Monitor öffentlicher Dienst“ 2020

mehrwert

+++ Wissenswert: Gewalt gegen Frauen weiterhin hoch

+++ Unterhaltung gewinnen: Die größten MUSICAL-HITS aller Zeiten

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

„Gleichstellungsjahr 2020“ – Reicht ein Jahr?

2020 soll mehr für die Gleichstellung getan werden. So verlautete Franziska Giffey Mitte Januar, als Sie ihr Programm für die Gleichstellungspolitik 2020 in Berlin vorstellte. Sie reagiert damit auf die Kritik, sich als Frauenministerin kaum ein Profil erarbeitet zu haben. Die Vorschläge sind durchaus ambitioniert.

Noch im ersten Halbjahr soll die im Koalitionsvertrag vereinbarte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung vorgelegt werden. Hierauf drängen wir seit Monaten. Vor allem fordern wir die Bundesregierung auf, darin auch die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in den Fokus zu rücken. Hier hapert es nämlich an vielen Stellen: Die Besetzung der Führungspositionen mit Frauen stagniert in den obersten Bundesbehörden ebenso wie in den öffentlichen Unternehmen. Das hängt zum einen mit den noch immer auf männliche Karrieren ausgerichteten Beurteilungs- und Beförderungsverfahren zusammen, aber auch Alltagssexismus ist noch immer ein Thema, der vielerorts eine für weibliche Leistungsträgerinnen undurchdringliche Behördenkultur geprägt hat. Dringend ist auch die Frage nach der Bereinigung der geschlechterbedingten Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst. Diese ist bisher unbeantwortet.

Was wir außerdem vermissen ist eine deutliche Stärkung der Antidiskriminierungsstelle. Diese zu einer schlagkräftigen Behörde auszubauen, die von Diskriminierung Betroffenen auch im Rechtsstreit echte Unterstützung bietet, blieb bisher aus.

Umso mehr begrüßen wir deshalb das Vorhaben, ein Gleichstellungsinstitut zu gründen – als „Ort für Gleichstellungskompetenz“. Auf die Frage, welche konkreten Aufgaben vom Institut übernommen werden sollen, bleibt die Bundesministerin schwammig: Es soll Netzwerk-, Informations- und Bildungsarbeit leisten. Womit sich das Institut auch befassen sollte: wie oben beschrieben, mit der konkreten Umsetzung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst!

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

dbb Jahrestagung 2020

EU-Ratspräsidentschaft 2020 – Gleichstellung zum Kernthema machen

Die dbb bundesfrauenvertretung hat das Ziel der Bundesfrauenministerin Franziska Giffey begrüßt, die Gleichstellung zum Kernthema der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020 zu machen.

stellungsstrategie“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am Rande der dbb Jahrestagung am 6. Januar 2020 in Köln.

Insbesondere die bestehenden gleichstellungsfördernden Gesetze müssten umgesetzt und teilweise auch verschärft werden. „Wir müssen Klartext sprechen. Weder das Führungspositionengesetz noch das Entgelttransparenzgesetz erfüllen ihren Zweck. Ohne konsequente Umsetzung und harte Regelungen, die Fehlverhalten und das Nichteinhalten der gesetzlichen Vorgaben sanktionieren, kommen wir bei der Gleichstellung keinen Schritt weiter“, stellte Wildfeuer klar.

Deutschland: Gleichstellungsbedarf ist hoch

Im europäischen Vergleich schneidet Deutschland bei der Gleichstellung nicht gut ab und belegt im aktuellen EU-Gleichstellungsindex nur einen mittelmäßigen zwölften Platz. Besonders groß sind die Gleichstellungsdefizite in Deutschland dem-

nach im Bereich Bildung und bei der geschlechtergerechten Bezahlung.

Mit Blick auf die Situation im öffentlichen Dienst fordert Wildfeuer schnelle Handlungsbereitschaft: „Gerade dort, wo bereits gute Gesetze zur Frauenförderung vorliegen, wie das im öffentlichen Dienst der Fall ist, muss noch viel stärker auf deren Umsetzung beharrt werden. Die Führungskräfte müssen ihrer verfassungsrechtlichen Pflicht nachkommen und die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv vorantreiben“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Vorteile, die der digitale Wandel der Arbeitswelt mit sich bringe, müssten hierfür gezielt genutzt und von stringenten Arbeitsschutzmaßnahmen begleitet werden. „Digitales und mobiles Arbeiten muss unbedingt dazu führen, die Beschäftigten beim täglichen Spagat zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit zu entlasten. Daran müssen auch die Leistungssysteme und die Beförderungsmechanismen angepasst werden. Nur so werden wir auch im öffentlichen Dienst den angeblichen Widerspruch zwischen Führungsaufgabe und Familienpflicht auflösen können“, erklärte Wildfeuer. ■

„Gleichstellung nutzt allen. Sie schafft Männern und Frauen mehr Freiheit, indem bestehende Einschränkungen durch geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen aufgehoben werden. Bundesfrauenministerin Giffey hat die Zeichen der Zeit erkannt, das Thema Gleichstellung zu einem der zentralen Schwerpunkte der EU-Ratspräsidentschaft zu machen. Wir erwarten hier wegweisende Impulse basierend auf der von der Bundesregierung angekündigten Gleich-

Frauen in dbb Gewerkschaften Auf Erfolgskurs

„Gemeinsam für eine gleichberechtigte und wertschätzende Gesellschaft“. Mit diesem Gedanken starteten viele im dbb organisierte Frauen auf der dbb Jahrestagung in Köln motiviert ins neue Jahr. Und das zu Recht. Noch nie wurden so viele weibliche Teilnehmerinnen wie in diesem Jahr gezählt. Mehr als jeder dritte Gast war eine Frau.

„Frauen stellen bereits jetzt das Gros der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und diese Tendenz nimmt stetig zu. Sie sind die Gewerkschaftsmitglieder der Zukunft. Das haben die dbb Fachgewerkschaften erkannt. Das große Interesse an der gewerkschaftlichen Arbeit des dbb spiegelt sich auch im konstant hohen Zulauf an weiblichen Mitgliedern in den dbb Gewerkschaften“, erläuterte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der

dbb bundesfrauenvertretung. Zum Jahresende 2019 waren 432 012 der insgesamt 1 328 410 dbb Mitglieder Frauen. Das entspricht einem Zuwachs von mehr als 5 000 neuen weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern. Damit setzt sich der Trend der vergangenen Jahre weiter fort.

Für die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung sind es vor allem die dbb Frauenvertreterinnen in den

Fachgewerkschaften und Landesbünden, die hier einen wichtigen Beitrag leisten. „Wir bündeln die Interessen der Frauen im öffentlichen Dienst und bereichern die politische Arbeit um die weibliche Perspektive. Das zahlt sich am Ende auch für die einzelnen Fachgewerkschaften aus.“

dbb bundesfrauenkongress: Weichen werden neu gestellt

Und das Jahr 2020 verspricht frauenpolitisch sehr spannend zu werden. Am 24. und 25. April findet der dbb bundesfrauenkongress statt, auf dem die Weichen der Frauenpolitik im dbb neu gestellt werden. Neben der Wahl einer neuen Geschäftsführung beschließen die rund 400 weiblichen Delegierten über die frauenpolitischen Schwer-

dbb Jahrestagung 2020



Jede Dritte Teilnehmende war auf der dbb Jahrestagung 2020 eine Frau.

© Marco Urban

► punkte des dbb für die kommenden fünf Jahre.

Zur letzten Arbeitssitzung vor dem dbb bundesfrauenkongress kamen die dbb Frauenvertreterinnen im dbb forum am 17. Januar 2020 zusammen, um wichtige Programmpunkte abzustimmen. Im Mittelpunkt standen die Beratungen der Anträge an den dbb bundesfrauenkongress, die mit einem breiten Spektrum an Themen – von der Parität über die Digitalisierung bis hin zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – aufwarten.

Als besonderen Gast begrüßte das Gremium die Leiterin des Büros für den öffentlichen Dienst in Georgien, Dr. Ekaterina Kardava. Sie informierte die Mitglieder der Hauptversammlung über die Fortschritte beim Aufbau einer unabhängigen Verwaltung in Georgien. Dabei erfuhr die Tagungsteilnehmerinnen, dass auch in Georgien Männer und Frauen in den Verwaltungen zwar zu gleichen Teilen beschäftigt sind, sich dieses optimale Geschlechterverhältnis – vergleichbar mit der

Situation hierzulande – aber nicht in den Führungsebenen widerspiegelt. Wie man weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst gezielt fördert, sie für Führungsaufgaben optimal qualifiziert und motiviert und welche wichtige Rolle gewerkschaftliche Frauenvertretungen dabei übernehmen, waren zentrale Fragestellungen, die die georgische Verwaltungsexpertin in Zusammenarbeit mit der dbb bundesfrauenvertretung auch künftig in einem regen Austausch weiter vertiefen wolle. ■



Dr. Ekaterina Kardava berichtet von ihrer Arbeit als Leiterin des Büros für den öffentlichen Dienst in Georgien.



Die Anträge an den dbb bundesfrauenkongress werden von der Hauptversammlung mit einer Empfehlung zur Abstimmung versehen.

© Birgit Strähendorf / dbb

Anerkennung von Kindererziehungszeiten

Endlich gleich viel wert

Mit der erweiterten Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten in der BeamtInnenversorgung schließt der Gesetzgeber eine Gerechtigkeitslücke. Damit wird die Erziehungsleistung von Eltern endlich in gleichem Maße in der Alterssicherung nachgezeichnet egal, ob sie renten- oder versorgungsberechtigt sind.

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 befinden, war und ist für den dbb und die dbb bundesfrauenvertretung ein wichtiges Anliegen der jüngsten Zeit.

Mit der Übertragung des verbesserten Kindererziehungszuschlags für vor 1992 geborene Kinder in das Beamtenversorgungsrecht des Bundes, schließt der Gesetzgeber im Rahmen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) nun eine vom dbb und dbb bundesfrauenvertretung seit vielen Jahren angemahnte Gerechtigkeitslücke. „Die Neureglung bringt zum Ausdruck, dass Kindererziehung eine wertvolle Leistung ist, egal von wem sie übernommen wird. Endlich erhalten auch Beamtinnen und Beamte dafür eine angemessene Wertschätzung“, macht Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, deutlich.

Das ändert sich:

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes erhalten für die vor 1992 geborenen Kinder statt bisher sechs Monate ruhegehaltfähiger Dienstzeit einen Anspruch auf einen Kindererziehungszuschlag in der Höhe von 2,5 Rentenpunkten. Aus diesem Grund sieht die Neuregelung im Beamtenversorgungsgesetz eine Günstigerprüfung zwischen der Anrechnung von sechs Monaten ruhegehaltfähiger Dienstzeit und der Gewährung des neuen Kindererziehungszuschlags vor.

Die Neuregelung erfasst systematisch zwei unterscheidbare Fallkonstellationen.

1. Für die Geburt des Kindes innerhalb des Beamtenverhältnisses wurden bislang pauschal sechs Monate volle Bewertung als ruhegehaltfähige Dienstzeit ab Geburt berücksichtigt. Dies wird sich nun deutlich verändern – und in den weit überwiegenden Fällen verbessert, weil künftig ein Kindererziehungszuschlag in Höhe von 30 Monaten (2,5 Jahre) entsprechend den Regelungen des SGB VI gewährt wird.

Allerdings erfolgt keine Berücksichtigung von Amts wegen, sondern

es bedarf der Wahrnehmung eines Antragsrechts. Allerdings wird dem Antrag stattgegeben, das heißt die Versorgungsbezüge werden neu festgesetzt, wenn die Gewährung des neuen Kindererziehungszuschlags bei gleichzeitigem Wegfall der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nach altem Recht eine finanzielle Verbesserung bewirkt.

2. Für die Geburt des Kindes vor der Berufung in das Beamtenverhältnis wurden bisher zwölf Monate Kindererziehungszeit nach Maßgabe der Regelungen SGB VI berücksichtigt. Künftig wird hier eine deutliche Verbesserung erfolgen, weil eine Berücksichtigung von 30 Monaten – und hier von Amts wegen – geregelt ist.

Ein Rest Ungleichbehandlung bei der Rente bleibt

Für den weit überwiegenden Teil der Beamtinnen bedeutet die neue Regelung eine deutliche Verbesserung hinsichtlich der Altersbezüge. Darüber hinaus bleiben aber weiterhin Ungleichbehandlungen im Rentenbereich bestehen, die es in der Zukunft zu beseitigen gilt. Insbesondere weißt die dbb bundesfrauenvertretung hier auf die klaffende Lücke bei den Altersbezügen zwischen Ost und West hin. Während ein Rentenpunkt im Osten dem Wert von 30,69 Euro entspricht, erhalten Rentnerinnen im Westen des Landes 32,03 Euro pro Rentenpunkt. Gestützte Erziehungszeiten für Kinder mit Geburtsdatum vor 1992 wirken sich monatlich demnach mit 76,73 Euro in den ostdeutschen und mit 80,08 Euro in den westdeutschen Bundesländern aus. ■

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ganztagsbetreuung an Grundschulen – Rechtsanspruch einführen

Für einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkind hat sich die dbb bundesfrauenvertretung ausgesprochen.

„Ganz oben auf der Dringlichkeitsliste von berufstätigen Müttern und Vätern steht neben bezahlbaren und qualitativ hochwertigen Kita-Plätzen auch der Wunsch nach Ganztagsbetreuungsangeboten an Grund- und weiterführenden Schulen. Denn mit dem Übergang zur Schule fällt oftmals das Kinderbetreuungsangebot am Nachmittag weg. Viele Eltern sind gezwungen, ihre Wochenarbeitszeit zu reduzieren. In Folge müssen sie auf wichtiges Familieneinkommen verzichten. Besonders hart trifft es alleinerziehende Mütter. Ein Rechtsanspruch auf schulische Ganztagsbetreuung könnte die Situation für viele Betroffene entschärfen, wenn

das Angebot stimmt“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 20. Januar 2020 deutlich.

Derzeit fehle es aber an geeigneten Räumlichkeiten und qualifiziertem Personal, um einen Rechtsanspruch auf schulische Ganztagsbetreuung umzusetzen. „Wir können hier nur aus den Erfahrungen mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung lernen. Der Bund muss finanzielle Mittel bereitstellen, und zwar schnell und unbürokratisch, damit die grundlegenden Ressourcen wie Personal und Räumlichkeiten für den Ganztagsbetrieb an Schulen zur Verfügung stehen“, so Wildfeuer. ■



© Syda Productions / Colourbox.de

Neben dem kostenfreien Zugang zu Betreuungsangeboten und serviceorientierten Öffnungszeiten bedarf es darüber hinaus auch einer Qualitätsgarantie. „In der Debatte um gute Nachmittagsbetreuungsangebote dürfen wir die Bedürfnisse der überwiegend weiblichen Betreuungskräfte nicht aus dem Blick verlieren. Deren Qualifizierung und Bezahlung müssen den hohen Anforderungen an die Tätigkeit entsprechen. Gleichzeitig müssen die Beschäftigungsgebenden für einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz vor Ort sorgen“, erklärte Wildfeuer. ■

BBW Landesfrauenvertretung

Verzögerte Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes

Die Evaluation des baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) lässt auf sich warten. Das ärgert Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung. Sie engagiert sich dafür, das Verfahren voranzutreiben. In der frauenpolitischen Spre-

cherin der CDU-Landtagsfraktion Baden-Württemberg, Claudia Martin, hat sie jetzt eine Verbündete gefunden. Bei ihrem Zusammentreffen im Dezember vergangenen Jahres sicherte die CDU-Abgeordnete der BBW-Landesfrauenvertreterin ihre Unterstützung zu.

Das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg ist am 23. Februar 2016 in Kraft getreten. Mit der Evaluation des Gesetzes sollte nach § 33 ChancenG und laut Koalitionsvereinbarung in 2019, also drei Jahre nach Inkrafttreten, begonnen werden. Das Sozialministerium, das für das ChancenG federführende Ministerium, wollte ein Institut mit der Durchführung der Evaluation des ChancenG beauftragen.

Doch nachdem sich im März 2019 der Sozialausschuss mit dem Thema Evaluierung des ChancenG befasst hatte, tat sich nichts mehr, obwohl das Sozialministerium einen breit angelegten Beteiligungsprozess der verschiedenen Verbände und Bereiche versprochen hatte. Stattdessen verlautet, dass der Abschlussbericht, der der Evaluation des ChancenG zugrunde liegen soll, erst im ersten Quartal 2021 vorliegen werde.

Die CDU-Abgeordnete Martin hat diesen Sachverhalt gegenüber Deuschle bedauernd bestätigt und ihr zugesagt, dass sie sich für eine



BBW-Gespräch der BBW-Frauenvertreterin, Heidi Deuschle, mit der frauenpolitischen Sprecherin der CDU, Claudia Martin.

Beschleunigung des Verfahrens einsetzen werde.

Eine Beschleunigung des Verfahrens ist nach Einschätzung Deuschles dringend geboten. Schließlich stehe im Frühjahr 2021 die Wahl einer neuen Landesregierung an und damit sei zu befürchten, dass auch die Evaluation des ChancenG, wie im Frühjahr 2016 das ChancenG auch, am Ende einer Legislaturperiode durch das Gesetzgebungsverfahren

gejagt werde und dringend notwendige Änderungen für die praktische Umsetzung ein weiteres Mal auf der Strecke bleiben.

Ein weiteres, nicht minder wichtiges Thema des Gesprächs war die Mütterrente. Die Gesprächspartnerinnen vereinbarten Kontakt zu halten, um sich über Entwicklungen und mögliche Fortschritte beide Themenbereiche betreffend auszutauschen. ■

Mitdiskutieren und mitgestalten

Öffentlicher Dienst der Zukunft – agil, vielfältig und digital

Wie soll er aussehen, der öffentliche Dienst der Zukunft? Agil, digital und vielfältig – auf jeden Fall! Aber wie kommen wir da hin? Ihre Expertise ist gefragt!

Bei seiner Jahrestagung in Köln hat der dbb ein Werkstattpapier zur Modernisierung des Staatsdienstes vorgelegt und einen Dialogprozess dazu gestartet. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir über den öffentlichen Dienst der Zukunft diskutieren. Machen Sie mit: Beteiligen Sie sich an unserer Ideenwerkstatt für den öffentlichen Dienst und bringen Sie die weibliche Perspektive ein! Einfach reinklicken und mitdiskutieren unter

<https://www.dbb.de/aufbruch-der-oeffentliche-dienst-der-zukunft.html>.





© Colourbox.de

Equal Care

Mehr Fürsorge für Sorgearbeit

Am 29. Februar 2020 findet der Equal Care Day statt. Ins Leben gerufen wurde der Aktionstag von einer unabhängigen Initiative aus Menschen, Institutionen und Verbänden, die familiärer Sorgearbeit, dem Kitt unserer Gesellschaft, zu höherem Ansehen und mehr Wertschätzung verhelfen wollen. Zu Recht stellt die Initiative die Frage: Wer pflegt und versorgt, wer kocht und füttert, wer putzt, räumt auf, wäscht und kümmert sich – und zu welchem Preis? Denn noch immer sind es überwiegend Frauen, die diese Aufgaben übernehmen – oft unbezahlt und auf Kosten der eigenen finanziellen Absicherung. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Initiative seit 2016 und setzt sich für die Aufwertung der privaten und beruflichen Care-Arbeit ein. Wir geben im Folgenden einen Überblick über die wichtigsten Fakten rund um den „Gender Care Gap“ und die „Care-Arbeit“.

Worauf bezieht sich der Begriff „Care“ beziehungsweise „Care“-Arbeit?

Der Begriff „Care“ (englisch für Pflege, Betreuung, Sorge, aber auch sich kümmern) beziehungsweise „Care“-Arbeit umfasst alle Tätigkeiten, die rund um die Familie anfallen. Neben Hausarbeit und Kinderbetreuung werden auch Gartenarbeit, Reparaturen oder Einkäufe berücksichtigt. Der Gender Care Gap ist ein weiteres Instrument – ergänzend zum Gender Pay Gap und zum Gender Pension Gap –, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu messen.

Laut zweitem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind es vorrangig Frauen, die sich privat wie beruflich der Care-Arbeit widmen. In den Bereichen soziale Arbeit, hausnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung liegt der Frauenanteil bei bis zu 80 Prozent. Allein in Pflegediensten sind rund 87 Prozent der Beschäftigten Frauen.

Was ist der Gender Care Gap?

Zum ersten Mal taucht eine Definition des Gender Care Gaps im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung auf. Er beschreibt, wieviel

Zeit Frauen im Durchschnitt mehr für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer.

Diesem zugrunde liegt die Zeitverwendungserhebung, die zuletzt 2012/13 durchgeführt wurde. Danach verwenden Frauen täglich etwa vier Stunden und 15 Minuten für unbezahlte Care-Arbeit, Männer dagegen nur etwa zwei Stunden und 45 Minuten. Das ergibt einen Care Gap von 52,4 Prozent, sprich Frauen verbringen durchschnittlich pro Tag 52,4 Prozent mehr Zeit mit Care-Arbeit als Männer.

Wie hängen Gender Pay und Gender Pension Gap mit dem Gender Care Gap zusammen?

Der Gender Pay Gap beschreibt laut des Statistischen Bundesamtes (Destatis) die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. 2018 lag der Verdienstunterschied bei 21 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Die Unterschiede fielen in Westdeutschland (und Berlin) mit 22 Prozent deutlich höher aus als im Osten des Landes (7 Prozent). Überall verdienen Männer also mehr ▶

als Frauen. Sogar im öffentlichen Dienst besteht trotz Tariflöhnen und Beamtenbesoldung ein Gender Pay Gap von rund acht Prozent. Die Folge der niedrigeren Erwerbseinkünfte von Frauen summieren sich über den Lebensverlauf zu relevanten Vermögenslücken und führen teilweise zu erheblichen Lücken bei der Altersversorgung. Diese Geschlechterdifferenz beziffert der Gender Pension Gap. Aktuell stehen Frauen am Ende ihres Berufslebens nur rund die Hälfte der Alterseinkünfte der Männer zur Verfügung.

Die Ursachen für die niedrigeren Erwerbseinkommen von Frauen sind vielschichtig. Zum einen sind Frauen häufiger in Berufsbranchen beschäftigt, in denen ein niedrigeres Einkommensniveau besteht. Zum anderen besetzen Frauen seltener die gut dotierten Führungspositionen. Ein weiterer wesentlicher Grund ist der hohe Anteil an Frauen, die in Teilzeit tätig sind. Hinzu kommen familiäre Auszeiten wie Eltern oder Pflegezeiten sowie ein beträchtlicher Anteil an Frauen, die familienbedingt ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Was sind die Ursachen des Gender Care Gaps?

Frauen, sowohl in West- als auch in Ostdeutschland, erhöhen ihren Anteil an familiärer Sorgearbeit deutlich stärker als Männer, wenn Kinder oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt leben. Das ver-

deutlicht eine aktuelle Studie des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT), die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Ursachen des Gender Care Gaps untersucht. Danach beeinflussen vor allem auch die Arbeitszeit, der Bruttostundenlohn und die relative Einkommensposition im Haushalt, also ob mehr oder weniger als der Partner oder die Partnerin verdient wird, die Zeit, die Frauen und Männer für Sorgearbeit aufwenden. Das heißt konkret, dass höhere Einkommen und eine höhere Arbeitszeit tendenziell mit verringerter Care-Arbeit einhergehen. Da Frauen aber durchschnittlich weniger Zeit in Erwerbsarbeit verbringen und durchschnittlich weniger verdienen als Männer, stellen diese Faktoren ebenfalls Determinanten des Gender Care Gap dar.

Wie kann der Gender Care Gap aufgelöst werden?

Aus Sicht der Wissenschaftlerinnen des FIT ist es vor allem die Verteilung der Arbeitszeit, die zu einer deutlichen Verringerung des Gender Care Gaps führt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass sowohl für Frauen als auch für Männer eine höhere Arbeitszeit mit verringerter Care-Arbeit in Verbindung steht, wobei der Effekt für Frauen größer ausfällt als für Männer. In einer Modellrechnung, in der alle abhängig Beschäftigten auf eine fiktive Arbeitszeit von 35 Wochenstunden gesetzt wurden,

verringerte sich der Unterschied der Sorgezeitaufwendung um beinahe die Hälfte. Wurde die Arbeitszeit aller Erwerbstätigen, die bisher mindestens 20 Stunden arbeiten, auf 30 Wochenstunden erhöht, ergab sich ebenfalls eine signifikante Verringerung des Gender Care Gaps um 5,5 Prozent.

Die dbb bundesfrauenvertretung sieht sich hier in ihrer aus der Praxis abgeleiteten Forderung nach Maßnahmen zu familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen bestätigt. „Die Fortschreibung des Familienpflegezeitgesetzes durch die Einführung eines echten Familienpflegegeldes nach dem Vorbild des Elterngeldes könnte in diesem Kontext ein wichtiger Baustein sein, um familiäre Sorgearbeit auch für Männer attraktiver zu machen“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Darüber hinaus müsse aber auch die Wertschätzung der Care-Arbeit, die im privaten wie im professionellen Bereich überwiegend von Frauen übernommen wird, gesteigert werden. „Am besten funktioniert dies über die Entlohnung. Nur wenn wir die professionelle Care-Arbeit in Kitas, Horten, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen besser bezahlen, wird die Sorgearbeit als wertvolle Dienstleistung wahrgenommen. Und das wird sich auch auf die familiäre Sorgearbeit auswirken“, so Wildfeuer. ■

Neuaufgabe mit Mehrwert

„Monitor öffentlicher Dienst“ 2020

Die dbb Broschüre „Zahlen Daten Fakten“ wurde grundlegend überarbeitet und erscheint nun unter dem Titel „Monitor öffentlicher Dienst“ – in einem neuen Format und mit mehr grafischen Elementen. Die Ausgabe für das Jahr 2020 ist ab sofort online.

Das Nachschlagewerk im handlichen Pocket-Format ermöglicht einen objektiven Überblick über die wichtigsten Eckdaten und liefert eine belastbare Datengrundlage. Dabei lassen die Zahlen auch Rückschlüsse auf aktuelle Probleme zu, ohne zu werten: Zum Beispiel hat sich der Personalabbau im öffentlichen Dienst verlangsamt und ist in manchen Bereichen Neueinstellungen gewichen – dennoch leidet die Leistungsfähigkeit des Staates weiter unter massivem Personal-

mangel. Das gilt insbesondere, wenn die zu erwartende demografische Entwicklung in die Personalstatistik einbezogen wird.

Außerdem weisen die aktuellen Zahlen einen deutlichen Nachholbedarf aus, was Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes angeht: Während das Bundesfamilienministerium als Leuchtturm für eine hohe Frauenquote dienen darf (59,8 Prozent der allgemeinen Leitungsfunktionen sind dort weiblich besetzt) und das Bundesverfassungsgericht bei



genau 50 Prozent landet, scheitern alle anderen obersten Bundesbehörden an der paritätischen Besetzung oder unterschreiten sie zum Teil deutlich. ■

Wissenswert

Gewalt gegen Frauen weiterhin hoch

Am 25. November 2019, dem „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ hatte Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey aktuelle Zahlen des Bundeskriminalamtes zu gewalttätigen Übergriffen an Frauen vorgestellt. Danach wurden 2018 insgesamt 140755 Personen (Vorjahr: 138893) Opfer versuchter und vollendeter Gewalt (Mord und Totschlag, Körperverletzungen, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexuelle Übergriffe, Bedrohung, Stalking, Nötigung, Freiheitsberaubung, Zuhälterei und Zwangsprostitution) – 81,3 Prozent davon sind Frauen, 18,7 Prozent Männer. Somit waren insgesamt 114393 (2017: 113965) Frauen und 26362 Männer (2017: 24928) von Partnerschaftsgewalt betroffen.

Bei Vergewaltigung, sexuellen Übergriffen und sexueller Nötigung in Partnerschaften sind die Opfer zu 98,4 Prozent weiblich, bei Bedrohung, Stalking, Nötigung in der



© Knud Nielsen / Colourbox.de

Partnerschaft sind es 88,5 Prozent. Bei vorsätzlicher, einfacher Körperverletzung sind es 79,9 Prozent, bei Mord und Totschlag in Partnerschaften sind 77 Prozent der Opfer Frauen.

Die Statistik beinhaltet noch weitere alarmierende Zahlen: 122 Frauen wurden 2018 durch Partnerschaftsgewalt getötet (durch Mord, Totschlag und Körperverletzung mit Todesfolge; 2017: 147). Das bedeutet: an jedem dritten Tag. Mehr als ein Mal pro Stunde wird statistisch

gesehen eine Frau durch ihren Partner gefährlich körperlich verletzt.

Die aufgeführten Zahlen bilden nur jene Straftaten ab, die überhaupt zur Anzeige gebracht wurden. Die Dunkelziffer ist weitaus höher: Nach sogenannten Dunkelfeldstudien ist jede dritte Frau in Deutschland mindestens einmal in ihrem Leben von Gewalt betroffen (also nicht nur von Partnerschaftsgewalt). Statistisch gesehen sind das mehr als 12 Millionen Frauen. ■

Unterhaltung gewinnen

DIE GRÖSSTEN MUSICAL-HITS ALLER ZEITEN



THIS IS THE GREATEST SHOW! zelebriert mit viel Leidenschaft und Liebe fürs Detail die unvergesslichen Songs aus den schönsten Musikfilmen aller Zeiten, und präsentiert nicht nur im großen Finale sämtliche Hits aus dem Filmwelterfolg „The Greatest Showman“, sondern bietet zudem einige der Song-Highlights aus „La La Land“ und „A Star Is Born“.

Wohl Niemand hätte geglaubt, dass das Genre des Musikfilms, das sich in

den 70er und 80er Jahren auf seinem absoluten Höhepunkt befand, im Jahr 2019 wieder in der Gunst des Publikums ganz weit oben steht. Der 2018 mit sechs Oscars prämierte Filmhit „La La Land“ war scheinbar nur der Vorbote zu absoluten Kultfilmen wie „A Star Is Born“ mit Bradley Cooper und Lady Gaga und besonders „The Greatest Showman“ mit Hugh Jackman und Zac Efron, dessen Musik von Millionen Kinobesuchern geliebt wird.

Natürlich macht die Show THIS IS THE GREATEST SHOW! auch Halt bei den Klassikern des Genres wie „The Bodyguard“, „Burlesque“, „Dirty Dancing“, „Die Eiskönigin“, „Fame“, „Flashdance“, „Footloose“, „Grease“, „Moulin Rouge“, „The Rocky Horror Picture Show“, „Saturday Night Fever“, „Wie im Himmel“ sowie bei den erfolgreichen Musicalverfilmungen „Mamma Mia“, „Das Phantom der Oper“ oder „Rent“. Präsentiert wird THIS IS THE GREATEST SHOW! von Jan Ammann, Mark Seibert, Roberta Valentini, drei der ganz großen Musicalstars Deutschlands und Österreichs. Ein absolutes Muss für alle Musical Fans!

Die dbb bundesfrauenvertretung verlost in Zusammenarbeit mit Semmel

Concerts 3 x 2 Tickets für das besondere Musical-Erlebnis. So sind Sie dabei: Einfache eine E-Mail unter dem Stichwort „THE GREATEST SHOW“ mit Ihrem Wunschspielort, Ihren Kontaktdaten und Angaben zu Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft an frauen@dbb.de schicken und gewinnen. Einsendeschluss: 29. Februar 2020. Alle Informationen zur Tour: <https://www.semmel.de/die-groessten-musical-hits-aller-zeiten-this-is-the-greatest-show-live-2020.html> ■

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.