



Inhalt

fokus

- +++ Positionspapier „Frauen in Zeiten von Covid 19“: Gestärkt aus der Krise – Gleichstellung jetzt umsetzen!
- +++ FEMM-Vorsitzende Kirsten Lühmann: „Auch die Corona-Katastrophe trifft besonders die Frauen hart“
- +++ DIW-Studie: Systemrelevant und doch kaum anerkannt – Frauen in unverzichtbaren Berufen
- +++ Gesetzesinitiative: Corona-Krise – Keine Sorge ums Elterngeld

aktuell

- +++ Neue Fachbrochüre: Karriere ohne Hindernis
- +++ Internationaler Tag der Pflege: Pflege geht die ganze Gesellschaft an
- +++ Equal Care Day Manifest: Jede Sorgearbeit ist systemrelevant!
- +++ dbb bundesfrauenkongress – Abgesagt!

mehrwert

- +++ Wissenswert: Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben prüfen – Jetzt Förderung beantragen!
- +++ Literatur gewinnen: In der Männerrepublik

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

Aus der Krise lernen

Die Corona-Pandemie bestimmt weiterhin unseren Alltag: Für die vielen Beschäftigten im öffentlichen Dienst heißt das täglich neue Herausforderungen zu meistern. Unter dem Hashtag *#zusammen* haben zahlreiche Beschäftigte Momentaufnahmen ihres Arbeitsalltags eingesandt und machen sichtbar, was viele nicht sehen: Nämlich die vielen Millionen Menschen, die an vielen Orten und unter erschwerten Bedingungen mit großer Motivation und hohem Engagement daran arbeiten, dass Staat, Wirtschaft und Gesellschaft möglichst gut durch diese schwere Zeit kommen.

In diesen atemlosen Zeiten sind schnelle und unbürokratische Lösungen gefragt. Die Digitalisierung ist da ein wichtiges und hilfreiches Mittel. Auch wir bei der dbb bundesfrauenvertretung machen das Beste draus und haben unsere Sitzungen in den digitalen Besprechungsraum verlagert. Im Moment führen wir in Deutschland das größte Homeoffice-Experiment aller Zeiten durch. Gerade in den Verwaltungen sehen wir, wo die digitale Arbeit gut funktioniert und wo noch Nachbesserungsbedarf besteht.

Unter besonderem Druck stehen jetzt die Frauen, die noch immer die Hauptlast der Sorgearbeit schultern – beruflich und privat! Die meisten systemrelevanten Berufe werden von Frauen bestritten. Gleichzeitig sind Teilzeitkräfte und Alleinerziehende oft doppelt belastet. Gerade in Familien mit Kindern bis drei Jahren arbeiten die Mütter bereits jetzt schon zu knapp 90 Prozent in Teilzeit. Und der Druck steigt mit jedem Tag, an dem Kitas und Schulen geschlossen sind: Wir beobachten, dass es vorrangig Frauen sind, die zugunsten der Familienorganisation weiter beruflich zurückstecken und das nicht unbedingt freiwillig. Jutta Allmendinger, Präsidentin des WZB, warnte jüngst vor einer Retraditionalisierung, die Frauen in alte Rollenmuster zurückdrängt. Dazu passt, dass die geplante Reform des Führungspositionengesetzes, das im Mai zur Abstimmung im Bundeskabinett vorgesehen war, weiter auf die lange Bank geschoben wird. Widerstand kommt vor allem aus dem Wirtschaftsministerium, das mögliche Mehrbelastungen für Unternehmen befürchtet.

Die Politik bleibt eine Antwort auf die Frage der geschlechtergerechten Bewältigung der Krise schuldig. Bundesweit schlagen Frauenorganisationen jetzt Alarm. Die dbb bundesfrauenvertretung reiht sich hier ein und fordert nachhaltige Lösungen: Die Gleichstellung von Männern und Frauen muss im Zentrum des Krisenmanagements stehen und darf nicht wieder zugunsten anderer Lösungsmaßnahmen hintangestellt werden. Denn sie betrifft uns alle, das haben die letzten Wochen gezeigt.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Positionspapier „Frauen in Zeiten von Covid 19“

Gestärkt aus der Krise: Gleichstellung jetzt umsetzen!

© Volurol / Colourbox.de

Mit Blick auf die Auswirkungen der Corona-Krise fordert die dbb bundesfrauenvertretung den Erhalt und die Stärkung der Gleichstellung in unserer Gesellschaft. In einem Positionspapier fasst sie zentrale Handlungsempfehlungen zusammen.

„Ein Blick in die Vergangenheit zeigt uns, dass in Krisenzeiten bestehende Ungleichheiten größer werden. In der Finanzkrise 2008 haben wir zuletzt erlebt, wie staatliche Sparmaßnahmen, die die Krise ausgleichen sollten, bestehende Ungleichheiten – nicht nur zwischen Arm und Reich, sondern auch zwischen Frauen und Männern – verschärft haben. In der aktuellen Krise gilt es, jetzt die richtigen Schlüsse zu ziehen, damit drohende Missverhältnisse zwischen den

Geschlechtern verhindert werden können. Dabei sollten wir vor allem die sich abzeichnende Retraditionalisierung der Arbeitsteilung in vielen Familien in den Fokus rücken. Sie birgt genügend Potenzial, um die Gleichstellung von Frauen und Männern um Jahrzehnte zurückzuwerfen. Deshalb muss hier umgehend gegengesteuert werden“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 15. Mai 2020.

Vor diesem Hintergrund hat die dbb bundesfrauenvertretung Handlungsempfehlungen formuliert, die für den Erhalt und die Stärkung der Gleichstellung in unserer Gesellschaft und im öffentlichen Dienst essenziell sind. Die dbb bundesfrauenvertretung hat drei zentrale Handlungsfelder identifiziert:

Gleichstellungspolitik nachhaltig gestalten und umsetzen!

Die strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts muss in ganz Deutschland konsequent bekämpft werden. Das schließt auch das Krisenmanagement mit ein. Die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung muss im Verfahren etabliert werden. Dies gilt ebenfalls für Maßnahmen- und Konjunkturpakete, die zur Bewältigung der Folgen einer tiefgreifenden Krise geschnürt werden. Dauerhaft gewährleistet werden kann dies durch die Einführung von Gender Budgeting als Leitprinzip staatlichen Handelns. Die paritätische Besetzung von Krisenstäben, wissenschaftlichen Expertengremien und politischen Entscheidungsgremien ist Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches gendergerechtes Krisenmanagement. ▶

FEMM-Vorsitzende Kirsten Lühmann

„Auch die Corona-Katastrophe trifft besonders die Frauen hart“

CESI-FEMM-Vorsitzende Kirsten Lühmann hat gefordert, bei den europäischen und den staatlichen Ausgleichs- und Hilfsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie die besondere Lage der Frauen zu beachten.

„Die EU-Mitgliedstaaten müssen sich in ihrem Kampf gegen das Virus auf gemeinsame Leitlinien verständigen. Das gilt auch für solche sozialen und wirtschaftlichen Probleme, die in erster Linie Frauen betreffen“, sagte Lühmann, Vorsitzende des Ausschusses für die Rechte der Frauen (FEMM) der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI).

„Die Ausgangssperren, die es in mehreren Mitgliedstaaten gibt, treffen viele Frauen hart. Alle Menschen stehen in dieser Ausnahmesituation unter großem Druck. Es ist bereits eine Zunahme häuslicher Gewalt zu beobachten, die sich zumeist gegen Frauen und oft genug und in jedem Fall seelisch auch gegen Kinder richtet“, so

Lühmann. In vielen EU-Staaten seien die Frauenhäuser bereits an den Kapazitätsgrenzen. „Wir brauchen jetzt schnell mehr Plätze für gefährdete Frauen und ihre Kinder.“ Kontaktverbote wie in Deutschland, die es den Menschen noch erlauben, an die frische Luft zu gehen, seien harten Ausgangssperren vorzuziehen.

Darüber hinaus gelte es, bei den arbeits- und sozialrechtlichen Antworten auf die Corona-Krise frauenspezifische Aspekte zu beachten, so die FEMM-Vorsitzende: „Viele Alleinerziehende und damit überwiegend Frauen können in der gegenwärtigen Lage nicht zur Arbeit gehen. In einigen EU-Staaten werden sie von den Arbeitgebern gezwungen, ihren Jahresurlaub zu nehmen. Das verschiebt die Probleme nur in den Sommer, wenn die Schulen regulär geschlossen sind.“ Der Abbau von Überstunden könne zwar vom Arbeitgeber erwartet werden. Die Maßnahmen zur Seucheneindämmung seien jedoch kein Erholungsurlaub.



© nito / Colourbox.de

Zudem seien Frauen vielfach als Kleinunternehmerinnen aktiv. „Viele Frauen sind Solo-Selbständige. Das bedeutet, dass diese Menschen dringend staatliche Hilfen brauchen“, erklärte Lühmann. Kreditstundungen oder neue zinsgünstige Kredite würden nicht weiterhelfen. „Die Solo-Selbständigen, Frauen wie Männer, brauchen Kompensation für die weggefallenen Einnahmen. Die brauchen echtes Geld, sonst sind sie nach wenigen Wochen bankrott.“ Lühmann plädierte daher für Helikoptergeld für Solo-Selbständige. ■

► **Entgeltunterschiede beseitigen!**

Die Corona-Pandemie macht deutlich, wie wichtig der soziale Sektor für das Gemeinwohl ist. Dennoch werden hier die niedrigsten Branchenlöhne gezahlt. Die Tarifbindung in systemrelevanten Bereichen muss deutlich verbessert werden. Das trägt langfristig und branchenübergreifend zu einer Minimierung von geschlechterbedingten Lohnunterschieden bei. Eine Steigerung der Attraktivität der systemrelevanten Berufe muss durch eine bessere personelle Ausstattung, bessere Bezahlung sowie über die Schaffung adäquater Arbeitsbedingungen gefördert werden. Ein

Erschwerniszuschlag muss auch für Pflege- und Betreuungsberufe eingeführt werden. Damit steigt langfristig auch der gesellschaftliche Wert der Sorgetätigkeiten im Privaten, die noch immer überwiegend von Frauen unbezahlt übernommen werden.

Digitalisierung gendergerecht gestalten!

Die gleichstellende Wirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt muss gezielt genutzt werden, um geschlechterbedingten Benachteiligungen im Berufsleben zu begegnen. Dazu gehört aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf

mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice. Dabei muss sichergestellt sein, dass Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch die Tätigkeit im Homeoffice, im dienstlichen beziehungsweise beruflichen Werdegang, insbesondere bei den dienstlichen Beurteilungen und bei der Besetzung von Führungspositionen keine Nachteile entstehen. Der Entgeltung der Arbeitszeit muss konsequent gegensteuert werden.

Das **Positionspapier zur Situation von Frauen in Zeiten von Covid 19** kann online abgerufen werden unter:

<https://www.dbb.de/td-frauen/artikel/gestaerkt-aus-der-krise-gleichstellung-jetzt-umsetzen-1-1.html> ■

DIW-Studie

Systemrelevant und doch kaum anerkannt: Frauen in unverzichtbaren Berufen

Die Corona-Krise zeigt: Wenn es ernst wird, stützen vor allem Frauen Wirtschaft und Gesellschaft. Sie stellen die Mehrzahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Altenpflege, an Schulen und Kitas oder im Einzelhandel. Ihre Dienste werden jetzt dringend gebraucht oder schmerzlich vermisst wie etwa

im Bereich der Kinderbetreuung. Die Gender-Ökonomin Aline Zucco bewertet die unverzichtbare Leistung von Frauen für die Gesellschaft – nicht nur in Krisenzeiten – und liefert Anregungen, wie sich der Wert systemrelevanter Dienstleistungen langfristig steigern lässt.

In einer aktuellen Studie des DIW Berlin haben Sie zusammen mit Wissenschaftlerinnen verschiedener Forschungsdisziplinen Berufsgruppen nach Ansehen und Bezahlung verglichen, die entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Krise sind. Dabei haben Sie eine deutliche Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung festgestellt. Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Was bedeutet das für die Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten?



Aline Zucco forscht zur Situation systemrelevanter Berufe als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Gender Studies“ am DIW Berlin

Aline Zucco: In der Tat liegen die Stundenlöhne in den sogenannten systemrelevanten Berufen mit knapp 18 Euro unter dem Durchschnitt über alle Berufe, der bei gut 19 Euro liegt. Das klingt zunächst nach keiner sehr großen Abweichung vom Durchschnitt. Schaut man sich allerdings einzelne Berufsgruppen genauer an und insbesondere diese, in der ein hoher Anteil aller systemrelevant Beschäftigten arbeitet, werden große Unterschiede deutlich: In Reinigungs- und Verkaufsberufen ist das Lohnniveau mit nicht mal 10 Euro pro Stunde besonders gering. Aber auch in Pflegeberufen wie zum Beispiel in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Stundenlohn mit 16,50 Euro

deutlich unter dem Durchschnitt. Interessanterweise zeigen unsere Ergebnisse außerdem einen starken Zusammenhang zwischen der Bezahlung und der gesellschaftlichen Anerkennung in Zeiten außerhalb von Corona. So liegt auch das Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen mit 58 von 200 maximal möglichen Punkten unterhalb des Durchschnitts von 63 Punkten. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel, wo auch die Löhne

unterdurchschnittlich sind, liegt das Berufsprestige mit 51 Punkten deutlich unter dem Schnitt.

Warum messen wir diesen Berufen so wenig Ansehen bei? Woran liegt das?

Aline Zucco: Es lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten, warum manche Berufe schlechter angesehen sind als andere. Aber es fällt auf, dass insbesondere Berufe, die größtenteils von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich weniger anerkannt werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Ähnlich verhält es sich zum Beispiel bei der Arzt- und Praxishilfe, deren gesellschaftliche Anerkennung auch weit unter dem Durchschnitt liegt und gleichzeitig mit einem Frauenanteil von 96 Prozent fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wird. Aber natürlich gibt es auch Berufe, die einen hohen Frauenanteil haben und ein hohes Ansehen genießen wie zum Beispiel pharmazeutische Berufe.

Wie lässt sich die Korrelation von Systemrelevanz mit geringem Ansehen, niedrigen Löhnen und einem hohen Frauenanteil erklären? ►

► **Aline Zucco:** Um diese Frage zu beantworten muss ich etwas weiter ausholen, denn die Antwort auf diese Frage liegt wahrscheinlich schon in der Erziehung: Viele Tätigkeiten, die in unserer Gesellschaft nach wie vor als klassische „Frauenaufgaben“ angesehen werden, wie sich um Angehörige kümmern, Putzen und den Haushalt schmeißen oder auch für Kinder sorgen, bekommen oft schon zu Hause wenig Anerkennung, da sie als „selbstverständlich“ angesehen werden. „Selbstverständlich“ lässt sich im Berufskontext gut mit „systemrelevant“ übersetzen, denn erst, wenn etwas nicht funktioniert, wird uns wieder bewusst, wie sehr wir diese Berufe für unsere Gesellschaft brauchen.

Wie kann das Ansehen der systemrelevanten Berufe gesteigert werden? Welche Maßnahmen tragen ganz konkret zu einer echten Aufwertung systemrelevanter Berufe bei?

Aline Zucco: Einerseits beobachten wir ja bereits jetzt durch die Krise, dass die Gesellschaft auf bestimmte Berufe ganz besonders angewiesen ist. Ob dies langfristig auch zu einer höheren Anerkennung dieser Berufsgruppen führt, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Krisen bergen jedoch dieses Potenzial, so hat beispielsweise die Finanzkrise von 2008 auch dazu geführt, dass der bis dahin weit geachtete Beruf der Bankangestellten an gesellschaftlichem Ansehen eingebüßt hat. Nichtsdestotrotz muss auf die gesellschaftliche Aufwertung systemrelevanter Berufe aber eine finanzielle Aufwertung folgen. Ein mögliches Mittel wäre eine Ausweitung der Tarifbindung. So beobachten wir beispielsweise schon heute, dass innerhalb der Gruppe systemrelevanter Berufe diejenigen Berufsgruppen besser entlohnt werden, in denen es eine hohe Tarifbindung gibt. Dazu gehören beispielsweise Berufe im Polizeivollzug, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Traditionell sind dabei vor allem „Männerberufe“ gut tarifvertraglich abgesichert, da sich Gewerkschaften historisch im industriellen Sektor gebildet haben. Das heißt, dass es hier starke Gewerkschaften braucht, um allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für weitere Berufsgruppen durchzusetzen. Corona könnte diesen Prozess verstärken: Die Twitter-Kanäle sind derzeit voll von Tweets systemrelevant Beschäftigter, die einmalige Corona-Prämien ablehnen und – zu Recht – mehr fordern als geringe Adhoc-Bonuszahlungen. Denn letztlich schützt kein Danke und auch keine geringe Bonuszahlung vor Altersarmut.

Die Corona-Krise offenbart aber noch eine weitere Dimension der Problematik: Durch Schul- und Kitaschließungen entsteht ein Betreuungsvakuum. Auch hier sind es wieder die Frauen, von denen man erwartet, im Homeoffice Arbeit, Haushalt und Homeschooling zu vereinen. Warum nicht auch von den Männern? Brauchen wir eine neue Debatte über die Verteilung von Care-Arbeit?

Aline Zucco: Dass es häufig Frauen sind, die die Care-Arbeit übernehmen, wenn beide Elternteile im Homeoffice sind, ist leider nicht sehr überraschend. Meine Kollegin und Studien-Co-Autorin Claire Samtleben hat letztes Jahr in einer Studie gezeigt, dass Frauen auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Männer. Aber warum ist das so? Charlotte Roche hat einmal gesagt „die Gleichberechtigung endet mit dem Tag der Geburt des ersten Kindes“ und damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Denn nach der Geburt des ersten Kindes unterbricht die Mutter in den meisten Fällen für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit und arbeitet danach in Teilzeit weiter, während der Vater fast ohne Unterbrechung seine Vollzeit-erwerbstätigkeit weiterführt. Das hat zur Folge, dass sich durch die Geburt des ersten Kindes oft eine traditio-

Dringend gebraucht, gering geschätzt: Systemrelevante Berufe

In der Krise zeigt sich laut einer aktuellen Studie des DIW, welche Berufsgruppen unabdingbar für die Aufrechterhaltung des öffentlichen und sozialen Lebens sind. Als systemrelevant werden zum Beispiel das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kinderbetreuung oder Bereiche der Verkehrs- und IT-Infrastruktur eingeordnet. Ausgerechnet die Beschäftigten in diesen Sparten sind es aber, die außerhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen genießen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung erhalten. Darüber hinaus arbeiten besonders oft Frauen in systemrelevanten Berufen. Mehr zu den Ergebnissen der DIW-Studie „Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona“ lesen Sie in der **Mai-Ausgabe des dbb magazins**.

nelle Rollenverteilung einschleicht, die dazu führt, dass es vor allem Frauen sind, die für die Sorgearbeit zuständig sind. Das führt im Übrigen auch dazu, dass die Löhne von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stagnieren, während die von Männern unverändert ansteigen, wie meine Kollegin Annekatrin Schrenker und ich erst kürzlich gezeigt haben. Doch kann gegen diese Ungleichverteilung der Sorgearbeit etwas getan werden? Ja! Denn neue Untersuchungen zeigen, dass Männer, die mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben, und damit auch tagsüber alleine für das Kind verantwortlich waren, auch langfristig mehr Sorgearbeit übernehmen. Das bedeutet aber auch, dass jede und jeder etwas Verantwortung abgeben muss: Männer im Berufsleben und Frauen bei der Sorgearbeit.

Inwieweit trägt eine Aufwertung der Berufe zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei?

Aline Zucco: Der Gender Pay Gap beträgt heute 20 Prozent und ein erheblicher Teil davon ist auf den Beruf zurückzuführen. Das bedeutet: Frauen haben im Schnitt ein geringeres Lohnniveau als Männer, weil sie häufig in Berufen mit geringeren Löhnen arbeiten. Würde man also systemrelevante Berufe mit einem hohen Frauenanteil und einem geringen Lohnniveau wie zum Beispiel Reinigungs- oder Gesundheits- und Krankenpflegeberufe aufwerten und substanzial besser bezahlen, wie das in vielen anderen europäischen Ländern auch praktiziert wird, könnte das den unbereinigten Gender Pay Gap erheblich reduzieren.

Welchen Wert hat bezahlte und unbezahlte reproduktive Arbeit für die wirtschaftliche Entwicklung mit Blick auf die Zeit nach der Krise?

Aline Zucco: Die Definition des Begriffs reproduktiver Arbeit kann diese Frage schon zu Teilen beantworten, denn in der Soziologie versteht man unter reproduktiver Arbeit diejenigen Tätigkeiten, die zum Erhalt der menschlichen Arbeitskraft notwendig sind. Das bedeutet, dass diese Tätigkeiten überhaupt ermöglichen, dass produktive Arbeit geleistet werden kann. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass diese Beschäftigten – um es in den Worten von Angela Merkel zu sagen – „den Laden am Laufen halten“. Somit macht die Krise ganz deutlich, welchen Wert diese Tätigkeiten für unser gesellschaftliches Leben haben. Es ist zu hoffen, dass die Anerkennung dafür auch nach Corona erhalten bleibt. ■

Gesetzesinitiative

Corona-Krise: Keine Sorge ums Elterngeld

Durch die Corona Pandemie nimmt die Zahl der Eltern zu, die die Voraussetzungen für den Elterngeldbezug in seinen Varianten nicht mehr einhalten können. Mit dem Gesetz für Maßnahmen im Elterngeld aus Anlass der COVID-19-Pandemie (BT-Drs. 19/18698) reagiert der Gesetzgeber auf diesen Umstand.

Am 7. Mai 2020 hatte der Bundestag wegen der Auswirkungen der Covid-Pandemie auf das Arbeitsleben der Elterngeldberechtigten befristete Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) beschlossen. Darin berücksichtigt werden die besonderen beruflichen Umstände von Vätern und Müttern sowie von werdenden Eltern, die wie etwa Pflegepersonal, Ärztinnen und Ärzte, Polizistinnen und Polizisten systemrelevanten Berufsgruppen angehören. Sie werden an ihrem Arbeitsplatz benötigt und können weder über den Arbeitsumfang noch über die Arbeitszeit selbst bestimmen.

Weitere Änderungen fassen andere Berufsgruppen in den Blick, die von Kurzarbeit oder Freistellungen betroffen sind. Unterstützung erfahren damit auch jene Eltern, die aktuell Elterngeld beziehen und in Teilzeit arbeiten, sowie werdende Eltern, denen Nachteile bei der späteren Elterngeldberechnung durch Kurzarbeit oder Freistellung drohen.

Systemrelevante Berufe: Elternzeiten können aufgeschoben werden

Eltern, die in systemrelevanten Berufen arbeiten, erhalten durch das Gesetz die Möglichkeit, ihre Elterngeldmonate aufzuschieben. Durch den neu eingeführten Paragraphen 27 „Sonderregelung aus Anlass der COVID-19-Pandemie“ können Eltern den Bezug von Elterngeld für die Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufschieben. Der Bezug der verschobenen Monate ist spätestens bis zum 30. Juni 2021 anzutreten. Das Elterngeld kann in diesem Fall auch noch nach Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Für den Bezug des Partnerschaftsbonus genügt es, wenn nur ein Elternteil einen systemrelevanten Beruf ausübt.

Elterngeldberechnung: Einkommensverluste werden ausklammert

Eltern, die die Elterngeldvariante Partnerschaftsbonus nutzen, verlieren ihren Anspruch nicht, wenn sie

aufgrund der Corona-Krise mehr oder weniger arbeiten als geplant. Die Elterngeldstellen stellen in diesem Fall auf den Umfang der mit dem Arbeitgeber bei Beantragung vereinbarten Arbeitszeit ab. Eine sonst notwendige Einholung eines nachträglichen Nachweises entfällt.

Bei der Berechnung des Elterngeldes fließen Einkommensersatzleistungen, wie Kurzarbeitergeld, die Eltern aufgrund der Corona-Krise für die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 erhalten, auf Antrag nicht bei der Bemessung des Elterngeldes mit ein. Diese Monate bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

Pandemie-Regelung: Wichtiges Signal für Familien

Der dbb hatte die Neuregelungen aus Anlass der Pandemie im Bundeselterngeld – und Elternzeitgesetz begrüßt. „Wer derzeit kein Elterngeld in Anspruch nehmen kann, weil er oder sie für die Gesellschaft wichtige Tätigkeiten ausübt, darf sich nicht darum sorgen, dass Elterngeldmonate nicht angetreten werden können.“

Ausführliche Informationen zu bestehenden Regelungen für die Kinderbetreuung durch Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie Covid19-Ausnahmeregelungen hält der **dbb auf den Sonderseiten zur Corona-Krise** bereit.

Zugleich sind Beschäftigte, die wegen der Corona-Krise ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, vor finanziellen Benachteiligungen bei der Berechnung des Elterngeldes zu schützen“, machte Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender deutlich. Gegebenenfalls müsse beim Zeitrahmen 1. März bis 31. Dezember 2020 nachgebessert werden, da derzeit nicht seriös bestimmt werden kann, wann die Corona-Krise mit ihren Auswirkungen auf das Elterngeld vorüber ist.

Auch die dbb bundesfrauenvertretung bewertet die vorgesehenen Änderungen beim Elterngeldbezug positiv: „Die Bundesregierung sen-



det mit der Übergangsregelung ein deutliches gesellschaftspolitisches Signal: Erziehungsarbeit ist wichtig und für das Funktionieren unserer Gesellschaft von großer Bedeutung. Umso dringender müssen weitere Maßnahmen folgen, die Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern dabei unterstützen, ihre Existenz über die Corona-Krise hinaus zu sichern“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Insbesondere für Alleinerziehende sei eine finanzielle Unterstützung mit Perspektive dringend notwendig. Denn bereits vor der Krise waren vor allem alleinerziehende Mütter am stärksten von Armut bedroht. Eine Aussicht auf Lohnfortzahlung bei fehlender Kinderbetreuung ist aus Sicht Wildfeuers erforderlich.

Betreuungskrise: Finanziellen Ausgleich für Eltern schaffen

Bislang erhalten Eltern, wenn sie wegen der Kita- und Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen nach dem jüngst geänderten Infektionsschutzgesetz einen Ausgleich in Höhe von 67 Prozent ihrer Vergütung, längstens sechs Wochen lang. Hier drängen dbb und dbb bundesfrauenvertretung auf eine schnelle gesetzliche Nachbesserung in Form eines Verdienstaugleiches von 100 Prozent. Neben der Aufhebung der Befristung von sechs Wochen müssen aus Sicht des dbb Beschäftigte, die ihrer Arbeit fernbleiben, um ihre Angehörigen zu pflegen, berücksichtigt werden. „Auch sie müssen zu Hause bleiben, wenn zum Beispiel die Tagesbetreuungseinrichtung schließt, und brauchen eine schnelle Absicherung“, so dbb Chef Silberbach.

Darüber hinaus warnte Wildfeuer vor einem Rückschritt bei der Gleichstellung, sollte die Politik die Unterstützung von Familien nicht in den Fokus der diskutierten Maßnahmenpakete rücken. „Gerade in Familien mit Kindern bis drei Jahren arbeiten die Mütter bereits jetzt schon zu knapp 90 Prozent in Teilzeit. Die Politik darf jetzt nicht tatenlos zusehen, wie Mütter beruflich noch weiter zurückstecken, um den fehlenden Schulalltag und die Kita-Betreuung abzufangen. Damit werden nicht nur die Errungenschaften der Gleichstellung leichtfertig aufs Spiel gesetzt. Auch der Wirtschaft wird zusätzlicher Schaden zugefügt werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. ■

Neue Fachbroschüre

Karriere ohne Hindernis

Der Anteil an weiblichen Führungskräften in der Bundesverwaltung stagniert seit Jahren bei rund einem Drittel – weit entfernt vom Ziel der Bundesregierung, die bis 2025 Führungspositionen zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzen möchte. Mit einer aktuellen Fachbroschüre „Karriere ohne Hindernis“ präsentiert die dbb bundesfrauenvertretung nachhaltige Lösungsvorschläge, wie ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene der Bundesverwaltung schneller erreicht werden kann.

„Im Dialog mit Politik, Wissenschaft und Verwaltung wollen wir eine diskriminierungsfreie Beurteilungs- und Beförderungskultur im öffentlichen Dienst entwickeln, die Frauen und Männern gleiche Aufstiegschancen bietet. Insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen müssen wir den Diskurs über eine genderechte Leistungskultur führen und noch stärker als bisher in den Fokus der Verwaltungsmodernisierung stellen“, betont Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und



Herausgeberin der Handreichung. Sie fordert darin eine breite Reform der aktuellen Beförderungspraxis.

Denn bisher bleibt es meist bei minimaler Justierung einzelner Werkzeuge, wie die vorgesehene Reform der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) zeigt. Danach sollen Mutterschutz und Elternzeit bei laufbahnrechtlich wesentlichen Zeiten berücksichtigt werden. Auch die von der dbb bundesfrauenvertretung seit langem geforderte Änderung des § 27 Abs. 1 BLV, dass Voraussetzung für die Zulassung zu Dienstposten der

nächsthöheren Laufbahn nicht mehr mindestens fünf Jahre im Endamt der bisherigen Laufbahn ist, sondern mindestens drei Jahre im vorletzten Amt, ist überfällig. „Doch das sind nur kleine, feine Schraubchen in einem gewaltigen Getriebe. Problematisch ist, dass die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung unverändert bleiben sollen. Die dienstliche Beurteilung ist jedoch wesentliche Ursache dafür, dass vor allem Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt werden“, kritisiert Wildfeuer.

Mit der Broschüre „Karriere ohne Hindernis“ legt die dbb bundesfrauenvertretung nun einen umfassenden Leitfaden vor, der aufzeigt, wie Frauenkarrieren im öffentlichen Dienst besser gelingen können. Ausgehend von aktuellen statistischen Daten und wissenschaftlichen Erkenntnissen zum aktuellen Stand der Gleichstellung im öffentlichen Dienst des Bundes werden Schwachstellen im Beförderung- und Beurteilungswesen der Bundesverwaltung sichtbar gemacht und Handlungsempfehlungen gegeben, wie das Beurteilungssystem zeitgemäß und zukunftsorientiert gestaltet werden kann – ohne zu diskriminieren.

Die Broschüre „Karriere ohne Hindernis“ hier kostenlos herunterladen: www.frauen.dbb.de

Internationaler Tag der Pflege

Pflege geht die ganze Gesellschaft an

Zum internationalen Tag der Pflege hat der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Pflegeversicherung gelobt. Dennoch dürfe die Politik überfällige Verbesserungen nicht weiter aufschieben.

„Besonders notwendig sind spürbare Verbesserungen für pflegende Angehörige, die in der Vergangenheit nur selten im Fokus der Öffentlichkeit standen. Sie bilden, ergänzt um ambulante Pflegedienste, das Rückgrat der häuslichen Versorgung und stehen durch die derzeitigen Kontaktbeschränkungen vor immensen Herausforderungen“, so Silberbach.

Anerkennungsprämien für das Pflegepersonal und Finanzhilfen für die Krankenhäuser seien zwar wichtig. Gleichzeitig fühlten sich viele daheim Betreute und deren Angehörige derzeit von der Politik im Stich gelassen. „Seit Jahren fordern wir, die Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen und analog zur Kinderbetreuung eine

steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige und einen Rechtsanspruch auf einen Platz in der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege zu schaffen. Bei der Kinderbetreuung haben wir das seit Jahren“, erklärte der dbb Chef.

Auch der Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Horst Günther Klitzing sieht weiteren Reformbedarf: „Sollte doch eine stationäre Pflege unumgänglich sein, brauchen wir Rechts- und Kostensicherheit für alle Beteiligten. Dem vorhersehbaren, weiteren Anstieg der Eigenanteile bei Versorgung im Heim muss entgegengetreten werden. Wir fordern eine Deckelung oder zumindest eine stärkere Dämpfung des Anstiegs der Eigenanteile.“ Es müsse nicht der viel zitierte

„Sockel-Spitze-Tausch“ sein, auch der Verband der Privaten Krankenversicherung habe ein Modell entwickelt, um künftige Kostensteigerungen abzufedern. „Wir sollten hier ergebnisoffen diskutieren“, so Klitzing.

Volle Unterstützung für die dbb-Forderungen kommt auch von Helene Wildfeuer, Chefin der dbb Bundesfrauenvertretung: „Grade wenn es um die häusliche Pflege geht, stehen Frauen an vorderster Front. Auf ihnen ruht häufig die ganze Verantwortung. Wie selbstverständlich sind es nach wie vor die Frauen, von denen erwartet wird, nahe Angehörige zu pflegen und falls erforderlich, dafür in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln. In Zeiten von Corona kommen vielfach noch Schulungs- und Betreuungsaufgaben für die Kinder hinzu. Wir müssen weg vom klassischen Rollenbild und hin zu einer echten gendergerechten Aufgabenteilung in Familie, Beruf und Pflege“, so Wildfeuer.





Equal Care Day Manifest

Jede Sorgearbeit ist systemrelevant!

Mit dem Equal Care Day Manifest fordert eine breite zivilgesellschaftliche Initiative die Aufwertung beruflicher und familiärer Sorgearbeit. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt den bundesweiten Aufruf. Sie gehört zu den ersten Organisationen, die das Manifest unterzeichnet haben.

„Die Folgen der Covid19-Pandemie führen uns schmerzlich vor Augen, wie wertvoll bezahlte und unbezahlte Betreuungs- und Pflegedienstleistungen sind. Bricht diese Unterstützung weg, besteht die Gefahr, dass unsere Gesellschaft samt ihrer Wirtschaft am Konflikt zwischen Beruf und Privatem zerreißt. Sorgearbeit ist immer systemrelevant: Egal, ob sie privat oder beruflich ausgeführt wird. Das müssen Politik und Wirtschaft endlich anerkennen und für strukturelle und finanzielle Lösungen sorgen. Ziel muss es sein, einen zukunftsfähigen Gesellschaftsvertrag zu entwickeln, damit private und professionelle Sorgetätigkeiten weder bei Männern noch bei Frauen finanzielle oder soziale Nachteile nach sich ziehen. Das Equal Care Day Manifest zeigt jetzt einen ergebnisorientierten Fahrplan

auf“, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, anlässlich der Veröffentlichung des Equal Care Day Manifests am 19. Mai 2020.

Das Equal Care Day Manifest fordert die Entwicklung einer zusammenhängenden Strategie, die sowohl zur höheren Wertschätzung unbezahlter Sorgearbeit als auch zur Neubewertung und finanziellen Aufwertung von Care-Berufen (SAHGE-Berufen) beiträgt. Als notwendige Maßnahmen benannt werden darüber hinaus die Einführung einer finanziell abgesicherten Familienarbeitszeit sowie von flexiblen Zeitbudgets bei geleisteter Care-Arbeit für Kinder und kranke beziehungsweise hilfebedürftige Angehörige. Diese sollen mit einer echten Entgeltleistung, etwa einem Sorgelohn, gekoppelt werden, das

frauen aktuell

der Höhe des Elterngeldes entspricht. Hinzukommen sollten die konsequente Durchsetzung bestehender Gesetze und Leitlinien auf Landes- und Bundesebene, die Unterstützung und Forderung einer gleichberechtigten Arbeitsteilung in Familien und Verantwortungsgemeinschaften durch alternative Erwerbsmodelle sowie die Abkehr vom Primat der informellen Pflege und die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen in allen Care-Berufen.

Die gemeinsame Erklärung für eine geschlechtergerechte Verteilung von Care-Arbeit entstand im Rahmen der „Equal Care Day“-Konferenz am 29. Februar 2020 in Bonn, an der Milanie Hengst für die dbb bundesfrauenvertretung teilgenommen hatte. Diese wurde von der unabhängigen zivilgesellschaftlichen „Equal Care Day“-Initiative organisiert. Mit dem Manifest sollen von Care-Arbeit profitierende Unternehmen, professionell Pflegende, Eltern und pflegende Angehörige ebenso erreicht werden wie VertreterInnen aus Politik, staatlichen Institutionen und Verbänden. Das Manifest, das bisher unter anderem von verschiedenen Frauenverbänden, Gleichstellungsbeauftragten, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften, Bildungsinstituten und kirchlichen Organisationen unterzeichnet wurde, kann online unter manifest.equalcareday.de abgerufen und mitgezeichnet werden. ■

12. dbb bundesfrauenkongress 2020

Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen

Potsdam, 24. – 25. April 2020



dbb bundesfrauenkongress

ABGESAGT!

Für das Jahr 2020 hatten wir uns als dbb bundesfrauenvertretung viel vorgenommen. Aber so wichtig der persönliche Austausch bei Gremiensitzungen und gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen ist, aktuell stehen wir gemeinsam vor einer Herausforderung, die völlig neu und in ihrer Dimension derzeit noch unüberschaubar ist. Gemeint sind die medizinischen und sozialen Auswirkungen der Corona-Krise. Nach langer Diskussion haben wir uns deshalb dafür entschieden, unkalkulierbare Risiken zu minimieren und bis Ende Mai 2020 unsere Gremiensitzungen und andere ähnlich gelagerte Veranstaltungen abzusagen. Dies gilt auch für den

12. dbb bundesfrauenkongress, der am 24. und 25. April 2020 stattfinden sollte.

Rund 500 engagierte Gewerkschafterinnen aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sollten in Potsdam für zwei Tage zusammenkommen und eine neue Geschäftsführung wählen sowie durch das Beschließen über 300 Anträge den frauenpolitischen Kurs der dbb bundesfrauenvertretung und des dbb für die kommenden fünf Jahre festlegen. In einer öffentlichen Veranstaltung wollten wir mit Grußworten von Elke Bündenbender, der Frau des Bundespräsidenten, und Bundesfrauenministerin Franziska Giffey sowie in einer Diskussionsrunde mit

Vertreterinnen der Parteien unsere gewerkschaftlichen Forderungen zur Gleichberechtigung von Frauen im öffentlichen Dienst in den politischen Fokus stellen. Schwerpunkt sollte der Aspekt der gesellschaftlichen Solidarität sein.

Corona fordert von uns allen jetzt eine ganz neue Dimension der Solidarität und setzt Prioritäten. Wir denken, dass die frühzeitige Absage aufgrund der Verantwortung, die wir für die Gesundheit aber auch für die Arbeitsfähigkeit unserer dbb Familie haben, unumgänglich war. Selbstverständlich wird der 12. dbb bundesfrauenkongress nachgeholt. Angesichts der aktuellen Lage kann der neue Termin jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt werden und wird sodann mitgeteilt. In einer Sitzung der Hauptversammlung, die zu gegebener Zeit einberufen wird, soll eine kommissarische Geschäftsführung nachgewählt werden. Bis dahin bleibt die derzeitige Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung im Amt. ■

GLEICHBEHANDLUNGS-CHECK

Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben prüfen – Jetzt Förderung beantragen!

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt Arbeitgeber dabei die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben sowie die Entgeltgleichheit zu prüfen. Auch 2020 können sich Unternehmen und Dienstgebende im

öffentlichen Sektor um die Förderung bewerben. Insgesamt werden vier Stipendien vergeben.

Für die Prüfung stehen zwei verschiedene Analyseinstrumentarien zur Verfügung: Mit dem Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) können Ungleichbehandlungen der Geschlechter beim Arbeitsentgelt aufgedeckt werden. Mit dem Gleichbehandlungs-Check (gb-check) kann die Gleichbehandlung der Geschlechter bei Arbeit und Beschäftigung überprüft werden.

Interessierte Arbeitgebende und Dienstherren können eines der beiden Instrumentarien für die betriebliche Prüfung auswählen.

Ist Ihr Interesse geweckt? Noch offene Fragen? Wer am Projekt teilnehmen möchte, ist aufgefordert bis zum 2. Juni 2020 telefonisch oder per E-Mail Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufzunehmen. Die Prüfung wird im Zeitraum vom Juni 2020 bis Februar 2021 in den teilnehmenden Unternehmen und Dienststellen durchgeführt.

Kontakt:

Heike Fritzsche (Projektleitung)
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
E-Mail: Heike.Fritzsche@ads.bund.de
Telefon: 030.18 555 1815
Weitere Informationen unter www.eg-check.de / www.gb-check.de

Literatur gewinnen



In der Männerrepublik

Die Bundesrepublik war lange eine Männerrepublik. Männer schrieben Geschichte. Männer besetzten Ämter. Männer gaben den Ton an. Und Frauen? Torsten Körner erzählt in seinem Buch „In der Männerrepublik“ die politische Geschichte der Bundesrepublik Deutschland aus weiblichen Perspektiven. Lange Jahre waren Politikerinnen in der Bundesrepublik kaum sichtbar. Die erste Ministerin wurde 1961 berufen. Erst ein Sitzstreik von CDU-Frauen vor dem Kabinettsaal zwang Kanzler Konrad Adenauer dazu, Elisabeth Schwarzhaupt in sein viertes Kabinett aufzunehmen. Was ihn nicht daran hinderte, die Regierungsmitglieder weiterhin mit »Guten Morgen, meine Herren« zu begrüßen ... Im Zentrum dieses Buchs stehen charismatische Frauen, deren politisches Wirken und private Schicksale Auskunft über bis heute unerzählte deutsche



© KiWi Verlag

Geschichte geben. Protagonistinnen sind Politikerinnen aller Parteien, die sich während der Bonner Republik in der Männerbastion Bundestag durchsetzten. Ihre Lebenswege sind geprägt von politischen und privaten Dramen, denn für ihren Einsatz bezahlten sie mitunter einen hohen persönlichen Preis. Viele sprechen in diesem Buch das erste Mal darüber, wie die Politik ihr Leben veränderte, wie ihr permanenter Einsatz zu schmerzhaften Trennungen und Entfremdungen führte, wie Politik

sie süchtig machte oder mit welchen Mitteln die Männer aller Parteien sie bekämpften. Entstanden ist eine spannende Chronik des Kampfs um politische Gleichberechtigung, der bis heute anhält. In Kooperation mit dem Verlag Kiepenheuer & Witsch verlost die dbb bundesfrauenvertretung Torsten Körners eindrucksvolle Dokumentation deutscher Frauengeschichte „In der Männerrepublik“. Wenn Sie eines von drei Exemplaren gewinnen möchten, schicken Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft unter dem Stichwort „Männerrepublik“ an frauen@dbb.de. Einsendeschluss: 30. Juni 2020. Mehr zu Werk und Autor unter <https://www.kiwi-verlag.de> ■

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.