



Inhalt

frauen aktuell

- +++ Einkommensrunde für Beschäftigte von Bund und Kommunen: Wir Frauen im öffentlichen Dienst sind systemrelevant!
- +++ Bündnis gegründet: Sorgearbeit fair teilen
- +++ Gleichstellung in der Kommune: Verwaltungsspitze bleibt unterm Radar
- +++ 12. dbb bundesfrauenkongress: Neuer Termin steht fest!
- +++ Landesfrauenvertretung Saar: Ein Stück vom Kuchen

tipps

- +++ Seminar für Frauen: Nichts bleibt wie es ist – Veränderungsprozesse als Interessenvertretung gestalten

mehrwert

- +++ Wissenswert: Von wegen mitgemeint – Sachsen führt geschlechtergerechte Rechtssprache ein
- +++ Literatur gewinnen: Ein Zimmer für sich allein – Virginia Woolf

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

Wird unsere Arbeit unter Wert verkauft?

In der laufenden Einkommensrunde für Bund und Kommunen geht es vor allem um die Wertschätzung von systemrelevanten Berufen. Da überdurchschnittlich viele Frauen in solchen Berufen arbeiten, muss es am Tariftisch auch um Frauen gehen. Das haben wir auf dem Berliner Gendarmenmarkt am 18. September 2020, einen Tag vor der zweiten Verhandlungsrunde in Potsdam, deutlich gemacht. Gemeinsam mit unseren Kolleginnen aus Bundes- und Kommunalverwaltung haben wir ein sichtbares Ausrufezeichen hinter unsere Forderungen gesetzt (S.2).

Die vielen Beschäftigten in weiblich dominierten Berufen wie etwa im Krankenhaus, in Kindertagesstätten, Pflegeeinrichtungen, in den Gesundheitsämtern und Jobcentern bringen dieser Tage große Opfer, um die fragile öffentliche Ordnung in der Corona-Krise zu wahren. Für viele geht ein nicht unerhebliches Gesundheitsrisiko mit ihrem Beruf einher. Ausgerechnet sie verdienen jedoch am wenigsten.

Pflegerinnen und Erzieherinnen finden es sicherlich schön, dass die Corona-Krise vielen Menschen vor Augen führt, wie wichtig ihre Arbeit ist. Wir alle kennen die Bilder von Menschen, die auf Balkonen stehen und gemeinsam im Konzert laut für sie klatschen. Vom Applaus allein kommen Frauen und ihre Familien aber nicht über die Runden. Denn Klatschen zahlt keine Miete. Es liegt nun an der Politik und an den Arbeitgebern, gesellschaftlich wichtige Arbeit finanziell aufzuwerten. Wir werden den Druck auf die Arbeitgeber deshalb bis zur nächsten Verhandlungsrunde am 22. und 23. Oktober 2020 deutlich erhöhen.

Gleichzeitig wirkt die Corona-Krise wie ein Brennglas: Die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen wird noch deutlicher. Meist waren es die Frauen, die neben dem Job im Homeoffice die Kinderbetreuung stemmen mussten. Der Lockdown hat uns vor Augen geführt, wie zerbrechlich all unsere Errungenschaften in der Gleichstellung sind. Umso wichtiger ist es jetzt, alle Kräfte zu bündeln und für gleiche Teilhabe von Frauen und Männern einzutreten. Gerade zum richtigen Zeitpunkt haben wir zusammen mit anderen Frauen- und Männerorganisationen, Gewerkschaften, Stiftungen, Sozialverbänden und kirchlichen Akteurinnen und Akteuren das Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ gegründet. Gemeinsam wollen wir ein Zeichen setzen – für mehr Partnerschaftlichkeit in der privaten Care-Arbeit (S. 4). Denn nur wenn die Lasten in den Familien – ob Haushalt, Pflege, Kinderbetreuung oder Erwerbsarbeit – gleichmäßig verteilt sind, werden gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter hergestellt.

Milanie Hengst
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Einkommensrunde für Beschäftigte von Bund und Kommunen

4,8 Prozent sind gerecht!

Wir Frauen im öffentlichen Dienst sind systemrelevant!

Mit einer Banner-Aktion haben die dbb frauen am 18. September 2020 auf dem Berliner Gendarmenmarkt für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen demonstriert.

Lautstark machten sie auf die Forderungen der Gewerkschaften zur Einkommensrunde der Beschäftigten in Bund und Kommunen aufmerksam.

„Morgens im Krankenhaus Menschen das Leben retten und am Nachmittag die eigenen Kinder unterrichten: Wer diese Strapazen auf sich nimmt, hat mehr verdient als warme Worte und einen Applaus vom Balkon. 4,8 Prozent sind gerecht. Wir Frauen im öffentlichen Dienst sind systemrelevant“, lautete die Botschaft der dbb frauen-Chefin Milanie Hengst an die öffentlichen Arbeitgebenden von Bund und Kommunen einen Tag vor der zweiten Verhandlungsrunde.

Die Pandemie machte laut Hengst vor allem eines deutlich: „Es sind die vielen Frauen, die im Gesundheitsdienst, in Kitas, in der Kommunal- und Bundesverwaltung den Laden Staat am Laufen halten. Sie alle haben in den Monaten des Lockdowns hart am Limit gearbeitet“, so die dbb frauen-Chefin.

Bund und Kommunen hätten jetzt die Chance zu beweisen, dass die Corona-Hilfen nicht nur dazu da seien, Finanzlöcher zu stopfen. „Die staatliche Unterstützung muss bei denjenigen ankommen, denen Bund und Kommunen alles zu verdanken haben – bei ihren vor allem weiblichen Beschäftigten. 4,8 Prozent mindestens aber 150 Euro mehr im Monat, das muss den öffentlichen Arbeitgebern der unermüdliche Einsatz ihrer Belegschaft Wert sein“, forderte Hengst. Ein positiver Ausgang der Einkommensrunde würde vor allem weiblichen Beschäftigten zugutekommen: Derzeit sind in Kommunen über mehr als 60 Prozent und beim Bund rund 54 Prozent der Beschäftigten Frauen.

Unterstützung erhielten die Demonstrantinnen aus Bund und Kommunen

vom dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach: „Eine deutliche Lohnsteigerung ist gerade in diesen unsicheren Zeiten ein wichtiges Signal. Es zeigt: Wir stehen hinter unseren Beschäftigten und wir gehen gemeinsam durch diese Krise“, betonte Silberbach. Er erwarte gerade deshalb ein faires Angebot von den Arbeitgebern, eines, das nicht nur die tägliche Arbeit, sondern auch die Zusatzbelastungen der vergangenen Monate – im Dienst und zu Hause – angemessen honoriere.

Keine positiven Signale

Doch trotz guter Argumente, breiter Unterstützung und vieler eindrucksvoller Aktionen der Beschäftigten im gesamten Bundesgebiet fielen die Fortschritte auch nach der zweiten Verhandlungsrunde extrem gering aus. „So kommen wir nicht ▶



© Marco Urban





„Frauen im öffentlichen Dienst werden als Heldinnen beklatscht. Da lassen wir es nicht zu, dass sie zu Verliererinnen werden“, betonte Milanie Hengst, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.



Beschäftigte berichten aus ihrem Berufsalltag: „Wir sind am Ende unserer Kräfte. Die Situation im Gesundheitsdienst ist besorgniserregend.“

► weiter“, kommentierte Silberbach die ergebnislose Vertagung der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen am 20. September 2020 in Potsdam.

Der dbb-Chef kündigte an, den Druck auf die Arbeitgeber in den kommenden Wochen zu erhöhen. Warnstreiks seien dabei ausdrücklich nicht ausgeschlossen. „Wir werden die Bevölkerung aber gründlich aufklären, wem sie bestimmte Leistungseinschränkungen, etwa in Kitas, Krankenhäusern, Ordnungs-

ämtern oder Straßenmeistereien zu verdanken hat.“

Hintergrund

Die Gewerkschaften fordern unter anderem eine Einkommenserhöhung um 4,8 Prozent, mindestens 150 Euro (Laufzeit 12 Monate), Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikumsentgelte um 100 Euro, Arbeitszeitangleichung Ost an West, Verbesserungen für den Pflegebereich sowie die Reduzierung der 41-Stunden-Woche für Bundesbeamtinnen und Bundes-

beamte. Vom TVöD sind etwa 2,5 Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt betroffen: Rund 2,3 Millionen Arbeitnehmende des Bundes und der Kommunen sowie weiterer Bereiche, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat, sowie rund 225 000 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, auf die der Tarifabschluss übertragen werden soll. Die Auftaktrunde am 1. September 2020 blieb zunächst ergebnislos. Eine weitere Verhandlungsrunde ist für den 22./23. Oktober 2020 in Potsdam verabredet. ■



dbb frauen und dbb: Schulter an Schulter für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne.



Mit einem gigantischen Banner unterstrichen die weiblichen Beschäftigten ihre Forderungen an die öffentlichen Arbeitgeber.

Mit vereinten Kräften

Von der Zusammenarbeit im Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“, das Gewerkschaften, Kirchen, Frauen-, Männer- und Sozialverbände sowie Stiftungen und Selbsthilfeorganisationen vereint, erhofft sie sich wichtige Synergien. Ziel ist es, die „Sorgelücke“ langfristig zu schließen. „Gemeinsam ziehen wir an einem Strang: Mit vereinten Kräften für mehr Partnerschaftlichkeit bei der Verteilung von unbezahlter Sorge- und Erwerbsarbeit“, betont Hengst. Sie bringt die Interessen des dbb beamtenbund und tarifunion in die Bündnisaktivitäten ein.

Adressiert werden sollen vor allem politische und wirtschaftliche Akteurinnen und Akteure. „Private Sorgearbeit ist politisch: Wir wollen breit darüber diskutieren, warum Frauen trotz guter Ausbildung und oft toller beruflicher Aussichten durch familiäre Sorgearbeit doppelt belastet werden und ihre Karrierechancen dramatisch schrumpfen, sobald sie eine Familie gründen. Aber auch für Väter, soll es leichter werden, längere Elternzeiten und Teilzeitmodelle zu nutzen. Das hartnäckige Klischee, das Einkommen des Vaters müsse die ganze Familie ernähren, muss endlich raus aus den Köpfen“, macht Hengst die Anliegen des Bündnisses deutlich.

Die dbb frauen-Chefin ist überzeugt, wenn Männer und Frauen sich Sorge- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt teilen, dann sei eine Ursache für die Verdienstunterschiede bei der Wurzel gepackt. Langfristig könnten so auch Versorgungslücken im Alter, die bekanntlich vor allem Frauen betreffen, behoben werden. Dazu gehört nach Auffassung des Bündnisses auch ein korrekativer Blick in die Berufswelt: Denn auch hier pflegen, kümmern und betreuen schließlich vor allem Frauen professionell als Grundschullehrerin, Krankenpflegerin oder Erzieherin. Bezahlt werden diese systemrelevanten Berufe aber deutlich schlechter als beispielsweise handwerkliche oder technische Berufe. „Das wollen wir verändern, indem wir Debatten führen und Lösungsvorschläge mit der Politik aufs Gleis setzen. Soziale, systemrelevante Berufe müssen ihrem gesellschaftlichen Wert entsprechend entlohnt werden“, so Hengst. ■



© Pressmaster / Colourbox.de

Bündnis gegründet

Sorgearbeit fair teilen

Das zivilgesellschaftliche „Bündnis Sorgearbeit fair teilen“ will mehr Gleichberechtigung in die private Sorgearbeit bringen. Als Mitbegründerin unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung das gemeinsame Vorhaben.

Wer holt die Kinder von der Kita ab, hilft dem Opa beim Einkaufen? Wer geht zum Elternabend und backt den Kuchen fürs Schulsommerfest? Wer putzt, wäscht, kocht? Es sind noch immer vor allem die Frauen, die sich um die Organisation von Familie und Haushalt kümmern – unbezahlt und meist auf Kosten der eigenen Karriere.

Frauen wenden im Durchschnitt täglich anderthalb Stunden mehr für Sorgearbeit auf als Männer. Dieser sogenannte Gender Care Gap beträgt damit 52 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern sind es sogar 83 Prozent. Gleichzeitig liegt der größere Anteil der Erwerbsarbeit noch immer bei den Männern. Dem EU-Gleichstellungsindex zufolge arbeiten Frauen hierzulande im Schnitt 30,5 Stunden pro Woche. Männer gehen durchschnittlich 38,9 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nach. Nur in Dänemark und in den Niederlanden liegen die Wochenarbeitszeiten darunter. Hinzu kommt, dass in Deutschland beinahe jede zweite Erwerbstätige (46 Prozent) ihre Arbeitszeit reduziert. Damit erreicht Deutschland den dritthöchsten Anteil an teilzeitbeschäftigten

Frauen in der EU nach Niederlande und Österreich.

Keine Rolle rückwärts

„Diese Arbeitsteilung entspricht nicht mehr den Lebensvorstellungen vieler Paare. Unabhängig vom eigenen Geschlecht wollen Frauen und Männer sowohl private Sorgearbeit und Sorgeverantwortung übernehmen, als auch für den eigenen Lebensunterhalt sorgen können. Eine Frau alleine kann diese gesellschaftlich verfahrenere Lage nicht lösen. Dafür benötigen wir wirkungsvolle politische Konzepte“, unterstreicht dbb frauen-Chefin Milanie Hengst.

Gerade die Folgen von Corona hätten offenbart, dass Mütter noch immer in einer schwächeren Position seien als Väter. „Homeschooling und Kita-Ersatz – überwiegend Frauen sind eingesprungen. Für die Arbeit im Homeoffice blieben ihnen meist nur die späten Abendstunden, die Belastung überstieg bei vielen – vor allem bei Alleinerziehenden – das Limit. Wir haben in den herausfordernden Monaten des Lockdowns gesehen, wie schnell unsere Gesellschaft in tradiertes Rollenverhalten zurückfällt“, stellt Hengst heraus.



Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“

Im Juli 2020 hat sich das zivilgesellschaftliche Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ gegründet. In einem Flyer informiert das Bündnis über seine Ziele und wie sich weitere

Organisationen dem Bündnis anschließen können. Mehr dazu unter https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/frauen/2020/200903_buendnis-sorgearbeit.pdf

Gleichstellung in der Kommune

Verwaltungsspitze bleibt unterm Radar

Von der Bürgermeisterin bis hin zur Top-Managerin bei den Stadtwerken: Frauen fehlen in kommunalen Spitzenämtern. Das muss sich ändern, fordert die dbb bundesfrauenvertretung.

Es ist wie die Nadel im Heuhaufen zu suchen: Nur 9,6 Prozent der Kommunen werden von Frauen geführt. In den 50 größten Städten amtierend nur drei Oberbürgermeisterinnen. Gemeinderäte ohne weibliche Beteiligung sind keine Ausnahme und auch in kommunalen Unternehmen ist das Top-Management weit entfernt von paritätischen Verhältnissen.

Wenige Frauen führen kommunale Unternehmen

Wie der aktuelle Städte- und Branchenvergleich der Zeppelin Universität Friedrichshafen zeigt, stagniert der Frauenanteil in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen seit Jahren. Aus der Analyse der aktuellen Daten von April 2020 für 69 Städte und 1 469 öffentliche Unternehmen geht ein Frauenanteil in Top-Managementpositionen von durchschnittlich 19,7 Prozent hervor – mit einem marginalen Anstieg um 0,4 Prozentpunkte zum Vorjahr. Auffällig ist, dass ein Großteil der vakanten Positionen in den untersuchten Top-Managementorganen durch ein männliches Mitglied neu besetzt (78 Prozent / 145 Fälle) wurde. Nur bei 22 Prozent (41 Fällen) wurde die zuvor männlich besetzte Position an eine Frau vergeben.

Immerhin sind Frauen in den als besonders systemrelevant eingestufteten Branchen wie etwa „Gesundheit & Soziales“ (33,1 Prozent) und „Krankenhäuser“ (25,2 Prozent), in denen ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil bei den Beschäftigten vorliegt, in Spitzenpositionen gut vertreten. Bei Stadtwerken und Unternehmen der Abfallwirtschaft hingegen bleibt der Anteil mit rund neun Prozent an Top-Managerinnen sehr niedrig, stellte das Forschungsteam um Professor Ulf Papenfuß fest.

Kommunalpolitik muss weiblicher werden

Aus Sicht der dbb frauen ist ein Umdenken in den Kommunen hin

zu mehr Weiblichkeit und Diversität dringend notwendig. „Im Gegensatz zu den großen DAX-Konzernen, die bei der gleichberechtigten Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern im Fokus stehen, bleibt das Thema bei den kommunalen Unternehmen und Verwaltungen unterm Radar. Dabei brauchen wir gerade dort dringend mehr Frauen in politischer Verantwortung, weil Politik und Verwaltung auf kommunaler Ebene so eng miteinander verquickt sind“, verdeutlicht dbb frauen-Chefin Milanie Hengst. Vor allem in den Gremien, die beispielsweise für die Besetzung der Aufsichtsräte in kommunalen und öffentlichen Betrieben zuständig sind, müssten Frauen paritätisch vertreten sein.

Darüber hinaus macht sich Hengst für vorausschauende gleichstellungspolitische Konzepte auch in kleineren Kommunen stark. „Die Auswirkung von politischen Entscheidungen sind in Gemeinden unmittelbar spürbar. Mit einer gezielten gleichstellungsorientierten Kommunalpolitik ließe sich noch viel mehr für Frauen und Familien auch in strukturschwachen Regionen bewegen.“ Gerade hierin liege die Stärke der kommunalen Verwaltung, betonte Hengst: „Wir dürfen nicht weiter zusehen, wie noch mehr gut ausgebildete Frauen in die Ballungszentren abwandern. Wir müssen ihnen auch im ländlichen Raum eine Perspektive aufzeigen. Deshalb müssen attraktive Positionen in Stadtwerken und kommunale Spitzenämter konsequent für Frauen geöffnet werden.“

Gleichstellungspolitik in der Kommune stärken

Das kann auch die stellvertretende komba-Vorsitzende Mareike Klostermann nur bekräftigen: „Den Kommunen kommt ihr enormer Standortfaktor zugute. Sie sind attraktive Arbeitgeber vor Ort, das ist gerade für Frauen mit Familien ein Argument: kurze Arbeitswege, niedrige Hierarchien, familienfreundliche



Arbeitszeiten.“ Allerdings sieht Klostermann auch die Schwierigkeiten für Frauen, sich gerade in kleineren Gemeinden weiterzuentwickeln. „Oft starten junge Frauen ihre kommunale Laufbahn als Verwaltungsfachangestellte in ihrer Heimatkommune. Aufstiegspositionen in der Kernverwaltung sind aber gerade in kleinen Ortschaften rar.“ Deshalb sollte bereits in der Berufsorientierungsphase und später auch während der Ausbildung stärker auf Entwicklungs- und Weiterbildungschancen im Lebensverlauf hingewiesen werden. Aber auch die Option, als Frau in der Verwaltung eine kommunalpolitische Karriere anzustreben, sollte nach Ansicht Klostermanns stärker öffentlich thematisiert werden. „Warum nicht die Schreibtischseite wechseln und als Bürgermeisterin durchstarten? Jedoch die Hürden für Frauen, sich kommunalpolitisch zu engagieren, sind vielerorts groß. Besser gelingt es dort, wo Frauen sich gut untereinander vernetzen. Das müssen wir fördern“, räumt Klostermann ein.

Traditionelle Rollenvorstellungen, eine männliche geprägte Sitzungskultur und Wahllisten, die männliche Kandidaturen begünstigen, hebeln politische Ambitionen von Frauen oft früh aus. dbb frauen-Chefin Hengst plädiert deshalb für eine Kommunalpolitik, die den Lebensrealitäten von Frauen Raum gibt: „Frauen sollen sich ganz selbstverständlich in einem kommunalen Spitzenamt engagieren können. Die paritätische Vergabe der Listenplätze bei Kommunalwahlen und eine familienfreundliche Sitzungskultur im Gemeinderat sind wichtige Punkte. Ergänzt werden sollte dies um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Verwaltung und einer gleichstellungsorientierten Stadtplanung mit gegenderten Etats.“ ■

TERMINVORANKÜNDIGUNG

12. dbb bundesfrauenkongress 2021

Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik
gestern, heute, morgen

Berlin, 13. – 14. April 2021



Estrel Congress Center Berlin, Sonnenallee 225, 12057 Berlin

12. dbb bundesfrauenkongress:

Neuer Termin steht fest!

Nach der kurzfristigen Absage im April 2020 aufgrund der Corona-Pandemie steht ein neuer Termin für den 12. dbb bundesfrauenkongress fest: Unter dem Motto „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“ werden am 13. April 2021 im Estrel Congress Center in Berlin die Weichen für die frauen- und gleichstellungspolitische Arbeit im dbb neu gestellt.

Neben der Wahl einer neuen Geschäftsführung wird über zahlreiche politische Anträge abgestimmt. Der dbb bundesfrauenkongress ist das höchste Gremium der dbb bundesfrauenvertretung, der größten Interessenvertretung für Frauen im öffentlichen Dienst. Alle fünf Jahre tritt der dbb bundesfrauenkongress zusammen, um die Grundsätze für die frauenpolitische Arbeit im dbb beamtenbund und tarifunion festzulegen.

Für den Fall dass der 12. dbb bundesfrauenkongress infolge von Beschränkungen aufgrund der Co-

vid-19-Pandemie nicht als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden kann, soll der 12. dbb bundesfrauenkongress am 13. April 2021 unter der Maßgabe der dann geltenden gesetzlichen Regelungen als virtuelle Veranstaltung gegebenenfalls mit Briefwahl durchgeführt werden.

Ursprünglich sollte der dbb bundesfrauenkongress turnusgemäß bereits Mitte April 2020 stattfinden. Doch das Covid-19-Virus machte die Durchführung unmöglich. Auf der Sitzung der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung Ende Juni 2020 wurde die Position der

Vorsitzenden neu besetzt, nachdem Helene Wildfeuer nach 22 Jahren im Amt dieses niedergelegt hatte. Zu ihrer Nachfolgerin wurde Milanie Hengst gewählt, die sich bereits seit 2015 in der dbb bundesfrauenvertretung als Beisitzerin engagiert hatte. Die Finanzwirtin leitet auch die Frauenvertretung der Deutschen Steuer-gewerkschaft (DSTG). Daneben bleibt Jutta Endrusch, Vorsitzende der VBE Bundesfrauenvertretung, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Gemeinsam mit den vier Besitzerinnen – nachge-wählt wurden Michaela Neersen und Synnöve Nüchter, geliebt sind Elke Janßen und Sabine Schumann – leiten sie die dbb bundesfrauenvertre-tung kommissarisch, bis am 13. April 2021 der dbb bundesfrauenkongress die Geschäftsführung neu wählt.

Alle Informationen zur Veranstaltung werden unter www.frauen.dbb.de/dbbbundes-frauenkongress gesammelt und fort-laufend aktualisiert. ■



„Ich bin mir der Verantwortung für die dbb frauen bewusst. Ich trete in große Fußstapfen, möchte aber auch eigene Spuren hinterlassen.“

— Milanie Hengst

Landesfrauenvertretung
dbb saar

Ein Stück vom Kuchen

Grund zum Jubeln gab es auf der Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung des dbb saar Ende August 2020 gleich mehrfach: Neben 20 Jahren engagierter und erfolgreicher familienpolitischer Gewerkschaftsarbeit für die Bediensteten im Saarland wurde die Fertigstellung der neuen Service-Broschüre für Eltern im öffentlichen Dienst gefeiert.

„Wir wollen auch ein Stück vom Kuchen“ lautete die Aufschrift auf der Jubiläumstorte, die Sabine Meier, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des dbb saar, am 24. August 2020 in Saarbrücken anschnitt. Verteilt wurden die Kuchenstücke als Dankeschön an die vielen Frauen, die sich seit nunmehr 20 Jahren in der frauenpolitischen Gewerkschaftsarbeit des dbb saar engagieren.

In ihrer Ansprache machte Meier deutlich, dass für die Frauen im öffentlichen Dienst bereits viel erreicht worden sei. Im Rahmen der Gespräche „Zukunftssichere Landesverwaltung“ zwischen der Landesregierung und den gewerk-



schaftlichen Spitzenorganisationen und in den nachfolgenden Quartalsgesprächen unter Federführung der Staatskanzlei sei eine Vielzahl von Maßnahmen vereinbart worden, die die Beschäftigungsbedingungen weitergehend flexibilisieren und stärker an die verschiedenen Lebenssituationen der Beschäftigten anpassen.

Zu den bisher erreichten Verbesserungen zählen unter anderem die Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten auf die Erfahrungsstufe (Antrag auf Neuberechnung und Neufestsetzung bis 31. Dezember 2020), Flexibilisierung der Sabbatical-Regelungen sowie weitere Verbesserungen in der Urlaubs- und

Arbeitszeit-, sowie Mutterschutz- und Elternzeitverordnung. „Damit werden eine Reihe von Grundforderungen der Landesfrauenvertretung im dbb saar umgesetzt. Völlige Gleichstellung im Landesdienst haben wir aber auch damit noch nicht erreicht“, stellte Meier heraus.

Einen weiteren Anlass zum Feiern gab die Vorstellung der neuen Servicebroschüre „Hurra! Der Nachwuchs kommt!“. Darin werden wichtige Hinweise zu Elternzeit, Mutterschutz und Elterngeld für Beschäftigte im saarländischen Landesdienst bereitgestellt. Schon in wenigen Wochen soll der Versand an die Mitgliedsorganisationen erfolgen. ■

Seminartipps für Frauen

Nichts bleibt wie es ist – Veränderungsprozesse als Interessenvertretung gestalten

8. bis 10. November 2020, dbb forum siebengebirge

Seminar-Nummer 2020 B191 SK

Man kann alles machen. Man muss einfach damit anfangen. Unter diesem Motto bietet die dbb bundesfrauenvertretung ein spannendes Seminar, das Ihnen dabei hilft, Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern.

Wie können Personalvertretungen Veränderungsprozesse anstoßen und erfolgreich gestalten? Gemeinsam mit engagierten Frauen aus dem öffentlichen Dienst gehen Sie dieser Frage lösungsorientiert auf den Grund. Neben der Analyse, wie Demografie und Digitalisierung als Treiber für Veränderung fungieren können, steht die praxisnahe Umsetzung im Vordergrund. In kleinen Gruppen erarbeiten sie Kommunikationsstrategien im Veränderungsprozess und erhalten Werkzeuge an die Hand, wie sie kommende Generationen auf ihrem Weg in die gewerkschaftliche Arbeit fördern können. Immer im Blick: der Umgang mit Widerständen und Unsicherheiten – auch in den eigenen Reihen.

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 entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminarnummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitgliedsgewerkschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! ■



© COLOURBOX

Wissenswert

Von wegen mitgemeint – Sachsen führt geschlechtergerechte Rechtssprache ein

Am 7. Juli 2020 hat die Sächsische Staatsregierung beschlossen, dass Gesetze und Rechtsverordnungen im Freistaat Sachsen künftig in einer geschlechtergerechteren Sprache formuliert werden. Damit setzt die Staatsregierung ein wichtiges im Koalitionsvertrag verankertes Anliegen um.

Justiz- und Gleichstellungsministerin Katja Meier begründet die Entscheidung damit, dass die Sprache unserer Gesetze noch immer von einer Zeit geprägt sei, in der Frauen und Männer nicht dieselben Rechte hatten. Die Gleichberechtigung von Frau und Mann endlich auch sprachlich zum Ausdruck bringen zu können, sei ihr ein wichtiges Anliegen.

Frauen waren bisher zwar immer mitgemeint, wurden aber nicht immer mitgedacht. Denn in Normtexten wurde ausschließlich das sogenannte generische Maskulinum verwendet. So ist zum Beispiel in sächsischen Gesetzen ausschließlich vom Staatsminister und nicht von der Staatsministerin oder vom Schüler und nicht von der Schülerin die Rede. Künftig sollen Frauen und Männer in Gesetzen benannt und damit gleichberechtigt sichtbar werden. ■

© Colourbox.de



Literatur gewinnen



Ein Zimmer für sich allein – Virginia Woolf

Hätte Shakespeare eine Schwester gehabt, ebenso begabt wie er, wie wäre es ihr ergangen? Welche Widerstände mussten Jane Austen oder die Brontë-Schwester überwinden? Im Oktober 1928 hielt Virginia Woolf zwei Vorträge am ersten Frauencollege Großbritanniens an der Universität Cambridge. Ob ihnen bewusst sei, fragte Woolf ihre Zuhörerinnen, dass sie vielleicht »das am häufigsten abgehandelte Tier des Universums« seien? Schließlich wurde Literatur über Frauen fast ausschließlich von Männern verfasst. Aus Woolfs Vorträgen entstand der Essay „Ein Zimmer für sich allein“, den sie ein Jahr später veröffentlichte. Bereits zu Woolfs Lebzeiten gepriesen, wurde ihre Abhandlung über Frauen und Literatur zu einem der wegweisenden Texte der Frauenbewegung. Engagiert, poetisch, erfahrungssatt und ironisch analysiert Woolf Geschlech-



terdifferenzen und führt aus, was Frauen brauchen, um große Literatur zu produzieren: finanzielle, vor allem aber geistige Unabhängigkeit, im viktorianischen England symbolisiert durch ein eigenes Zimmer. An dieser Lektüre kommt man als Frau nicht vorbei. Gerade in Zeiten von Covid 19, in denen viele Frauen schmerzhaft erleben mussten und müssen, dass Gleichstellung alles andere als selbstverständlich ist, wirkt Woolfs feministische Abhandlung hoch aktuell. Ihre Botschaft wird zum wichtigen Wegweiser: Ein Zimmer für sich allein wurde während des Lockdowns für viele Frauen vom literarischen

Sinnbild zum realen Ort der Sehnsucht. Mehr als lesenswert, finden wird. Aber bei diesem Buch stimmt uns nicht nur der Inhalt positiv: Kampa Pockets werden klimaneutral gedruckt, die Treibhausgasemissionen werden durch ein Klimaschutzprojekt in Kenia kompensiert. Deshalb verlosen wir in Kooperation mit dem Kampa Verlag drei Ausgaben des neu übersetzten Klassikers. Schicken Sie uns eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft und dem Stichwort „Ein Zimmer für sich allein“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 30. Oktober 2020. Mehr zur klimaneutralen Pocket Reihe des Kampa Verlags unter kampaverlag.ch/klimaneutral. ■

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:

Milanie Hengst, Vorsitzende der
dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.