



## Inhalt

### frauen aktuell

- +++ Führungspositionengesetz: Reform schnell voranbringen
- +++ Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen: Arbeitsplatz muss sicherer Hafen sein
- +++ Studie zu „Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände“: Gleichstellungsgegnern die Stirn bieten
- +++ Politische Herbstgespräche: Vielfalt im öffentlichen Dienst stärker fördern
- +++ SBB-Frauen: Gleichstellung in Sachsen im Fokus

### standpunkt

- +++ Diversity Management ist kein Synonym für Frauenförderung: Frauen sind keine Aushängeschilder

### fokus

- +++ Entgeltgleichheit per Gesetz: Kann das funktionieren?

### tipps

- +++ Seminar für Frauen: Schreibwerkstatt – Tipps und Tricks für bessere Texte

### mehrwert

- +++ Kurz berichtet:
  - Kreutz im Behördenpiegel-Podcast: Digitalisierungsschub richtig nutzen
  - Corona-Entschädigungsansprüche für Eltern verlängert
  - Brandenburger Verfassungsgericht kippt Paritätsgesetz
  - Teilzeitbeschäftigte werden bei Wartezeit für die Versorgung aus dem Beamtenverhältnis gleichgestellt
- +++ Literatur gewinnen: Der Frauenatlas

### 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

# Zum Greifen nah

**Es geht endlich voran. Nach monatelangem Hin und Her hat sich die Große Koalition darauf verständigt, konkrete Regelungen zur Besetzung der Unternehmensvorstände festzulegen – eine abschließende Entscheidung zur Einführung einer gesetzlichen Frauenquote ist damit zum Greifen nah.**

Wenn ein Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern besteht, soll künftig mindestens ein Mitglied eine Frau sein. Darauf haben sich Vertreterinnen und Vertreter der Unionsparteien sowie von Justiz- und Familienministerium am 20. November geeinigt. Aber nicht nur für DAX-Unternehmen soll nachgebessert werden. Auch für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes soll eine Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent und eine Mindestbeteiligung in Vorständen eingeführt werden. Für Körperschaften des öffentlichen Rechts wird ebenfalls eine Mindestbeteiligung angestrebt.

Doch der Sinneswandel kam nicht von ungefähr. Der Druck seitens der Frauenorganisationen wurde zuletzt immer größer. Auch die dbb frauen haben sich in den letzten zwei Jahren für eine Reform des sogenannten Führungspositionengesetzes stark gemacht – in vielen Gesprächen mit Entscheidungsträgerinnen und als Expertinnen im Evaluationsprozess des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen. Nicht zuletzt hatte auch das Evaluationsgutachten, das am 18. November 2020 im Bundestag vorgestellt worden war, deutlich gemacht: Ohne verbindliche Quote wird das nichts mit mehr Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten. Selbst CSU-Chef Markus Söder hatte sich erst kürzlich in die Debatte eingeschaltet und sich für eine gesetzliche Mindestbesetzung der Aufsichtsräte ausgesprochen.

Anfang Januar 2021 sollen dem Kabinett nun die Eckpunkte für ein neues Gesetz vorgelegt werden. Wir werden den Prozess aufmerksam begleiten – die Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer im Blick. Denn auch in der Bundesverwaltung sind wir noch lange nicht bei der gleichberechtigten Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen angekommen (Seite 2).

Milanie Kreutz

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Führungspositionengesetz

## Reform schnell voranbringen

Die dbb frauen haben ihre Forderung nach einer Reform des Führungspositionengesetzes erneuert und begrüßen den jüngsten Vorstoß der Großen Koalition. Nur mit verbindlichen gesetzlichen Regelungen kann die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor erreicht werden.

„Ich kann nur immer wieder bekräftigen, dass wir mit freiwilligen Selbstbekenntnissen nicht mehr Frauen in die Führungsetagen von Konzernen und des öffentlichen Dienstes bekommen. Es ist Zeit für eine einheitliche Initiative, die alle Bereiche – vom Dax-Vorstand bis zur Behördenleitung – einbezieht“, betonte dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz. Positiv wertete sie den Vorstoß der Bundesregierung, im Januar 2021 ein Eckpunktepapier mit verbindlichen Vorgaben für private und mitbestimmungspflichtige Unternehmen vorzulegen. Wichtig sei jetzt, dass das Gesetzesvorhaben zügig umgesetzt und noch vor den Bundestagswahlen abgeschlossen werde, so die dbb frauen-Chefin.

Kreutz sieht die Ergebnisse eines unabhängigen Gutachtens als richtungsweisend an, das die Wirksamkeit des Führungspositionengesetzes evaluiert hat und am 18. November 2020 im Kabinett vorgestellt wurde. Danach habe die feste Quote zu einem starken Anstieg der Zahlen von Frauen in Aufsichtsräten geführt und weitere positive Effekte bei den einbezogenen Unternehmen nach sich gezogen.

### Behördenkultur bremst Frauen aus

Aber auch der öffentliche Dienst muss laut Kreutz im Reformvorhaben eine deutlich größere Rolle spielen. Denn auch ihm attestiert das Gutachten Nachholbedarf in Sachen Frauenförderung. Danach hakt es vor allem bei der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG). Zwar orientieren sich die Dienststellen an den Vorgaben des novellierten BGleG zur Umsetzung von gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen, führen diese aber teils nicht konsequent im Sinne des Gesetzgebers in der Praxis aus. Auch werden Führungskräfte in vielen Dienststellen gezielter und frühzeitiger für eine gleichstellungsorientierte Personalführung sensibilisiert. Aus dieser Entwicklung erwachsen laut Gutachten aber noch keine hinreichenden Veränderungen dahingehend, dass Führungskräfte eine konkrete Ergebnisverantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungszielen der Dienststelle erhalten.

Sichtbar wird das Problem im Gleichstellungsindex, der 2015 mit

dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen eingeführt wurde, um die Fortschritte in den obersten Bundesbehörden zu dokumentieren. Dieser bescheinigt den Bundesbehörden – im Hinblick auf die Förderung weiblichen Führungspersonals – vor allem eines: Trägheit. Nur gut jede dritte Führungsposition in den obersten Bundesbehörden ist derzeit weiblich besetzt. Auf Staatssekretärebene ist gar nur jede sechste Stelle an eine Frau vergeben.

Seit 2016 hat sich an diesen Zahlen kaum etwas verändert. „Der Koalitionsvertrag sieht vor, bis 2025 Führungspositionen im öffentlichen Dienst mit Männern und Frauen gleichberechtigt zu besetzen. Um das noch zu schaffen“, mahnt Kreutz, „müssen wir jetzt Ernst machen und die Einführung verbindlicher Regelungen auch für die Verwaltung in Betracht ziehen. Dazu gehört es eben auch, die Beurteilungs- und Beförderungsmodalitäten auf geschlechterbedingte Diskriminierung hin zu prüfen und entsprechend zu reformieren.“ ■

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

# Arbeitsplatz muss sicherer Hafen sein

**Zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen hat dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz eine Null-Toleranz-Haltung der Bundesregierung gefordert. Zudem sieht sie die öffentlichen Arbeitgebenden in der Pflicht, bei der Gewaltprävention mit gutem Beispiel voranzugehen.**

„Vor sexualisierter und häuslicher Gewalt zu schützen, heißt vor allem, die Ursachen von Gewalt zu bekämpfen. Im beruflichen Umfeld darf keine Toleranz gegenüber sexistischem und frauenfeindlichem Gebaren gezeigt werden. Der Arbeitsplatz muss gerade für Frauen zum sicheren Hafen werden. Denn sie sind in besonderem Maße von Gewalt betroffen. Die Bundesregierung muss sich klar und offen zu diesem politischen Auftrag bekennen“, stellte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, am 25. November 2020 heraus.

Auch der öffentliche Dienst stehe hier in der Pflicht, mit nachhaltigen Konzepten im Bereich der Gewaltprävention mit gutem Beispiel voranzugehen. In regelmäßigen Schulungen von Führungskräften und der konsequenten Umsetzung disziplinarischer Maßnahmen im Falle von sexistischem Verhalten, sexueller Belästigung und gewalttätiger Übergriffe

sieht Kreutz dringende Handlungsfelder. „An wen sich betroffene Frauen im Ernstfall wenden können, muss in den Dienststellen klar kommuniziert werden. Da reicht es nicht aus, Informationen zu Hilfsangeboten wie die Nummer des Hilfetelefons oder den Kontakt zu Notunterkünften am schwarzen Brett auszuhängen“, so Kreutz.

Deutlich stärker müsse dabei auch auf den Schutz der Beschäftigten im Homeoffice geachtet werden. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie hatten Experten vor einer Zunahme häuslicher Gewalttaten gewarnt, da aufgrund der sozialen Distanz weniger Fälle erkannt und gemeldet würden. „Wir dürfen die Bedeutung des kollegialen Arbeitsumfelds nicht unterschätzen. Gerade in Krisenzeiten wie diesen müssen wir Hilfe zur Selbsthilfe leisten und Betroffene zur Inanspruchnahme existierender Hilfsangebote aktiv ermutigen. Ein



Betriebsklima, das auf Vertrauen basiert, ist elementar. Nur, wer sich in seiner Not auch sicher und ernstgenommen fühlt, wird sich Hilfe suchen“, machte Kreutz deutlich.

## Hintergrund:

Nach aktuellen Auswertungen des Bundeskriminalamts ist die Partnerschaftsgewalt in 2019 leicht angestiegen. Danach wird statistisch gesehen in Deutschland alle 45 Minuten eine Frau Opfer von vollendeter und versuchter gefährlicher Körperverletzung. An jedem dritten Tag wird eine Frau von ihrem Partner oder einem Ex-Partner getötet. Der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen, der jährlich am 25. November von Frauenorganisationen ausgerufen wird, soll auf diesen Missstand aufmerksam machen. Er geht auf eine Resolution der UN-Generalversammlung aus dem Jahr 1999 zurück. Bereits damals zeigte sich die Generalversammlung „beunruhigt darüber, dass Frauen nicht in den vollen Genuss ihrer Menschenrechte und Grundfreiheiten kommen, und besorgt darüber, dass es nach wie vor nicht gelungen ist, diese Rechte und Freiheiten im Falle von Gewalt gegen Frauen zu schützen und zu fördern“.



© Visual Generation / Colourbox.de

## Studie zu „Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände“

# Gleichstellungsgegnern die Stirn bieten

**dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz hat von der Politik ein entschiedenes Gegenhalten gefordert, wo antifeministische und politisch rechtsgerichtete Kräfte Gleichstellungsförderung in Frage stellen. Damit unterstützt sie die Initiative des Deutschen Frauenrates, der in einer aktuellen Studie das Ausmaß antifeministischer Angriffe auf Frauenverbände offenlegt.**

„Es vergeht kein Tag, an dem Feministinnen und Frauenrechtlerinnen nicht beschimpft, bedroht oder tätlich angegriffen werden. Vor allem in den Sozialen Medien nehmen die Anfeindungen stetig zu. Die aktuelle Studie, die die Amadeu Antonio Stiftung im Auftrag des Deutschen Frauenrates erstellt hat, legt das Ausmaß jetzt offen. Wir sehen darin einen wichtigen Beitrag, um den Umgang mit Kritikern gleichstellungspolitischer Arbeit und antidemokratischen Bewegungen wirksam zu begegnen. Sie kommt zum richtigen Zeitpunkt“, machte

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, am 14. Oktober 2020 deutlich.

Die Bundespolitik könne sich in dieser Sache nicht länger wegduckern, so Kreutz. Sie fordert zum offenen Dialog mit den Frauenorganisationen auf: „Den Gegnerinnen und Gegnern einer gleichberechtigten Gesellschaft müssen wir mutig die Stirn bieten. Am besten funktioniert das mit vereinten Kräften.“

Die Studie „Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände“ des Deutschen Frauenrates zeigt auf, in welchem Maße sich antifeministische Rhetorik und frauenfeindliche Ideolo-

gien verstärkt auf die weibliche Zivilgesellschaft auswirken. Dabei erfasst die Expertise die Erfahrungen der Mitgliedsverbände des Deutschen Frauenrates mit antifeministischen Anfeindungen und wertet diese systematisch aus. Neben einer Einführung in den Antifeminismus liefert die Studie zudem einen Überblick über bewährte Gegenstrategien, wie sich Frauenorganisationen gegen antifeministische Angriffe besser zur Wehr setzen können.

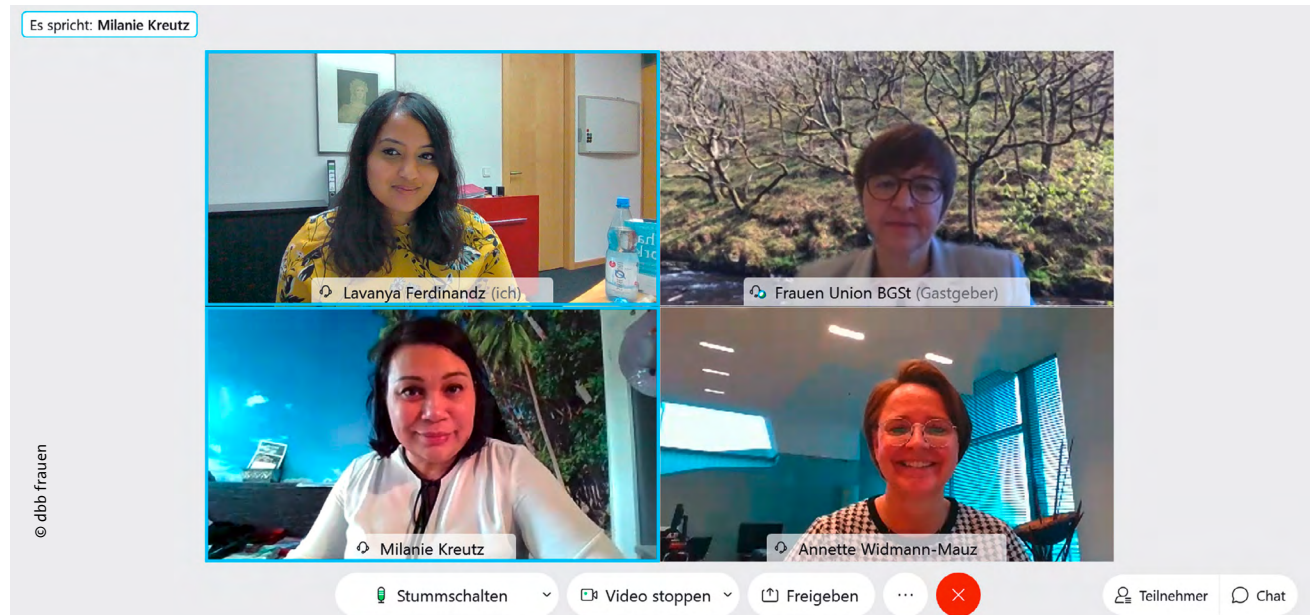
Die Studie ist auf der Homepage des Deutschen Frauenrates abrufbar unter [www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)

Politische Herbstgespräche

# Vielfalt im öffentlichen Dienst stärker fördern

Mit Abgeordneten des Bundestages sowie mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, hat sich dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz zur Lage der Gleichstellung ausgetauscht. Neben der Frage, wie sich der öffentliche Dienst vielfältiger

aufstellen könne, standen die Weiterentwicklung der nationalen Gleichstellungsstrategie unter Einbeziehung eines gendergerechten Krisenmanagements sowie das Thema Bildung und Digitalisierung in Zeiten von Corona im Zentrum der politischen Herbstgespräche.



Der öffentliche Dienst soll diverser werden. Das hat sich die Bundesregierung zu Beginn ihrer Legislatur vorgenommen. Wie das gelingen kann, erörterte dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz bei einem digitalen Treffen mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz am 11. November 2020. Sowohl Kreutz als auch die Staatsministerin wollen sich stärker für das Thema Vielfalt im öffentlichen Dienst engagieren, damit der öffentliche Dienst in Zukunft die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt.

## Diversity Management #Frauenförderung

Kreutz unterstrich, dass Diversity Management und Frauenförderung nicht im Wettbewerb zueinander stünden und dass beide Konzepte elementare Bestandteile einer umfassenden Organisations- und Personalpolitik seien, die unabhängig voneinander verfolgt werden müssten. „Wir dürfen die unterschiedlichen Formen von Vielfalt – etwa Gender, Abstammung, Alter – nicht gegeneinander ausspielen“, so Kreutz. „Wenn wir dem Nachwuchs und Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst entgegentreten

wollen, benötigen wir ohnehin die Besten aller Gruppen.“

## Alles Mögliche möglich machen

Zudem hatte sich Kreutz im Oktober in verschiedenen Gesprächen mit Abgeordneten des Bundestages darüber verständigt, wie gleichstellungspolitische Rückschritte aufgrund der Krisenlage mit vereinten Kräften verhindert werden könnten.

Nach Auffassung Kreutz' seien eine starke Frauenpolitik und die Durchsetzung der Gleichstellung gerade in der aktuellen Krisenlage eine wichtige politische Aufgabe: „Was würden wir aktuell ohne die vielen weiblichen Beschäftigten in Schulen, Kitas, Gesundheitsämtern, Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern tun? Wir wären im wahrsten Sinne des Wortes aufgeschmissen. Für all diese Frauen gilt es jetzt, alles Mögliche möglich zu machen“, betonte die dbb frauen-Chefin.

Vor diesem Hintergrund warb Kreutz dafür, die nationale Gleichstellungsstrategie unter Einbeziehung eines gendergerechten Krisenmanagements weiterzuentwickeln. Dazu gehöre eine geschlechtergerechte und familienorientierte Steuerpolitik, eine gesetzliche Grundlage für

sicheres und gesundes Arbeiten im Homeoffice, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungsfunktionen sowie die paritätische Besetzung von politischen Entscheidungsgremien. Darüber hinaus müsse insbesondere die Digitalisierung der Verwaltung, aber auch die Bildungspolitik stärker unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit verankert werden, so Kreutz.

Beratet hatte sich Kreutz unter anderem mit dem Vorsitzenden des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung Ernst-Dieter Rossmann (SPD) und Wiebke Esdar (SPD), ebenfalls Mitglied des Bildungsausschusses, der Vorsitzenden des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Sabine Zimmermann (Die Linke), Petra Nicolaisen (CDU), Mitglied im Ausschuss für Inneres und Heimat, der Sprecherin für Finanzpolitik der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen Lisa Paus und ihrer Grünen-Kollegin Ulle Schauws, stellvertretende Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Nicole Bauer (FDP), frauenpolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion. ■

Diversity Management ist kein Synonym für Frauenförderung

# Frauen sind keine Aushängeschilder

**Es gibt leider immer noch viele Unternehmensvorstände und Behördenleitungen, die meinen, Diversity in ihrer Unternehmenskultur bereits zu leben, sobald sie nur eine weibliche Spitzenkraft im Vorstand untergebracht haben. Das entbehrt nicht nur jeglicher Logik, sondern lenkt vom eigentlichen Ziel von Diversity Management ab: eine demokratisch inklusive Arbeitskultur schaffen, die allen Gruppen unabhängig von Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Biografie, persönlicher Lebenssituation, sexueller Orientierung, geistigen und körperlichen Fähigkeiten, religiöser Weltanschauung und – ja, auch – unabhängig vom Geschlecht gleiche Teilhabe ermöglicht.**

Nur wenn wir Vielfalt in diesem Sinne verstehen und fördern, können Unternehmen und Organisationen auf Herausforderungen des demografischen Wandels reagieren, Kreativität fördern und die Summe menschlicher Unterschiede zu ihrem Vorteil nutzen. Ganz wichtig dabei ist aber: Diversity Management ist kein Synonym für Frauenförderung.

## Frauen oder die Hälfte der Bevölkerung

Mit einem Bevölkerungsanteil von etwas über 50 Prozent sind Frauen in Deutschland in der Mehrheit. Umso merkwürdiger ist es, wenn die Hälfte der Bevölkerung im Zuge des Vielfaltsmanagements in einen Topf mit anderen Gruppen geworfen werden, die echte Minderheiten in unserer Gesellschaft darstellen. Denn das verwässert beide Themen – Diversity und Frauenförderung.

Frauen stellen keine homogene Gruppe dar. Sie gehören oftmals zu einer oder gar mehreren Minderheiten (Seniorinnen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung et cetera) und können dementsprechend auch intersektional diskriminiert und ausgegrenzt werden. Umso wichtiger ist es, den Begriff der Frauenförderung klar vom Vielfaltsmanagement abzugrenzen. Beide Konzepte sind elementare Bestandteile einer umfassenden Organisations- und Personalpolitik. Sie ergänzen sich, ohne in direktem Wettbewerb zueinander zu stehen.

## Ein gutes Team: Frauenförderung und Diversity Management

Frauenförderung zielt darauf ab, die im Grundgesetz unter Art. 3 festgeschriebene Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau umzusetzen.

Das heißt, Frauen und Männer müssen die gleichen Entwicklungschancen, aber auch der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen und Entscheidungsgewalt in Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und der Zivilgesellschaft eingeräumt werden. Hier sind wir längst noch nicht am Ziel. Frauenförderung und Gleichstellung sind in diesem Sinne also Grundvoraussetzungen dafür, dass ein nachhaltiges Vielfaltsmanagement überhaupt erfolgen kann.

Denn Diversity Management ist ein Begriff, der seinen Ursprung in der Unternehmensentwicklung hat. Die Motivation dahinter ist es, die Individualität eines jeden Mitmenschen im Kontext eines bestimmten Systems in den Vordergrund zu stellen. Hier geht es nicht nur um die Kategorien Geschlecht oder Herkunft. Diversity steht vielmehr für eine Vielfalt des Denkens und dafür, Raum für unterschiedliche Meinungen und Mentalitäten zu schaffen.

Wollen wir also eine vielfältige integrative Gesellschaft fördern, darf Frauenförderung nicht als Teil von Diversity Management gesehen werden. Beide Ansätze müssen unabhängig voneinander verfolgt werden.

## Vielfalt als Erfolgsrezept

Aber wie fördern wir nun Minderheiten richtig, ohne den in der Verfassung geregelten Gleichstellungsgrundsatz aus den Augen zu verlieren? Beginnen müssen wir damit, nicht nur einzelne Frauen auszuwählen, ihnen unsere eigenen (oftmals patriarchalischen) Idealvorstellungen einer Führungskraft aufzudrängen und sie dann stolz als Diversity-Aushängeschild zu präsentieren.

Stattdessen müssen wir anfangen, die persönlichen und ideellen Unterschiede zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielt zu suchen und strategisch im Arbeitskontext einzusetzen.

Der öffentliche Dienst hat hier mindestens genauso viel Aufholbedarf wie die Privatwirtschaft. Wir brauchen mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst, um mit den kontinuierlichen Veränderungen in Technologie und Kultur Schritt halten zu können. Der personelle Blick über den Tellerrand würde uns auch dabei helfen, dem massiven Fachkräftemangel effektiv entgegenzuwirken. Bis 2030 rechnet der öffentliche Sektor mit über 800 000 fehlenden Fachkräften. Wenn wir nicht aus unserer passiven und reaktiven Personalstrategie in einen aktiven und vorausschauenden Modus kommen, werden wir für uns wichtige Zielgruppen nicht erreichen können.

Um dem starken Sog von Routinen und tradierten Strukturen zu entkommen, müssen andere Meinungen und lebendige Diskussionen nicht nur toleriert, sondern gezielt gefördert und



© Colourbox.de

integriert werden. Jetzt ist der Zeitpunkt, uns mit einer nachhaltigen, ressortübergreifenden Gleichstellungspolitik und gezieltem Diversity Management zu verändern, bevor gesellschaftliche Veränderungen uns einholen.

*Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ■*

SBB Frauen

## Gleichstellung in Sachsen im Fokus

**Am 7. Oktober 2020 fand die Hauptversammlung der SBB Frauen – zum ersten Mal auf virtuellem Weg – statt. Die Vorsitzende der SBB Frauen, Tanja Teich, und ihre Stellvertreterinnen begrüßten die Frauenvertreterinnen der Mitgliedsgewerkschaften zum regen Austausch am Bildschirm.**

Gleich nach der Begrüßung bestand Gelegenheit, sich mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des SBB, Steffen Winkler, über die Tarifverhandlungen von Bund und Kommunen auszutauschen. Weiterhin informierte er die Teilnehmerinnen über den aktuellen Stand der Bemühungen zur Beseitigung der Benachteiligung zwischen Ost und West-Renten. Insbesondere in der DDR geschiedene Frauen werden hierbei mangels eines damaligen Versorgungsausgleichs diskriminiert.

Tanja Teich berichtete von den Ereignissen und Aktivitäten seit der letzten Hauptversammlung im November 2019. Trotz der Corona-Pandemie konnte die SBB Frauenvertretung an einigen Veranstaltungen teilnehmen und darüber hinaus wurde der – zunächst virtuelle – Stammtisch „Runde Ecke“ ins Leben gerufen.

### Kreutz: Homeoffice strukturiert einführen

Durch die Corona-Krise haben sich alternative Arbeitsweisen auch im Öffentlichen Dienst etablieren können – die Digitalisierung hat einen enormen Schub bekommen. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, sieht hierin die Möglichkeit für mehr Chancengleichheit in den Verwaltungen. Sie erläuterte auf der Hauptversammlung der SBB Frauen ihre Forderungen an Politik und Verwaltungen. „Ein strukturiertes Verfahren“ für flexible Arbeitsmodelle werde benötigt. Somit könne die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf erheblich verbessert werden. Um die jahrzehntelange Präsenzkultur zu überwinden, müssten insbesondere die Führungskräfte sensibilisiert werden. Auch ein Führungskräftefeedback, wie es in Nordrhein-Westfalen eingeführt

werden soll, erachtet Kreutz als hilfreich.

Die Einführung eines solchen Feedbacks sei in Sachsen noch in weiter Ferne, informierte die Vorsitzende des SBB, Nannette Seidler, die Teilnehmerinnen der Hauptversammlung. Jedoch seien Führungsleitlinien bei der AG Wertschätzung der Sächsischen Staatskanzlei bereits in Bearbeitung.

In einem regen Austausch der Teilnehmerinnen wurden die Erfahrungen mit Homeoffice während der Corona-Krise geschildert. Sie diskutierten das weitere Vorgehen, die Anforderungen und die Rolle der Führungskräfte hierbei. Ebenfalls flossen die Punkte technische Unterstützung, Arbeitsschutzbestimmungen sowie das Gesundheitsmanagement mit in die Überlegungen ein.

Die Modernisierung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes hin zu einem Gleichstellungsgesetz stellte einen weiteren wichtigen Diskussionspunkt dar. Tanja Teich berichtete zunächst über die bisherigen Geschehnisse seit dem Jahr 2015. Im Anschluss wurde das Forderungspapier der SBB Frauenvertretung zum neuen Gleichstellungsgesetz von den Teilnehmerinnen der Hauptversammlung besprochen und verfeinert. ■



## Equal Pay

# Entgeltgleichheit per Gesetz: Kann das funktionieren?

**An der Existenz geschlechterbedingter Verdienstunterschiede besteht seit langem kein Zweifel mehr. Uneinigkeit aber herrscht darüber, was wirklich hilft, um den Gender Pay Gap zu schließen. Neben Deutschland versuchen immer mehr Länder dem Problem per Gesetz zu begegnen. Wie gut sind diese Gesetze?**

Geschlechterbedingte Verdienstunterschiede sind auch im öffentlichen Dienst Fakt. Je nach Beschäftigungsbereich werden Frauen für den gleichen Job um bis zu 20 Prozent schlechter bezahlt als Männer. Die Konsequenzen dieses Missstands reichen bis in den Ruhestand hinein, wo Frauen eine deutlich niedrigere Rente beziehen als Männer mit gleicher Qualifikation. „Um das zu ändern, müssen wir die Spielregeln ändern. Wir brauchen vor allem mehr männliche Vorbilder, die den Mut beweisen und Ungerechtigkeiten bei der Bezahlung von Männern und Frauen transparent machen – gerade auch im öffentlichen Dienst“, erklärte dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz am 2. November 2020 anlässlich der Kickoff-Veranstaltung zur Equal Pay Day Kampagne 2021.

Als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung unterstützt sie den Aufruf der Equal Pay Day Initiative „Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“. Gestärkt werden sollen Vorbilder aus Politik, Wirtschaft, Kultur, Wissenschaft, Sport und Medien, die bereits einen Beitrag zu einer gleichberechtigteren Gesellschaft leisten. An ihnen sollen sich vor allem junge Menschen und ausdrücklich auch Männer orientieren.

## Mehr Tempo durch Sanktionen

Mit ihren Forderungen geht Kreutz aber noch einen Schritt weiter. Auch die Arbeitgeber, öffentliche wie privatwirtschaftliche, müssten die

Ursachen geschlechterbedingter Verdienstunterschiede entschiedener als bisher angehen. „Neben der Aufwertung von Gesundheits- und Fürsorgeberufen müssen Männern und Frauen gleiche Aufstiegschancen gewährleistet werden. Im öffentlichen Dienst ist zudem die genderneutrale Leistungsbewertung ein wichtiger Schlüsselfaktor, um Entgeltgleichheit zu erreichen“, stellte Kreutz heraus.

Aber auch eine gesetzliche Lösung, die jene sanktioniert, die sich nicht an den Equal Pay Grundsatz halten, gehöre aus Sicht der dbb frauen-Chefin dazu. Das deutsche Entgelttransparenzgesetz, das sich bisher nur an große Unternehmen richtet und weitgehend auf Freiwilligkeit setzt, muss nach Ansicht Kreutz' diesbezüglich weiterentwickelt werden. Orientierung bieten Länder, die mit gesetzlichen Lösungen voranschreiten wie etwa Island, Großbritannien, Frankreich oder Spanien.

## Island: Konsequent und erfolgreich

Ob paritätische Aufteilung der Elternzeit, flächendeckende Kinderbetreuung oder Gender Pay Gap als Unterrichtsfach in der Schule – Island ist in Sachen Gleichstellung gut aufgestellt. Seit 2018 sind Unternehmen ab einer Größe von 25 Beschäftigten zudem gesetzlich dazu verpflichtet, nachzuweisen, dass sie ihre Beschäftigten geschlechtergerecht bezahlen. Wer dies nicht tut, muss mit hohen Strafzahlungen rechnen.

## Großbritannien: Mit erhobenem Zeigefinger

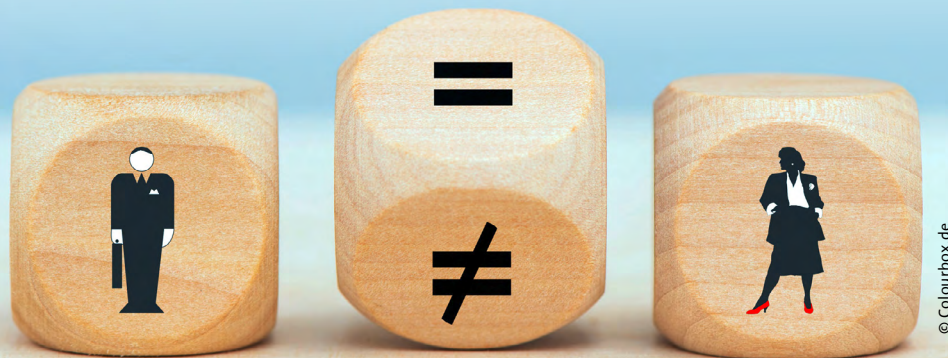
Aber auch in Großbritannien werden Unternehmen in ihre Schranken gewiesen, die Frauen schlechter bezahlen als Männer. Seit April 2018 müssen britische Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten den unternehmensinternen Gender Pay Gap ermitteln und veröffentlichen. Und zwar nicht irgendwo versteckt in der Unternehmensbilanz, sondern auf der eigenen Website und auf der Internetseite der britischen Regierung. Die veröffentlichten Daten zeigen nicht nur, dass sich eine gleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen auf alle Karrierestufen die Verdienstunterschiede verringert. Auch werden die Ursachen für den Gender Pay Gap im jeweiligen Unternehmen sichtbar.

## Frankreich und Spanien: Zu Transparenz verpflichtet

Frankreich und Spanien haben sich Entgelttransparenz sowie das Schließen der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern per Gesetz verordnet. In Frankreich müssen Unternehmen ab einer Größe von 50 Beschäftigten eine spezielle Software nutzen, die direkt mit ihren Lohn- und Gehaltsabrechnungssystemen verknüpft wird und ungerechtfertigte Lohnunterschiede anzeigt. Zudem müssen diese Unternehmen jährlich sämtliche Kennzahlen mit Bezug auf unternehmensinterne Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen veröffentlichen.

In Spanien ist die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen seit Oktober dieses Jahres verboten. Dort sollen Firmen verpflichtet werden, ihre Gehaltstabellen offenzulegen und sie nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Außerdem sollen Kriterien entwickelt werden, die verschiedene Tätigkeiten vergleichbar machen. Wer gegen das neue Gesetz verstößt, muss mit Geldbußen in Höhe von bis zu 187 000 Euro rechnen.

Die Mischung aus nachvollziehbaren Regelungen, positiven Anreizen und gezielten Sanktionen führt zum Erfolg, da ist sich die dbb frauen-Chefin Kreutz sicher. Denn bisher erweist sich die Deutsche Lösung als Papiertiger. „Nach fast vier Jahren Entgelttransparenzgesetz ist die Bilanz ernüchternd. Jetzt muss nachgebessert werden. Deutschland, als eine der wichtigsten Wirtschaftsnationen, kann mit einer starken nationalen Lösung selbst zum ‚Game Changer‘ in Europa werden“, so Kreutz. ■



## Kurzberichtet

### Kreutz im Behördenspiegel-Podcast: Digitalisierungsschub richtig nutzen

dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz sieht im durch die Corona-Krise ausgelösten Digitalisierungsschub eine enorme Chance für die Verwaltungen, sich fit für die Zukunft zu machen und gendergerecht aufzustellen. „Wir müssen die Corona-Krise dafür nutzen, um zu sagen: Wir können jetzt mobil arbeiten – das haben wir gelernt und es hat funktioniert. Jetzt müssen wir aber in ein strukturiertes Verfahren kommen. Ich baue auf die Dienstherren und die Politik, sich Flex-Work-Modelle zu überlegen zur besseren Verein-



© Behörden Spiegel

barkeit von Familie und Beruf“, sagte Kreutz in der 50. Ausgabe von Public Sector Insider, dem Podcast des Behördenspiegel. Die Digitalisierung der Verwaltung gehört für Kreutz zu einem Schwerpunkt auch hinsichtlich der Förderung von Gleichstellung in der Arbeitswelt. So müsse der Fokus noch stärker auf Themen

wie Führen aus der Ferne, Empathie trotz Distanz und Kommunikationsentwicklung gelegt werden. Die gesamte Podcast-Folge „Public Sector Insider“ des Behördenspiegel gibt’s zum Nachhören unter <https://www.behörden-spiegel.de/2020/09/29/public-sector-insider-folge-50/>

+++

### Corona-Entschädigungsansprüche für Eltern verlängert

Mit Beschluss vom 29. Oktober 2020 hat das Bundeskabinett den Anspruch auf Entschädigungsansprüche für Eltern verlängert, wenn Schulen oder Kitas ganz geschlossen werden und keine andere Betreuung möglich ist. Sie sollen 67 Prozent des Nettoeinkommens als Entschädigung vom Staat erhalten, wenn sie nicht zur Arbeit gehen können. Dieser Anspruch soll nun auch geltend gemacht werden können, wenn einzelne Kinder zu Hause betreut werden müssen, weil sie vom Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt sind. Die dbb frauen begrüßen die Entscheidung und sehen darin ein wichtiges Signal für Familien. „Die Corona-Pandemie birgt für Familien große Herausforderungen und Risiken, die Existenz zu verlieren. Da ist es nur klug und richtig, die Entschädigungsansprüche für Eltern zu verlängern“, machte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, deutlich.

+++

### Brandenburger Verfassungsgericht kippt Paritätsgesetz

Am 23. Oktober 2020 hat das Brandenburger Verfassungsgericht das Paritätsgesetz gekippt. Die dbb frauen übten Kritik. Das Urteil des Brandenburger Verfassungsgerichts sei laut dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz mehr als nur enttäuschend. „Unser Grundgesetz schreibt die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor. Brandenburg hätte Historisches für die Gleichstellung in der politischen Repräsentanz leisten können – stattdessen perpetuiert es einen komplett aus der Zeit gefalle-

nen Status Quo, der Politik implizit weiterhin als Männergeschäft laufen lässt“, kommentierte Kreutz die Entscheidung des Gerichts.

+++

### Teilzeitbeschäftigte werden bei Wartezeit für die Versorgung aus dem Beamtenverhältnis gleichgestellt

Auch in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte können nach fünf Jahren Dienstzeit Anspruch auf Ruhegehalt haben. Das entschied der Verwaltungsgerichtshof München am 22. Juni 2020 (VGH München – 3 BV 18.1447). Danach sind für die Berechnung der versorgungsrechtlichen Mindestdienstzeit von fünf Jahren nach § 32 BeamStG i. V. m. Art. 11 Abs. 1 Satz 2 BayBeamVG als Voraussetzung für die Entstehung eines Ruhegehaltsanspruchs Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang und nicht nur zu dem Teil zu berücksichtigen, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

### Der Fall

Dem Urteil zugrunde liegt die Klage einer Beamtin, die sich gegen ihre Entlassung aus dem seit 16. November 2014 bestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mit Ablauf des 30. Juni 2016 wegen Dienstunfähigkeit gewendet hatte. Nach Ansicht des Beklagten habe die Klägerin die versorgungsrechtliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren („Wartezeit“) nach § 32 BeamStG i. V. m. Art. 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 BayBeamVG nicht erfüllt. Sie habe zwar bei Erlass der Entlassungsverfügung (unter Außerachtlassung der Zeiten ihrer familienpolitischen Beurlaubung) mehr als fünf Jahre im Beamtenverhältnis aber während dieser Zeit überwiegend in Teilzeit gearbeitet. Unter anteiliger Berücksichtigung ihrer Teilzeitbeschäftigung habe sie eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 4 Jahren und 98,42 Tagen abgeleistet.

Die ausführliche Darlegung des Rechtsfalls finden Sie in der Urteilsdatenbank des dbb unter [www.dbb.de/beamte/rechtsprechung/Versorgungsrecht](http://www.dbb.de/beamte/rechtsprechung/Versorgungsrecht)

## Seminar für Frauen

### Schreibwerkstatt: Tipps und Tricks für bessere Texte

Über welchen Kommunikationskanal erreiche ich meine Zielgruppe am besten, wie setze ich ein Thema für mehrere Medien um und wie vermittele ich meine Botschaft klar und unmissverständlich? Die Grundlagen für erfolgreiches Texten im gewerkschaftspolitischen Kontext vermittelt die dbb bundesfrauenvertretung in Kooperation mit der dbb akademie in ihrer Schreibwerksatt vom 7. bis 9. Februar 2021.

An zwei Tagen erhalten Sie professionelle Unterstützung, um ihr persönliches Kommunikationskonzept zu verbessern. Erlernen Sie die Kunst auf den unterschiedlichen On- und Offline-Kanälen – von Verbandszeitung bis Social Media – unterschiedliche Zielgruppen effektiv anzusprechen. In praktischen Übungseinheiten erarbeiten Sie Methoden, um Texte verständlich und interessant zu gestalten. Dazu lernen Sie unterschiedliche Stilmittel kennen und diese anhand von Beispielen aus Ihrem Alltag richtig einzusetzen. Das Seminar bietet Ihnen zudem die Möglichkeit, an eigenen Texten zu feilen und Ihren persönlichen Schreibstil zu entwickeln.

### Schreibwerkstatt – Tipps und Tricks für bessere Texte

7. bis 9. Februar 2021

dbb forum siebengebirge

**Seminar-Nummer: 2021 B017 EK**

Dozentin: Corinna Kriesemer, CPW Consulting

#### Hinweise zur Anmeldung:

Unsere Seminare richten sich an im dbb beamtenbund und tarifunion organisierte Frauen. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen nimmt die dbb bundesfrauenvertretung per E-Mail an [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de) entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminar-Nummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitglieds-gewerkschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! Bitte geben Sie neben der Seminarnummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitglieds-gewerkschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! ■



© Sergey Nivens / Colourbox.de

## Literatur gewinnen



### Der Frauenatlas

Wie leben Frauen weltweit? Wie groß ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wirklich? Wo werden Fortschritte gemacht, wo gibt es Probleme? Im „Frauenatlas“ gibt Joni Seager, Professorin für Global Studies an der Bentley University in Boston und gefragte Expertin für politische Strategieentwicklung – unter anderem berät sie die UN – umfassende Antworten. In 164 Infografiken, basierend auf den wichtigsten Studien weltweit, bereitet sie die globalen Gleichstellungsproblematiken faktenreich und bildstark auf. Beim Durchblättern erfährt man etwa, dass doppelt so viele Frauen wie



Männer nicht lesen können und dass sich an dem Verhältnis seit über 20 Jahren nichts verändert hat. Auch Daten zu Deutschland werden bereitgestellt: Es wird beispielsweise aufgezeigt, dass Frauen hierzulande nur 79 Prozent von dem verdienen, was Männer bekommen. Sie leisten 4,4 Stunden unbezahlte Haushaltsarbeit pro Tag, Männer 2,7 Stunden. International ist der „Frauenatlas“ längst zur wichtigen Institution geworden, in Deutschland wird er dringend ge-

braucht. Ein Nachschlagewerk, das in keinem Bücherregal fehlen sollte. In Kooperation mit dem Hanser Verlag verlost die dbb bundesfrauenvertretung den „Frauenatlas“. Um das begehrte Nachschlagewerk zu gewinnen, senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten und Ihrer Mitglieds-gewerkschaft unter dem Stichwort „Frauenatlas“ an [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de). Einsendeschluss: 4. Januar 2021.

[www.hanser-literaturverlage.de](http://www.hanser-literaturverlage.de) ■

#### Impressum:

##### Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung  
Friedrichstraße 169  
D-10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99  
[frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)  
[www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)  
[www.facebook.com/dbb-bundes-frauenvertretung](http://www.facebook.com/dbb-bundes-frauenvertretung)

##### Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der  
dbb bundesfrauenvertretung

##### Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
Einverständnis der Herausgeberin.