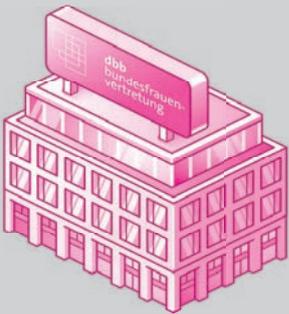


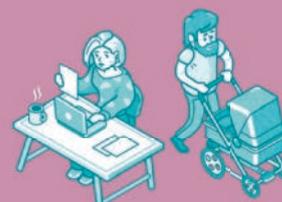
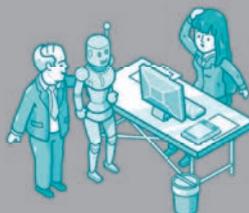
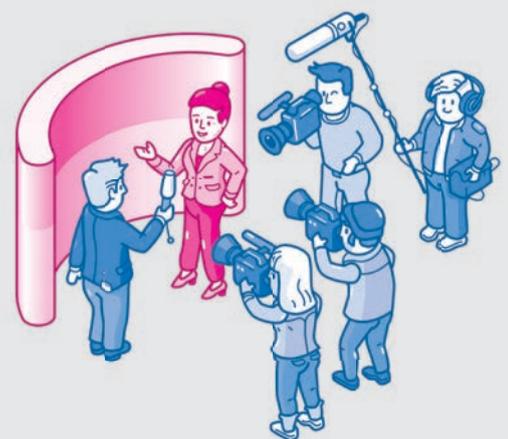
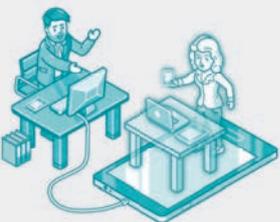


dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung



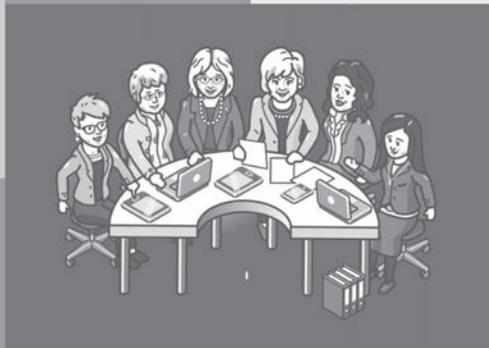
Zurück in die Zukunft Frauenpolitik im dbb gestern, heute, morgen

Geschäftsbericht der dbb bundesfrauenvertretung 2015–2020



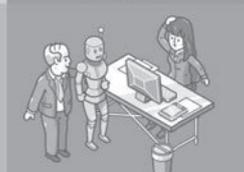
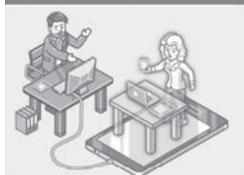


dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung



Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen

Geschäftsbericht · 12. dbb bundesfrauenkongress 2020



IMPRESSUM



© Marco Urban

Herausgeberin

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81-44 00
Fax: 030. 40 81-44 99
Internet: www.frauen.dbb.de
E-Mail: frauen@dbb.de
<https://www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung>

Verantwortlich

Helene Wildfeuer,
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion

Birgit Strahlendorff

Produktion

A3 Offset Druck GmbH
Hermann-Schumann-Straße 3
16761 Hennigsdorf
www.a3offset.de

Layout

Marian-A. Neugebauer

Illustrationen

C. Hoppenbrock | www.bildbauer.de

Redaktionsschluss

30. September 2019

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit
Einverständnis der Herausgeberin

Gestern – Heute – Morgen: Frauen im dbb – immer gut vertreten!

Liebe Leserinnen und Leser,

seit 1998 stehe ich an der Spitze der dbb bundesfrauenvertretung und vertrete gemeinsam mit meinen Kolleginnen in der Geschäftsführung und in der Hauptversammlung die Interessen der weiblichen Mitglieder im dbb, in der Gewerkschaft, im Beruf und in der Politik. Heute sind 56,5 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen – also die Mehrheit.

Der Prozentanteil von weiblichen Mitgliedern in den dbb Mitgliedsgewerkschaften ist in den Jahren permanent gewachsen und beträgt heute 32,5 Prozent – die Mehrheit der dbb Mitglieder ist also nach wie vor männlich. In den Gremien des dbb sind die Frauen nicht entsprechend ihrem Mitgliederanteil mit Stimmrecht vertreten – zum Teil ist der Anteil sogar rückläufig. Warum ist das so?

Diese Frage stellte ich mir zu Beginn meiner Amtszeit und muss sie mir auch heute noch stellen. Meine Antworten sind heute so wie vor 21 Jahren: Nach wie vor scheint der Chefsessel einer Gewerkschaft vorwiegend als eine Männerdomäne betrachtet zu werden, aus welchen Gründen auch immer. Den geringen Anteil von Frauen in den Führungsgremien im dbb zu begründen, ist nicht einfach. Derzeit beträgt der Frauenanteil im Bundesvorstand 25 Prozent und im Bundeshauptvorstand nur 16,5 Prozent. Beim dbb Gewerkschaftstag 2017 betrug der Anteil von Frauen an den stimmberechtigten Delegierten gerade mal 27,5 Prozent – und das trotz der satzungsrechtlichen Verankerung von Gender Mainstreaming als Leitmotiv für Entscheidungsprozesse in § 1 Abs. 3 und der Sollvorschrift in



© Businessfotografie Inga Haar

§ 12 Abs. 2 der dbb Satzung, wonach Frauen und Männer in den Organen des dbb entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten sein sollen, und trotz des Appells des Bundesvorsitzenden, ausreichend weibliche stimmberechtigte Delegierte zu entsenden.

Warum werden die weiblichen Mitglieder nicht entsandt? Liegt es daran, dass die Sollvorschrift nicht funktioniert? Aber für eine »Quote« gab es leider keine Mehrheit! Das zeigten uns die vergangenen Gewerkschaftstage. Liegt es daran,

dass Frauen nicht bereit sind zu kandidieren? Oder liegt es daran, dass sie nicht gewählt oder entsandt werden? Liegt es vielleicht auch daran, dass Frauen wegen ihrer Doppelrolle in Beruf und Familie nicht genügend Zeit für ein gewerkschaftliches Ehrenamt haben?

Was können wir tun, um das zu ändern? Hilft die Quote? Ja, sie ist für den Gleichstellungsprozess wichtig. Sie ist nicht unumstritten – sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Also abwarten? Nein, das dauert eindeutig zu lange. Ich selbst habe mich als ehemalige Quotengegnerin eines Besseren belehren lassen müssen und gehöre seit Jahren zu den Befürworterinnen. Die Quote dient nicht dazu, unqualifizierte Frauen oder Männer zu fördern, sondern sie ist eine Brücke, also ein Werkzeug, den Anteil von qualifizierten Frauen in Führungspositionen und in Gremien zu erhöhen. Es geht nicht nur um die zahlenmäßig anteilige Verstärkung der Geschlechter in den Gremien, sondern um die sachlich gerechte und konsequente Vertretung der frauenspezifischen Angelegenheiten. Und hier kommt der 1956 gegründete Frauenausschuss und die heute bestehende und satzungsrechtlich verankerte dbb bundesfrauenvertretung ins Spiel – als wirkungsvolles Instrument der Interessenvertretung der Frauen in den Gremien des dbb mit Sitz und Stimme.

Auch in den dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden waren die Bemühungen größtenteils erfolgreich, eine organisierte Frauenvertretung zu etablieren und satzungsrechtlich zu verankern. So bildete sich das Netzwerk Bundesfrauenvertretung, das seit vielen Jahren zum Beispiel in den Hauptversammlungen – vergleichbar mit dem dbb Bundesvorstand – effektiv arbeitet. Die Themen und Problemstellungen, die speziell Frauen betreffen, werden aufgegriffen, in die dbb Gremien eingebracht, dort werden Lösungswege und Zielsetzung beschlossen und dann gemeinsam umgesetzt. Somit ist in der Sache eine geschlechtergerechte Gewerkschaftsarbeit sichergestellt – auf demokratische Weise! Die aktuelle frauenpolitische Agenda finden Sie im folgenden

Geschäftsbericht, deshalb gehe ich nicht einzeln darauf ein. Vielmehr möchte ich Errungenschaften der frauenpolitischen Gewerkschaftsarbeit hervorheben, die von vielen heute als selbstverständlich betrachtet werden – aber es leider nicht immer waren.

Ein Beispiel ist die Einführung von Teilzeit für Beamtinnen und Beamte. Vor etwas mehr als 50 Jahren war im damaligen Beamtenrecht zu lesen, dass der Beamte die »volle Hingabe an den Dienstherrn« schuldet und dafür im Gegenzug lebenslang alimentiert wird. Folglich war Teilzeit auch für Beamtinnen zunächst ein unvorstellbares Ansinnen, das mit Beharrlichkeit und allen Widerständen zum Trotz – im Verbund mit den Frauenverbänden in der Politik – verfolgt, 1968 gesetzlich verankert und in den 80er Jahren weiter ausgestaltet und optimiert wurde.

Heute ist die Teilzeitbeschäftigung und die familienpolitische Beurlaubung ein selbstverständlicher und fester Bestandteil insbesondere weiblicher Erwerbsverläufe, weil auch heute noch vorwiegend Frauen, Beruf und Familie vereinbaren wollen und müssen. 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen.

Damit nahm der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion ein. Nachteilsausgleiche beziehungsweise indirekte Diskriminierungen im beruflichen Werdegang, wie zum Beispiel die Abschaffung der »Verlängerung der Beförderungswartezeiten bei Teilzeitbeschäftigten« oder die Abschaffung des »Versorgungsabschlags bei Teilzeitbeschäftigung« – nicht zuletzt durch den engagierten Einsatz der dbb bundesfrauenvertretung – wurden Zug um Zug gegen so manchen Widerstand mit Hilfe des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) durchgesetzt.

Ebenfalls zu nennen ist die Einführung des Elterngeldes und der Elternzeit sowie der Durchbruch bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung. Seit 1992 streiten wir dafür, dass die damals politisch aus finanziellen Gründen eingebaute Stichtagsrege-

lung – nur für Geburten ab 1. Januar 1992 – geöffnet wird. Heute sind wir am Ziel – ein Beispiel dafür, dass Gleichberechtigung einen langen Atem verlangt.

Allein diese Beispiele haben mir gezeigt, dass Frauenpolitik gerade von und mit Widerständen lebt, die ihr entgegengebracht werden, dass aber diese Widerstände überwindbar sind – mit Engagement, Sachkenntnis, Geduld und Beharrlichkeit einer Interessenvertretung im Bund und in den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden, die geschlossen föderal zusammenarbeitet.

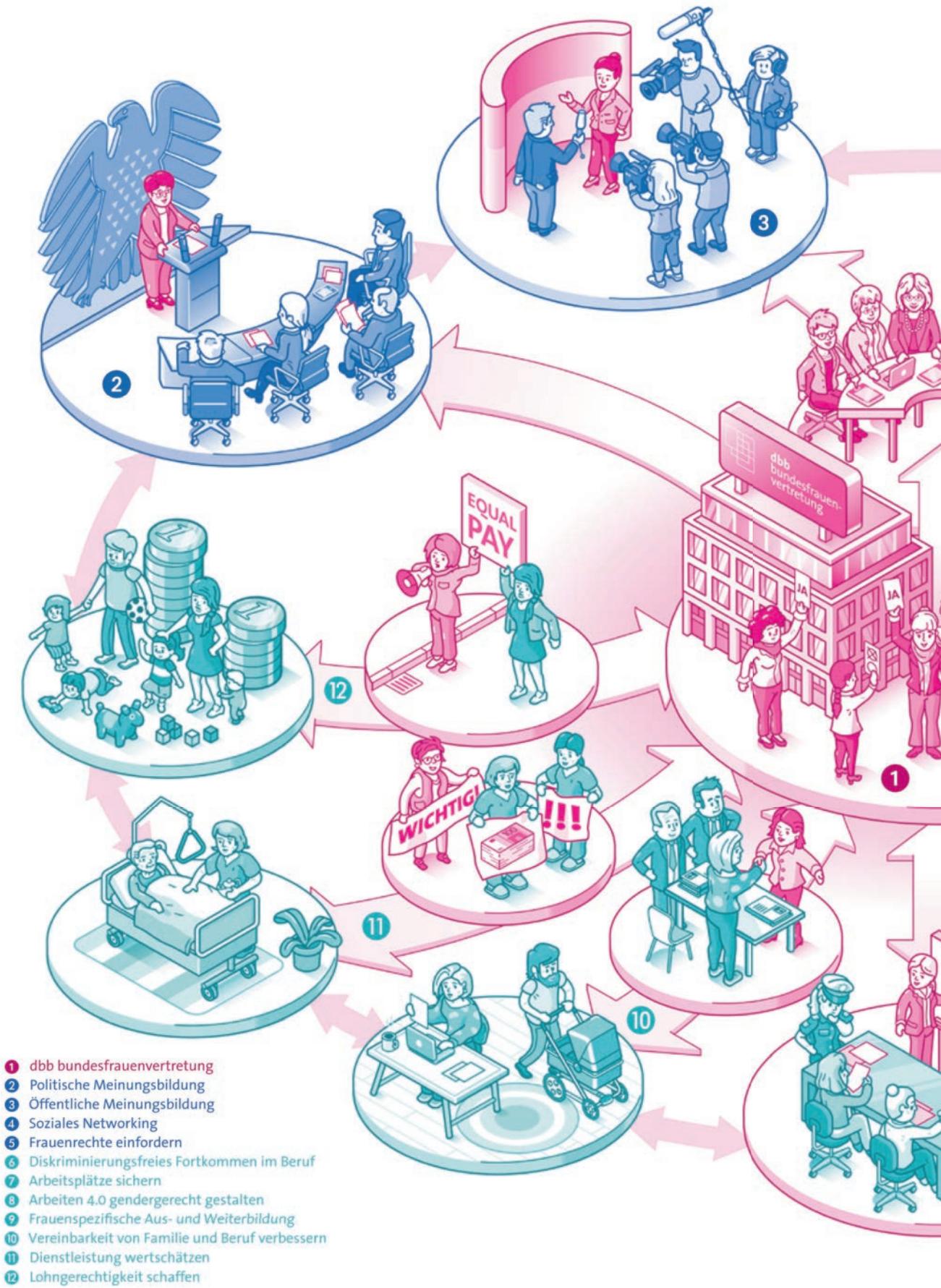
Die Anforderungen an die Qualität und die Quantität der inhaltlichen Arbeit sind in den vergangenen 20 Jahren enorm angestiegen. Der Umzug des dbb 2001 von Bonn in die neue Zentrale Berlin ermöglichte auch der dbb bundesfrauenvertretung eigene Räume für ihre Arbeit zu beziehen und die personelle und elektronische Unterstützung zu erweitern. Ein festes Haushaltsbudget jährlich zur eigenverantwortlichen Verwendung unterstützt die konstruktive und erfolgreiche gewerkschaftliche und politische Frauenarbeit für die Mitglieder im dbb.

Um auch durch Öffentlichkeitsarbeit Bewusstseinsbildung zu betreiben, aber auch um Frauen eine Plattform zu bieten, hat die dbb bundesfrauenvertretung 2001 die jährliche Fachtagung ins Leben gerufen, die mit ihren Themen sehr schnell dbb-intern, aber auch im politischen Bereich, großes Interesse erzeugte. Galt es doch, die Themen vorausschauend auszuwählen und mit Beiträgen von prominenten Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und öffentlichem Dienst zu gestalten. Alljährlich haben wir bewiesen, dass wir Nachdenkende, Querdenkende und Vorausdenkende sind. Oft konnten aus räumlichen Gründen nicht alle Anmeldungen berücksichtigt werden. So titelten wir bereits 2016 mit dem Thema »Digitalisierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt? Chancen erkennen Risiken benennen«. Insbesondere diese Fachtagungsbroschüre, aber auch alle anderen, die die jeweilige Fachtagung dokumentieren, fanden großen Anklang in

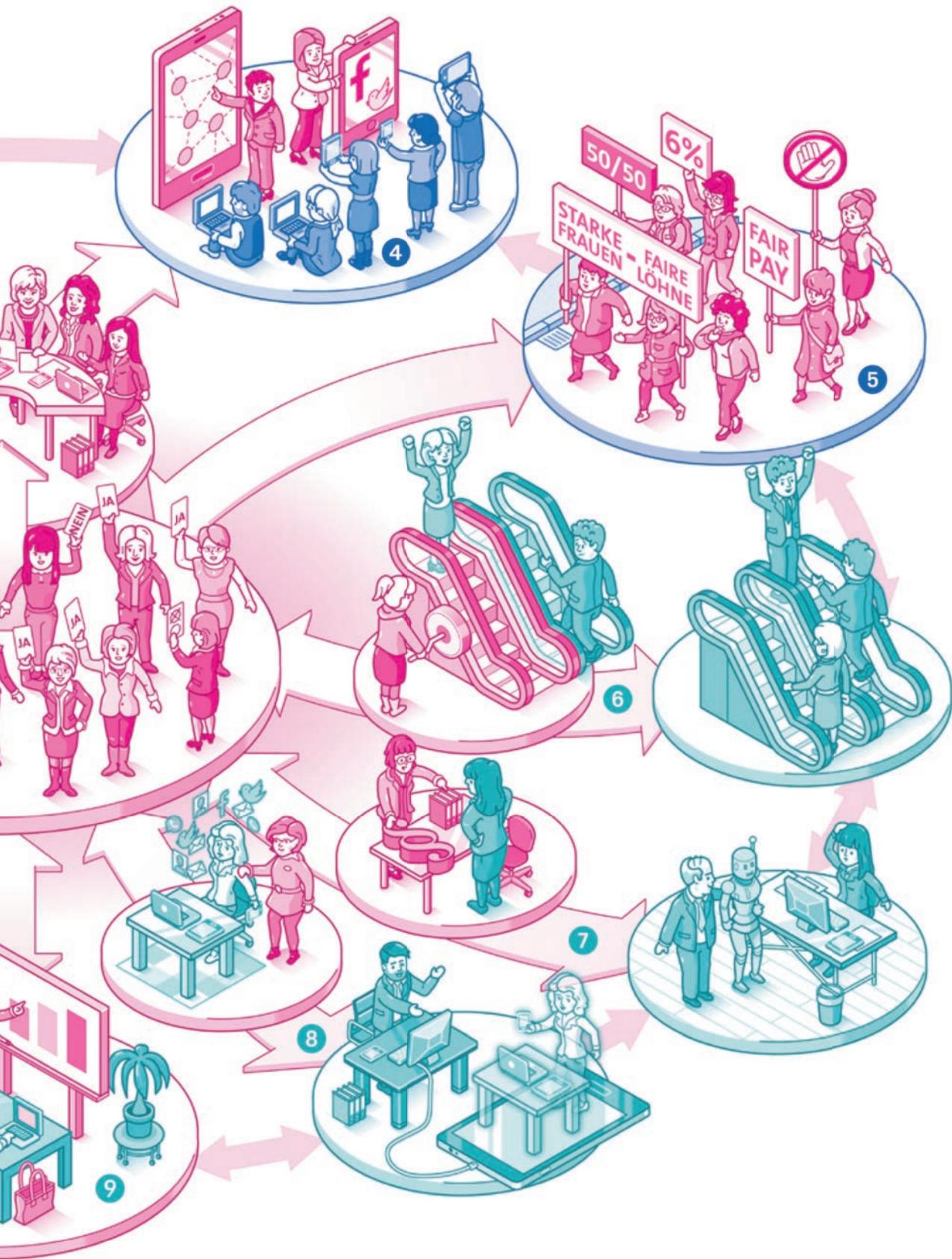
der Öffentlichkeit. Wir wurden so zu gefragten Expertinnen, insbesondere im Bereich Arbeiten 4.0, weil wir neue Perspektiven für den öffentlichen Dienst präsentierten – auch, um die gläserne Decke zu durchstoßen.

So ist die dbb bundesfrauenvertretung auch gefragte Gesprächspartnerin geworden für Abgeordnete, Parteien und insbesondere auch für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und seit Jahren neben anderen führenden Frauenverbänden und Sozialpartnern in allen Expertenrunden vertreten. Auf diesem Wege gelang es zum Beispiel das Thema »Frauen in Führungspositionen« auch für den öffentlichen Dienst in den politischen Fokus zu rücken. Die dbb bundesfrauenvertretung konnte alle ihre Forderungen für eine »zukunftsorientierte Personalentwicklung im öffentlichen Dienst« erfolgreich einbringen. Mit allen Mitstreiterinnen des BMFSFJ war und ist ein ständiger konstruktiver Dialog in gegenseitiger Wertschätzung erfolgt, wofür ich auch auf diesem Wege herzlich danken möchte. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung wird zu den regelmäßigen Gesprächsrunden der Ministerin mit Expertinnen zu bestimmten Themen aus dem Bereich Gleichberechtigung und Chancengleichheit immer eingeladen. Aber auch dbb-intern ist die tatsächliche inhaltliche Beteiligung der dbb bundesfrauenvertretung verbessert und optimiert worden. Neben dem Stimmrecht in den Beschlussgremien erhielt die dbb bundesfrauenvertretung auch Sitz und Stimme in allen Grundsatz- und Fachkommissionen sowie Arbeitsgruppen – eine Herausforderung, die die Geschäftsführung gerne meistert.

Nichts regelt sich von alleine, alles muss erkämpft werden – das war und ist unsere Erkenntnis. »Geschlechtergerechtigkeit – da geht noch mehr!« war nicht nur das Motto unserer Fachtagung 2019, sondern wird weiterhin Auftrag für die dbb bundesfrauenvertretung sein. Solange die gesetzlich vorgegebenen Ziele der Gleichberechtigung der Frauen im öffentlichen Dienst nicht erreicht sind, ist sie unverzichtbar.



- 1 dbb bundesfrauenvertretung
- 2 Politische Meinungsbildung
- 3 Öffentliche Meinungsbildung
- 4 Soziales Networking
- 5 Frauenrechte einfordern
- 6 Diskriminierungsfreies Fortkommen im Beruf
- 7 Arbeitsplätze sichern
- 8 Arbeiten 4.0 gendgerecht gestalten
- 9 Frauenspezifische Aus- und Weiterbildung
- 10 Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- 11 Dienstleistung wertschätzen
- 12 Lohngerechtigkeit schaffen



- **Warum sind Frauenvertretungen im dbb so wichtig?** 10

- **Frauenpolitik im dbb 2015 bis 2020** 16
 - Politische Meinungsbildung** 16
 - Bundestagswahlen 2017 17
 - Frauenpolitisches Spitzentreffen im BMFSFJ 17
 - Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 18
 - Politik für Familien 20
 - Gendergerechtes Steuerrecht schaffen 21
 - Frauenpolitische Positionen im europäischen Gewerkschaftskontext 22

 - Frauenrechte einfordern.** 28
 - 100 Jahre Frauenwahlrecht, 70 Jahre Gleichheitsgrundsatz – Die Zeit ist reif für Parität in Politik und Gesellschaft 29
 - dbb Gewerkschaftstag 2017: dbb bundesfrauenvertretung setzt gleichstellungspolitische Akzente 33
 - Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Bereich 34
 - Gender Budgeting: Gleichstellung im Bundeshaushalt verankern 39

 - Zukunftsgerechte Personalentwicklung im öffentlichen Dienst: Innovativ und diskriminierungsfrei.** 40
 - Initiative »Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst« 41
 - Parlamentsdialog: Diskriminierungsfreies Fortkommen sichern 42
 - Sozialpartnerdialog für eine zeitgemäße Personalpolitik im öffentlichen Dienst 45
 - Fachgespräch zur Gleichstellung in der Bundesverwaltung 45

 - Arbeiten 4.0 gendergerecht gestalten** 48
 - Den digitalen Wandel geschlechtergerecht gestalten 49
 - Digitalisierung und Gesundheitsschutz 53

 - Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern** 54
 - Familienpolitik und Arbeitsmarktpolitik müssen zusammen gedacht werden 55
 - Qualität in Kitas 55
 - Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte 56
 - Perspektiven für einen gelungenen Wiedereinstieg 57
 - Brückenteilzeit 58
 - Gender Care Gap 58

 - Lohngerechtigkeit schaffen.** 60
 - Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst 61
 - Fortentwicklung der Einkommensperspektiven von Frauen 61
 - Entgelttransparenzgesetz 63

■ Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes 2019	63
■ Engagement zum Equal Pay Day	65
■ FairPay-Bündnis: Lohngerechtigkeit – jetzt!	66
■ Tarifpolitik: Starke Frauen für starke Löhne	69
■ Forschungsprojekt Tarifverhandlungen und Gender Wage Gap	70
■ Geschlechtergerechte Alterssicherung	70
Dienstleistung wertschätzen – Gendergerechter Gesundheitsschutz	72
■ Mutterschutzreform: Mehr Schutz für junge Mütter	73
Arbeitsplätze sicher gestalten	76
■ Gegen Gewalt am Arbeitsplatz: Mehr Sicherheit für weibliche Beschäftigte	77
■ Istanbul-Konvention verabschiedet	77
■ Gegen Sexismus am Arbeitsplatz	78
■ Organisation	80
Soziales Networking – Unsere Organisationsstrukturen	80
■ Die dbb bundesfrauenvertretung – Stimme der Frauen im dbb	81
■ dbb bundesfrauenkongress	82
■ Geschäftsführung	84
■ Hauptversammlung	84
■ Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und dbb Landesbünde	85
■ Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin	86
■ Mitarbeit in den dbb Gremien	87
■ Das politische Netzwerk	89
Öffentliche Meinungsbildung	90
■ Die Frauenpolitische Fachtagung: Informieren und netzwerken	91
■ Frauenpolitische Fachpublikationen	92
■ Frauenpolitische Themen im dbb magazin	92
■ dbb bundesfrauenvertretung im Netz	93
■ Information für die Mitglieder: frauen im dbb und dbb frauen newsletter	93
Frauenspezifische Aus- und Weiterbildung	94
■ Seminare der dbb bundesfrauenvertretung 2015 bis 2019	95
■ Übersicht über die angenommenen Anträge der dbb bundesfrauenvertretung an den dbb Gewerkschaftstag 2017	96



Warum sind Frauenvertretungen im dbb so wichtig?

Immer mehr Frauen entscheiden sich für eine Anstellung im öffentlichen Dienst und wollen rechtlich gut vertreten sein. Eine Mitgliedschaft in einer der 40 dbb Mitgliedsgewerkschaften wird zunehmend attraktiver auch für Frauen. Allein im vergangenen Jahr haben sich mehr als 1300 Frauen für eine Mitgliedschaft in einer der 40 dbb Mitgliedsgewerkschaften entschieden. Aktuell sind damit 426 944 Beamtinnen und weibliche Tarifangestellte im öffentlichen Dienst unter dem Dach der dbb bundesfrauenvertretung organisiert. Dies zeugt von zunehmenden Erwartungen, aber auch von hohem Vertrauen, das weibliche Beschäftigte der Arbeit des dbb entgegenbringen. Gleichzeitig spiegeln sich im starken Zuwachs an weiblichen Mitgliedern auch die sich wandelnden Personalstrukturen im öffentlichen Dienst wider.

Innerhalb des dbb setzt der kräftige Zuwachs an weiblichen Mitgliedern ein deutliches politisches Signal: Frauenpolitik ist auch für die dbb Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiges Thema. Denn innerhalb der öffentlichen Verwaltungen stellen Frauen zwar die Mehrheit (56,5 Prozent) der Beschäftigten, auf der Führungsebene sind sie dennoch in der Minderheit. Im öffentlichen Dienst gilt: Frauen werden seltener und langsamer befördert als ihre männlichen Kollegen. Frauen werden im Schnitt acht Prozent schlechter bezahlt und Frauen erwirtschaften während eines Erwerbslebens Alterseinkünfte, die weit unter denen der Männer liegen. Frauen pausieren für die Erziehung ihrer Kinder und die Pflege von Angehörigen häufiger und länger vom Job. Frauen arbeiten häufiger dort, wo soziale und kommunikative Fähigkeiten gefragt sind. Frauen engagieren sich ehrenamtlich



Ulrich Silberbach
dbb Bundesvorsitzender

© Marco Urban

»» *Rund 57 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen; ihr Anteil ist in den vergangenen Jahrzehnten stetig gewachsen, die Gleichstellung ist allerdings nicht in gleichem Maße vorangekommen! Die dbb bundesfrauenvertretung setzt in allen diesen Fragen ihre Akzente, ist gut vernetzt und bringt die Dinge auf den Punkt: Partizipation, Entgeltunterschiede, Geschlechtergerechtigkeit – ohne eine starke dbb bundesfrauenvertretung ist die gewerkschaftspolitische Arbeit des dbb nicht denkbar. Zu gewerkschaftlich erfolgreicher Arbeit gehört Gestaltungswille, Durchsetzungsstärke sowie eine Organisation und Rahmenbedingungen, die diese Gestaltung ermöglichen. Um die besten Ergebnisse für die Kolleginnen zu erzielen, muss auf die Politik stetig Druck ausgeübt werden. Dabei wird der dbb die bundesfrauenvertretung auch weiterhin unterstützen und ihr den Rücken stärken. Nur gemeinsam werden wir gewerkschaftspolitisch mehr erreichen!* ««

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BeamtInnen	907.645	906.820	908.137	912.012	915.256	919.417	921.224	924.070
Angestellte	358.075	364.743	368.270	370.817	379.146	386.602	390.972	393.659
Gesamt	1.265.720	1.271.563	1.276.407	1.282.829	1.294.402	1.306.019	1.312.196	1.317.729
Frauen	397.349	401.621	404.455	408.357	414.177	423.870	425.643	426.944
Männer	868.371	869.942	871.952	874.472	880.225	882.149	886.553	890.785

Quelle: dbb beamtenbund und tarifunion Zahlen Daten Fakten, Januar 2018, S. 66.



© Marco Urban

Friedhelm Schäfer
Zweiter Vorsitzender des dbb
beamtenbund und tarifunion,
Fachvorstand Beamtenpolitik

» *Da geht noch mehr in Sachen Geschlechtergerechtigkeit! Das ist 70 Jahre nach der Verabschiedung des Grundgesetzes ein mäßiger Befund! Trotz intensiver und kontinuierlicher Gleichstellungspolitik – nicht zuletzt durch den stetigen Einsatz der dbb bundesfrauenvertretung – der vergangenen Jahrzehnte sind wir auch im öffentlichen Dienst noch lange nicht am Ziel. Es kann nicht sein, dass im 21. Jahrhundert noch in einem Koalitionsvertrag stehen muss, dass die Bundesregierung im öffentlichen Dienst die Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen bis 2025 umsetzen will. Wir brauchen eine starke Frauenvertretung im Beamtenbereich, die auf diese Missstände hinweist. Um den Fortschritt der Gleichstellungspolitik weiterzubringen ist ihre Expertise von zentraler Bedeutung. Es muss das gemeinsame Ziel sein, Lösungen zu finden, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen!*



vor allem im familiären Umfeld. In Gewerkschaften, Berufsverbänden und in der aktiven Politik bleiben sie jedoch unterrepräsentiert. Das alles ist Argument genug, sich im öffentlichen Dienst aktiv für eine starke Interessenvertretung von Frauen für Frauen einzusetzen.

Die Frauenvertretungen im dbb beamtenbund und tarifunion – im Dachverband, in seinen Lan-

desbünden und Mitgliedsgewerkschaften – tragen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes – gemeinsam mit dem Bundesvorstand, den Landesbünden und den Mitgliedsgewerkschaften – entscheidend dazu bei, Frauen und Männern konfliktfreies Arbeiten zu ermöglichen und ein diskriminierungsfreies Fortkommen zu sichern.



© Marco Urban

Volker Geyer
Stellvertretender
dbb Bundesvorsitzender,
Fachvorstand Tarifpolitik

» *Es gibt Aufgaben, die enden nie. Die Demokratie zum Beispiel ist nicht nur angenehm, sondern vor allem eine ständige Aufgabe. Gleiches gilt für Lohngerechtigkeit oder Karrierechancen von Frauen. Auch hier gibt es Fortschritte, aber die Aufgaben sind permanent. Die dbb bundesfrauenvertretung stellt sich dieser Herausforderung. Mit der Tarifarbeit des dbb verhält es sich ähnlich. Wir müssen auch mit langem Atem und oftmals kleinen Schritten für Verbesserungen kämpfen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Selbstverständlich gelten Tarifverträge für Frauen und Männer gleichermaßen. Trotzdem lässt sich die eben erwähnte Lohngerechtigkeit nicht mal eben am Tariftisch herstellen. Das müssen wir, mehr noch als bisher, gemeinsam angehen – in gemeinsamen Aktionen und gemeinsamen Zielabsprachen. Mehr voneinander wissen und mehr miteinander arbeiten ist die Herausforderung der nächsten Jahre!*





Das leisten Frauenvertretungen im dbb:

- gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Interessen bündeln
- eine Plattform für Ideen- und Erfahrungsaustausch bieten
- beruflich und politisch vernetzen
- Informationen gezielt transportieren
- zur politischen und öffentlichen Meinungsbildung beitragen
- politische Themen setzen
- Chancengleichheit am Arbeitsplatz und im dbb (Mitgliedsverband) fördern
- gewerkschaftspolitische Entscheidungsträgerinnen im dbb fördern und unterstützen

Zahlen, Daten, Fakten

Die Situation weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst gilt als attraktiver Beschäftigungsgeber vor allem für Frauen. Seine Strukturen gelten als vorbildlich hinsichtlich der Gleichbehandlung. Aktuell sind 56,5 Prozent der Beschäftigten im gesamten öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen) weiblich. In den obersten Bundesbehörden liegt der Frauenanteil aktuell bei 53 Prozent.

Aufschlussreiche Zahlen zur Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Führungsebenen liefert der Gleichstellungsindex, der im Auftrag des BMFSFJ von Destatis erstellt und jedes Jahr vorgelegt wird.

Führungspositionen

Mehr als die Hälfte der Führungspositionen sind lediglich im BMFSFJ (59 Prozent) und dem Bundesverfassungsgericht (54,5 Prozent) weiblich

besetzt – Behörden mit einem Anteil an weiblichen Beschäftigten von deutlich über 60 Prozent und einem Frauenanteil im höheren Dienst von über 50 Prozent. Einen ebenfalls sehr hohen Frauenanteil weisen das BMG (64,3 Prozent) und das BMJV (62,3 Prozent) auf, hier liegt der Anteil an weiblichen Führungskräften jeweils knapp um 40 Prozent.

Ein hoher Frauenanteil bedeutet jedoch nicht automatisch auch einen hohen Anteil an weiblichen Führungskräften: Im BMI beispielsweise liegt der Beschäftigtenanteil an weiblichen Beschäftigten bei über 50 Prozent, im höheren Dienst deutlich über 40 Prozent. In der Leitungsebene dominieren dennoch weiterhin männliche Führungskräfte (69,3 Prozent). Noch deutlicher zeigt sich dies im Auswärtigen Amt. Hier ist der Anteil an Frauen und Männern ausgeglichen, im höheren Dienst sind jedoch nur noch 34 Prozent weibliche Be-

schäftigte zu finden. Auf der Leitungsebene zeigt sich ein Verhältnis von 80 Prozent männlichen zu 20 Prozent weiblichen Führungskräften.

Teilzeit

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten (Stand: 30. Juni 2018) in den obersten Bundesbehörden liegt bei rund 17 Prozent der Beschäftigten insgesamt. In dieser Beschäftigtengruppe sind überwiegend Frauen zu finden (82 Prozent).

Von den Beschäftigten im höheren Dienst nahmen in den obersten Bundesbehörden ebenfalls 17 Prozent eine Teilzeittätigkeit wahr. Auch hier wählten verhältnismäßig viele Frauen die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren (80 Prozent).

Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen insgesamt 31 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten im höheren Dienst waren es hingegen nur sechs Prozent.

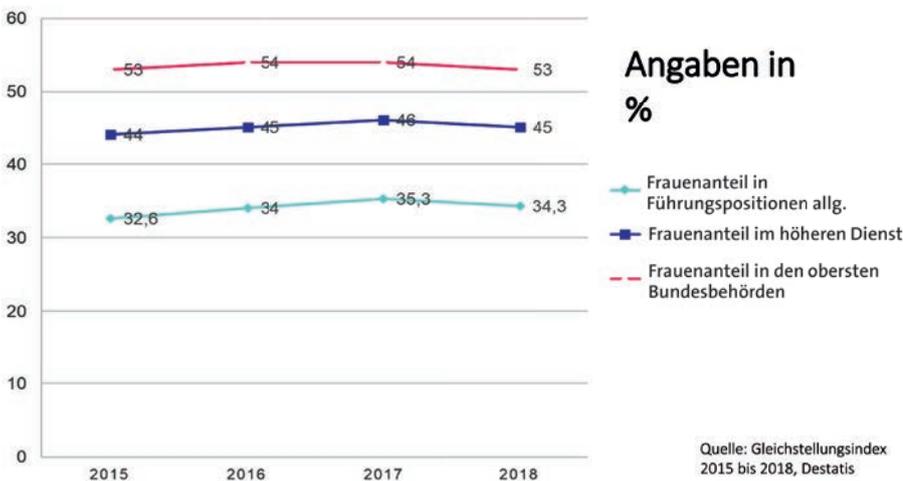
Lediglich zehn Prozent der mit einer Leitungsfunktion betrauten Beschäftigten im höheren Dienst sind in Teilzeit tätig. Die Mehrheit von ihnen (75 Prozent) ist weiblich.

» Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Freistellung und Beurlaubung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen. «

Gleichstellungsindex 2018, Destatis

Insgesamt sinkt der Anteil an Frauen in Führungsbeziehungsweise Leitungspositionen in den obersten Bundesbehörden seit 2018 wieder und stagniert auf dem Niveau von 2016 (34 Prozent). Der Frauenanteil im höheren Dienst und deren Anteil in den Bundesbehörden fiel ebenfalls auf das Niveau von 2016 zurück (von 46 auf 45 Prozent).

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen – oberste Bundesbehörden





»Frauen im dbb sichtbar machen« ist das Motto der dbb bundesfrauenvertretung auf der jährlich stattfindenden dbb Jahrestagung in Köln.

© Marco Urban

15

Hinzu kommt, dass die Verteilung der zur Beförderung qualifizierten Frauen zwischen den Behörden sehr schwankt. Zwar ist der Frauenanteil im höheren Dienst deutlich höher als der Frauenanteil in Führungspositionen. Jedoch kumulieren qualifizierte Frauen in bestimmten Ministerien, und fehlen in anderen. Das BMFSFJ verfügt beispielsweise über einen sehr hohen Anteil an Frauen im höheren Dienst (73 Prozent), während im Auswärtigen Amt unter 35 Prozent Frauen im höheren Dienst beschäftigt sind.

»Gleichstellungswüste« öffentliche Wirtschaft

In öffentlichen Betrieben sind Frauen in Führungspositionen auch 2018 noch Ausnahmen. Zwar steigt ihr Anteil langsam, allerdings nicht dort, wo Spitzengehälter gezahlt werden. Das geht aus der Studie »Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen« der Zeppelin Universität Friedrichshafen hervor. Danach beträgt der Anteil an Frauen in Top-Managementpositionen in kommunalen Unternehmen

und Betrieben durchschnittlich 18 Prozent. Damit sind die Unternehmen und Betriebe mit öffentlicher Beteiligung im Bereich der weiblichen Führungskräfte kaum besser aufgestellt als die Unternehmen der freien Wirtschaft.

Allerdings zeigt sich im Abgleich der »Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen«, einer weiteren Studie des Forschungsteams der Zeppelin Universität, dass Frauen eher dort Karriere machen, wo niedrigere Managementgehälter üblich sind. Frauen erreichen im Bereich Kultur (22,2 Prozent), Gesundheit und Soziales (32,2 Prozent) sowie Krankenhäuser (26,5 Prozent) eher Führungspositionen als bei Stadtwerken (5,9 Prozent), Unternehmen der Abfall- und Entsorgungswirtschaft (7,9 Prozent) oder öffentlichen Verkehrs- und Transportbetrieben (12 Prozent). Während bei den Stadtwerken ein Managementposten durchschnittlich mit 228 000 Euro dotiert ist, lagen die Top-Gehälter im Bereich Gesundheit und Soziales für die vergleichbare Position bei nur rund 88 000 Euro.



FRAUENPOLITIK IM DBB 2015–2020

Politische Meinungsbildung

Bundestagswahlen 2017

Im Vorfeld der Bundestagswahlen 2017 hat die dbb bundesfrauenvertretung die Parteiprogramme unter die Lupe genommen. Dabei fiel auf: Die Parteien messen der Frauen- und Gleichstellungspolitik sehr unterschiedliche Bedeutung bei. Bei den Parteivorsitzenden hakte sie nach, wie sie die Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbessern wollen. Die Antworten der Befragten wurden in frauen im dbb (September, 07/2017) veröffentlicht. Darüber hinaus unterstützte die dbb bundesfrauenvertretung den Wahlauf Ruf des Deutschen Frauenrates.



Mit dem Leitspruch »Wo Wahl draufsteht, muss Demokratie herauskommen!« hat die dbb bundesfrauenvertretung am 21. Juli 2017 gemeinsam mit Mitgliedsorganisationen des Deutschen Frauenrates Frauen aufgerufen, sich an den Bundestagswahlen am 24. September 2017 zu beteiligen und ihre Stimme abzugeben.

Die langwierigen Koalitionsverhandlungen zwischen SPD und CDU/CSU nutzte die dbb bundesfrauenvertretung, um deutliche frauen- und gleichstellungspolitische Schwerpunkte für das rot-schwarze Regierungsprogramm einzufordern. Zudem hielt sie die Bundesregierung dazu

an, die Defizite bei der Chancengleichheit im öffentlichen Dienst auszugleichen und die geschlechterparitätische Besetzung von Führungsämtern in den Bundesministerien wie auch im öffentlichen Dienst zu priorisieren.

Positiv hob Helene Wildfeuer vor allem die bereits in den Sondierungsergebnissen festgehaltenen Pläne der schwarz-roten Regierungskoalition zur Weiterentwicklung des Gesetzes für mehr Teilhabe von Frauen in Führungspositionen hervor. Insbesondere die Absicht, Arbeitgebende, die sich keine Zielvorgaben setzen, zu sanktionieren und eine klare Zielvorstellung für den öffentlichen Dienst festzulegen, begrüßte Wildfeuer. »Das Ziel, bis 2025 die Leitungspositionen des öffentlichen Dienstes mit Frauen und Männern zu gleichen Teilen zu besetzen, zeigt: Die Verhandlungsparteien haben die Tatsachen nun endlich akzeptiert. Ohne Quoten geht es nicht, nicht in der Wirtschaft und auch nicht im öffentlichen Dienst!«, so Wildfeuer.

Im Besonderen begrüßte Wildfeuer die Absichten der Koalitionäre, die strukturellen Hindernisse für Frauen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, die wesentlich zur Entgeltlücke beitragen. Dazu gehört nach Ansicht der dbb bundesfrauenvertretung unter anderem die Aufwertung von Care-Berufen durch eine bessere tarifliche Eingruppierung in der Entgeltordnung und eine tarifizierte Ausbildungsvergütung für Sozial- und Pflegeberufe sowie die Aufwertung der familiären Sorgearbeit durch eine adäquate Anerkennung von Kindererziehungsleistung in allen Alterssicherungssystemen. Positiv wertete die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung darüber hinaus die Vorhaben zur Bekämpfung von Gewalt gegenüber Frauen.

Frauenpolitisches Spitzentreffen im BMFSFJ

Regelmäßig nimmt die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung an den Netzwerktreffen der Frauenorganisationen im Bundesfamilien-



ministerium teil. Das Austauschforum bietet den Vertreterinnen der Frauenorganisationen die Möglichkeit, aktuelle frauenpolitische Entwicklungen mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu diskutieren und gezielt Probleme anzusprechen. Ziel ist es, den Austausch mit dem BMFSFJ und den Frauenorganisationen zu intensivieren und die frauenpolitischen Kräfte zu bündeln.

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Am 21. Juni 2017 hat das Bundeskabinett den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung beschlossen. Die dbb bundesfrauenvertretung bezeichnete den Bericht als wegweisenden Leitfaden zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der auch die Schwachstellen bei der Gleichstellung im öffentlichen Dienst sichtbar mache.

Das Sachverständigengutachten, das dem Zweiten Gleichstellungsbericht zugrunde liegt, stellt eindeutige Unterschiede im Fortkommen von Frauen und Männern aufgrund der Diskriminierungsanfälligkeit der Personalbeurteilung fest: Teilzeitarbeit und familiäre Auszeiten wirken sich grundsätzlich negativ auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus. Da überwiegend Frauen in Teilzeit tätig sind, werden sie auch im öffentlichen Dienst auffallend zurückhaltend befördert.

Insbesondere mit Blick auf die nachrückende Generation müsse die Politik sich hier für einen Wandel der Führungskultur einsetzen, forderte die dbb bundesfrauenvertretung. »Dringend nötig sind innovative Angebote, die auch für Männer attraktiv sind, um familiäre und berufliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Zwar existieren im öffentlichen Dienst Gleichstellungs- und Frauenfördergesetze, die die Situation für Frauen regeln sollen. Allerdings führen Nachlässigkeiten bei der Umsetzung dieser Gesetze zu indirekter Diskriminierung weibli-

cher Beschäftigter«, stellte Helene Wildfeuer heraus.

Auch die von der Bundesregierung im Zweiten Gleichstellungsbericht geforderte Aufwertung der Berufe im Sozial- und Care-Bereich sei längst überfällig. Zudem müssten stärkere familienpolitische und steuerrechtliche Anreize geschaffen werden, damit Frauen und Männer Familien- und Erwerbsarbeit zu gleichen Teilen übernehmen können. Deutschland könne sich auch aus wirtschaftlicher Sicht die »Schlamperei bei der Gleichstellung« nicht länger leisten. »Jede gut ausgebildete Frau, die wir nicht im Job halten, deren Potenzial wir nicht ausschöpfen, bedeutet einen wirtschaftlichen Verlust für unser Land«, machte Wildfeuer unmissverständlich klar.

Das Sachverständigengutachten bildet die Grundlage des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung und unterbreitet auf der Basis wissenschaftlicher Befunde konkrete Vorschläge, wie Fortschritte in der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter er-

zielt werden können. Insbesondere empfiehlt die Sachverständigenkommission unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Eva Kocher, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit in der Familie und für die Gesellschaft gerecht zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden kann. Dazu entwickelte der Expertenrat eine neue Kennzahl, den Gender Care Gap. Aktuell liegt dieser bei 52,4 Prozent, das heißt, dass Frauen rund eineinhalbmals so viel Zeit für unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt und für die Familie aufwenden wie Männer. Zudem erzielen Frauen pro Arbeitsstunde und auch über den Lebensverlauf hinweg weniger Einkommen. Die Sachverständigenkommission bewertet diese Lohn- und Sorge-Lücke als Zeichen ungleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern.

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die ehrenamtlich tätige Sachverständigenkommission über die aktuelle Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst informiert und auf Benachteiligungen hinsichtlich der be-



© Birgit Strahlendorff, dbb

Prof. Dr. Eva Kocher, Vorsitzende der Sachverständigenkommission (r.) für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, im Dialog mit den Mitgliedern der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung am 4. März 2016.

rufflichen Entwicklung hingewiesen. Bereits beim Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 hatte die dbb bundesfrauenvertretung beratend mitgewirkt.

Politik für Familien

Die dbb bundesfrauenvertretung steht für eine »echte Familienpolitik, die nicht nur arbeitsmarktpolitisch, sondern vor allem auch gesamtgesellschaftlich wirkt«. Dies machte Helene Wildfeuer am Rande der Konferenz »Familienpolitik weiterdenken: Wirksame Leistungen für die geforderte Generation« am 1. Dezember 2015 erneut deutlich. Sie begrüßte die kritische Auseinandersetzung mit den bestehenden familienpolitischen Maßnahmen. Um den Wünschen der Eltern – Mütter wünschen sich mehr Zeit für ihren Beruf und Väter mehr Zeit für ihre Kinder – gerecht zu werden, muss sich Familienpolitik stärker an einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit orientieren. Dazu gehören die passenden Leistungen, die Eltern mit Kindern bei der partnerschaftlichen Organisation von Familien- und Erwerbsarbeit unterstützen sowie ein Steuerrecht, in dem Kinder stärker als bisher berücksichtigt werden. Langfristig kann so auch die Schlechterstellung vieler Frauen und Alleinerziehender aufgehoben werden, die sich überwiegend um Kinder und pflegebedürftige Angehörige kümmern.

■ Familienarbeitszeit

Die von der ehemaligen Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig geplante Einführung einer »Familienarbeitszeit« wertet die dbb bundesfrauenvertretung als guten Ansatz, um die Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit von Paaren mit Kindern partnerschaftlicher zu gestalten. Die dbb bundesfrauenvertretung sieht aber auch die öffentlichen Arbeitgebenden in der Pflicht, Eltern aktiv zu unterstützen, wenn sie sich gleichberechtigt um Einkommen und Haushalt kümmern wollen. Neben der Abkehr von starren Präsenzzeiten und späten Sitzungsterminen muss die Option von alternierender Telear-

beit Standard in den öffentlichen Verwaltungen werden. Wo es die Tätigkeit erlaubt, muss Telearbeit vorurteilsfrei und ohne Hemmnis für das berufliche Fortkommen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich gemacht werden.

■ Neuauflage der Elterngeld-broschüre

Im Dezember 2015 ist die Broschüre »Elterngeld ElterngeldPlus Elternzeit – ein Ratgeber für Beschäftigte im öffentlichen Dienst« in der 19. Auflage erschienen. Die Broschüre greift die Neuregelungen zum ElterngeldPlus



und die Änderungen für Mehrlinge auf, die zum 1. Juli 2015 in Kraft getreten sind. Die Broschüre steht zum Download auf der Homepage www.frauen.dbb.de zur Verfügung und kann von dbb-Mitgliedern als Druckexemplar bei der dbb bundesfrauenvertretung bestellt werden.

Der neue Unterhaltsvorschuss

Seit 1. Juli 2017 haben Kinder bis zur Volljährigkeit einen Anspruch auf Unterhaltsvorschuss. Eine entsprechende Gesetzesvorlage passierte am 2. Juni 2017 den Bundesrat. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte die Neuregelung. Die Position Alleinerziehender werde gestärkt, da gerade die Versorgung von Kindern im Alter zwischen zwölf und 18 Jahren kostenintensiv sei. Gleichzeitig warnte die dbb bundesfrauenvertretung davor, dass der ausgeweitete Unterhaltsvorschuss aber nicht dazu führen dürfe, dass sich säumige Erziehungsberechtigte, in der Regel Väter, noch stärker dauerhaft ihren Unterhaltspflichten entzögen. Vielmehr müsse sich der Staat stärker für das Wohl der Kinder in Ein-Eltern-Familien einsetzen. Unterhaltspflichtige müssten notfalls mit Druck und noch stärker als bisher zum Zahlen gezwungen werden.

Gendergerechtes Steuerrecht schaffen

In der Debatte um die bessere steuerliche Entlastung von Familien mahnt die dbb bundesfrauenvertretung seit vielen Jahren fehlenden politischen Willen an, die nötigen Veränderungen im Steuerrecht umzusetzen.

Auch das im Jahr 2018 verabschiedete Familienentlastungsgesetz enthielt keinerlei Aussagen zur Reform des Ehegattensplittings. Weiterhin werden somit Ehen steuerlich bevorzugt entlastet und eben nicht vorrangig Familien mit Kindern. »Das ist nicht länger zeitgemäß«, betonte Helene Wildfeuer. Der Trauschein sei nicht länger Voraussetzung für die Familiengründung. Kinder lebten heutzutage immer häufiger in Patchwork-Familien oder würden von einzelnen

Elternteilen alleinerzogen. Diese neue Familienrealität müsse auch im Steuerrecht nachgezeichnet werden.

Darüber hinaus trägt der Erhalt der Steuerklassenkombination III/V für verheiratete Paare aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung zur steuerlichen Benachteiligung des Ehepartners/der Ehepartnerin mit dem geringeren Einkommen bei. Betroffen sind vor allem Frauen, die noch immer häufiger ihre Wochenarbeitszeit reduzieren, um neben dem Beruf Familienaufgaben zu übernehmen. Die höhere Steuerlast der Lohnsteuerklasse V mindert die Berechnungsgrundlage für Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosen-, Eltern- oder auch Krankengeld. Das Faktorverfahren mit den Lohnsteuerklassen IV/IV kann diese einseitigen Nachteile ausgleichen und sollte als Standardverfahren angelegt sein.



Am 4. September 2015 traf sich Helene Wildfeuer mit Ulle Schauws (MdB), um die Perspektiven für eine familienfreundliche Weiterentwicklung des Steuerrechts zu erörtern. Beide Gesprächsteilnehmerinnen waren sich einig, dass das derzeitige deutsche Steuerrecht eine partnerschaftliche Arbeitsteilung bei Erwerbs- und Erziehungsaufgaben durch falsche Anreizwirkungen behindere. Ziel sei eine verfassungskonforme Besteuerung nach individueller Leistungsfähigkeit, bei der die Bedarfe der Kinder angemessen berücksichtigt würden und das Existenzminimum der Kinder steuerfrei bleibe.

Die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V wäre hier ebenfalls zielführend. Denn der Trend geht ohnehin zur getrennten Veranlagung. Immer häufiger wird nach Lohnsteuerklasse IV/IV und Faktorverfahren versteuert. Anstelle des heutigen Ehegattensplittings wäre alternativ denkbar, einen Unterhaltsausgleich durch Realsplitting auf Höhe des Grundfreibetrags einzuführen. Hier sollten Verwaltung und Politik ansetzen und konkrete Vorschläge liefern, wie das Faktorverfahren attraktiver gestaltet und damit zum gleichstellungswirksamen Steuerungsinstrument werden

kann, lautet die Forderung der dbb bundesfrauenvertretung.

Darüber hinaus spricht sich die dbb bundesfrauenvertretung für die Absetzbarkeit von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten in voller Höhe als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben aus und empfiehlt die Auflösung der verschiedenen Abzugsbeträge für Erziehung, Betreuung und Ausbildung von Kindern bei gleichzeitiger Anhebung des Kindergeldes auf ein existenzsicherndes Niveau.

Frauenpolitische Positionen im europäischen Gewerkschaftskontext

22



© Matej Kastelic / Colourbox.de

Auf europäischer Ebene prägt die dbb bundesfrauenvertretung die Positionen des dbb entscheidend mit. Im Rahmen der Sozialpartnerkonsultation bringt sie sich in die EU-Gesetzgebungsverfahren ein, nimmt Stellung zu EU-Richtlinien und begleitet die Umsetzung auf nationaler Ebene.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat zahlreiche europapolitische Anträge an den dbb zur Weiterleitung an die CESI herangetragen, zuletzt elf Anträge für den Kongress im Dezember 2016. Sämtliche Anträge der dbb bundesfrauenvertretung wurden vom CESI-Kongress beschlossen. Dadurch konnten die frauenpolitischen Positionen

der dbb bundesfrauenvertretung in den europäischen Kontext gestellt werden, wie zum Beispiel zu den Themen Teilzeit und Rückkehranspruch zur Vollzeit, Steigerung der Erwerbsquote von Frauen, Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf, Gleichstellungsstrategie, Digitalisierung, Verbesserung des Mutterschutzes, Qualität in der Kinderbetreuung und eine auskömmliche Altersversorgung für Frauen.

■ Neue EU-Gleichstellungsstrategie gefordert

Zum Jahresende 2015 lief die EU-Gleichstellungsstrategie aus. Diese Strategie hatte wichtige Impulse für eine verbesserte Teilhabe von Frauen und Männern europaweit gesetzt. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die von frauen- und gleichstellungspolitischen Akteuren europaweit geforderte Neuauflage der EU-Gleichstellungsstrategie. Um die Gleichstellung wirkungsvoll voranzubringen, muss es klare, europaweit verbindliche Zielmarken geben – ein nur auf niedrigerer Ebene angesiedeltes Konzept reicht dazu nicht aus. In dieser Weise äußerte sich auch die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann, die auch Vorsitzende der CESI Women's Rights and Gender Equality (FEMM) ist.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat im Dezember 2015 ein Strategiepapier verabschiedet, in dem sie wichtige Eckpunkte für eine EU-Gleichstellungsstrategie formuliert. Darin konstatiert sie, dass von einer »gleichberechtigten« Teilhabe von Frauen und Männern in Europa noch längst nicht die Rede sein könne.

Der Gender Pay Gap besteht nach wie vor in allen EU-Mitgliedsstaaten; in einigen EU-Ländern ist der Gesundheitsschutz werdender Mütter nicht ausreichend gewährleistet; Frauen sind in Führungspositionen europaweit unterrepräsentiert. Nach wie vor fehlt ein wirksames Kontrollsystem, das EU-Fördermittel und Gesetzesinitiativen auf ihre

geschlechtergerechte Wirkung hin prüft und Prozesskorrekturen ermöglicht. Gender Budgeting ist als Steuerungsmodell auch auf europäischer Ebene voranzutreiben. Geschlechterbedingte Lohnunterschiede müssen europaweit überwunden werden. Nur mit einer einheitlichen Gleichstellungsstrategie auf europäischer Ebene können substantielle Verbesserungen in allen EU-Staaten angestoßen werden. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte sich deswegen an mehrere EU-Parlamentarierinnen sowie an die zuständige Kommissarin und die ordentlichen deutschen Mitglieder des Gleichstellungsausschusses des Europäischen Parlaments gewandt und die CESI entsprechend informiert. Von mehreren EU-Parlamentarierinnen kam auf diese Initiative ein positives Feedback. Die dbb bundesfrauenvertretung wird sich weiter für eine einheitliche europäische Positionierung zur Gleichstellung stark machen.

■ Neue EU-Standards fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach langem Ringen und schwierigen Verhandlungen konnten sich Europäische Kommission, Rat und Parlament im Februar 2019 auf die neue Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (COM (2017) 253) einigen. Die Richtlinie wird die EU-Mutterschutzrichtlinie sowie die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Elternurlaub ersetzen. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte die einheitliche Richtlinie ausdrücklich als längst überfälligen Schritt. Bereits seit vielen Jahren hatte sie die fehlenden EU-Standards und den notwendigen gesetzlichen Schutz für werdende und stillende Mütter kritisiert.

Neben den verbesserten Mindestregelungen zum Mutterschutz sieht die Richtlinie auch wichtige Standards für den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit vor, die Auswirkungen auf das deutsche Recht haben. Elternzeit soll

künftig bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres eines Kindes genommen werden können. Das ermöglicht Eltern langfristig mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben. Hier drängte die dbb bundesfrauenvertretung auf eine rasche Umsetzung auf Bundesebene. An nationalen Regelungen, die über die neuen Mindeststandards hinausgehen, dürfe jedoch nicht gerüttelt werden.

■ **Vaterschaftsurlaub ist »gleichstellungspolitisch vorbildhaft«**

In einigen Punkten geht die Richtlinie jedoch über deutsche Standards hinaus, zum Beispiel: Die Einführung von zehn Tagen bezahlter Auszeit für den zweiten Elternteil rund um die Geburt eines Kindes, der sogenannte Vaterschaftsurlaub, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung sehr zu begrüßen. Auch, dass dieser Anspruch unabhängig von dem im nationalen Recht definierten Familienstand besteht, ist gleichstellungspolitisch vorbildhaft. Der sogenannte Vaterschaftsurlaub gilt nach EU-Richtlinie künftig auch für unverheiratete oder gleichgeschlechtliche Paare. Abschließend positiv bewertete die dbb bundesfrauenvertretung die europaweite Einführung eines Rechts auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige sowie den verbesserten Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme von Vaterschafts- und Pflegeurlaub.

■ **Steuerecht: Europäisches Parlament gibt gleichstellungspolitischen Impuls**

Mit einer Entschließung hatte das Europäische Parlament die EU-Kommission und die EU-Mitgliedstaaten Anfang 2019 aufgefordert, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in europäischen Steuerpolitiken umzusetzen. Explizit angemahnt wurden entsprechende Defizite im deutschen Steuersystem. Die dbb bundes-

Parität in der EU

Als Unterstützerin des Aufrufs für Parität in der EU der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD) hatte sich auch die dbb bundesfrauenvertretung am 5. Juni 2019 klar für eine paritätische Besetzung der europäischen Spitzenjobs sowie der Europäischen Kommission ausgesprochen. »Wir fordern Parität in den Parlamenten und Paritätsgesetze, deshalb ist die europäische Ebene nur die logische Erweiterung«, begründete Helene Wildfeuer den Beschluss der dbb bundesfrauenvertretung.

In einem offenen Brief forderten die weiblichen Vorstandsmitglieder der EBD Bundeskanzlerin Angela Merkel auf, sich dafür einzusetzen, 50 Prozent der EU-Spitzenjobs mit Frauen zu besetzen. Unterzeichnerin ist als Vorstandsmitglied der EBD auch die stellvertretende dbb-Bundesvorsitzende Kirsten Lüthmann.

Im Anschluss an die Europawahlen am 26. Mai 2019 wurden bis zum Herbst nicht nur die Positionen der Präsidentin der Europäischen Kommission und der des Europäischen Parlaments neu besetzt, sondern auch die des Europäischen Rats, der Hohen Vertreterin für Außen- und Sicherheitspolitik, der Präsidentin der Europäischen Zentralbank sowie 2020 die Position der Eurogruppenchefin. Die Unterzeichnerinnen forderten in ihrem Schreiben, dass mindestens drei der Spitzenjobs an Frauen gehen müssten.

frauenvertretung begrüßte das Vorgehen und fordert eine schnelle Umsetzung auf nationaler Ebene.

Selbstverständlich könne die Europäische Union nur in Übereinstimmung mit dem Subsidiaritätsprinzip steuerpolitische Vorschriften erlassen. Bei der Unterschiedlichkeit der

Steuersysteme in der Europäischen Union könnten Maßnahmen nur von den Mitgliedstaaten selbst erlassen werden, räumte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ein, »aber die Initiative ist vorbildhaft und stößt auch in Deutschland hoffentlich eine neue Debatte an«, so Helene Wildfeuer.

Ebenfalls in der Entschließung gefordert wird die Abschaffung der Steuer auf Damenhygieneartikel in der EU. Irland und Großbritannien haben für Damenhygiene- und Pflegeproduk-

te bereits einen Mehrwertsteuersatz von null Prozent eingeführt. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützte diese Forderung. Wenigstens ein reduzierter Steuersatz sei mehr als wünschenswert. Damenhygieneprodukte seien kein Luxusgut und die Besteuerung benachteilige Frauen finanziell. Vor dem Hintergrund des geschlechterspezifischen Lohngefälles sei eine Reform hier überfällig. Im November 2019 entschied der Bundestag in dieser Sache, die Mehrwertsteuer auf Damenhygieneartikel zu senken.



Jetzt noch mehr dbb-Bonus in der Autoversicherung

30 Euro* Neukundenbonus mitnehmen

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder gut und günstig:

Niedrige Beiträge sichern

Im Tarif Kasko SELECT sparen Sie gegenüber der normalen Kasko 20 % Beitrag ein.

30-Euro-Bonus mitnehmen

dbb-Mitglieder, die als Neukunde mit ihrer Autohaftpflichtversicherung zu uns wechseln, erhalten einmalig 30 Euro dbb-Bonus.

Verkehrs-Rechtsschutz abschließen

Der Verkehrs-Rechtsschutz ist die optimale Ergänzung zur HUK-COBURG Autoversicherung.

Gleich Angebot abholen

Mehr unter www.HUK.de/dbb. Oder rufen Sie uns an: 0800 2 153153 – kostenlos aus deutschen Telefonnetzen. Ihren Ansprechpartner vor Ort finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder auf www.HUK.de

* dbb-Mitglieder, die mit ihrer Autoversicherung als Neukunde zur HUK-COBURG wechseln, erhalten einen Bonus von je 15 € im Beginnjahr und 15 € im ersten Folgejahr.



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

■ Europawahlen 2019

Unter dem Motto »70 Jahre Grundgesetz – 70 Jahre Gleichstellung – 70 Jahre europäischer Frieden« beteiligte sich die dbb bundesfrauenvertretung an der Social-Media-Kampagne #europagehtunsalleen der dbb jugend zur Europawahl 2019.

Darüber hinaus unterstützte die dbb bundesfrauenvertretung den Wahlauf Ruf des deutschen Frauenrates und die Initiative der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD) »Make Europe Yourope.« und rief explizit Frauen auf, die Demokratie in Europa mit ihrer Stimme zu unterstützen.





© Jan Brenner, dbb

Vietnamesische Führungsfrauen informieren sich über gewerkschaftliche Frauenpolitik

Mit einem herzlichen »Xin Chao« – vietnamesisch für »Guten Tag« – begrüßte Helene Wildfeuer eine Delegation von 22 Führungsfrauen aus dem öffentlichen Dienst in Vietnam im dbb forum in Berlin am 9. November 2017. Im Mittelpunkt des internationalen Zusammentreffens stand die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung als gewerkschaftspolitische Frauenorganisation. Im intensiven Austausch mit der Vorsitzenden wurden Gemeinsam-

keiten und Unterschiede der gewerkschaftlichen Frauenpolitik in Deutschland und Vietnam herausgearbeitet. Zu besonderem Erstaunen bei den Teilnehmerinnen führte der bundesweite Aktionstag für Entgeltgleichheit »Equal Pay Day« und die deutsche Elternzeitgesetzgebung. In Vietnam besteht ein Elternurlaub von sechs Monaten. Danach verringert sich die tägliche Arbeitszeit um eine Stunde bei gleichbleibendem Gehalt. Teilzeit ist in Vietnam als Arbeitszeitmodell wenig verbreitet. Dort gibt es auch keine Betriebs- und Personalräte wie in Deutschland, dafür eine staatlich geprägte Gewerkschaftskultur.



Frauenrechte einfordern

100 Jahre Frauenwahlrecht, 70 Jahre Gleichheitsgrundsatz – Die Zeit istreif für Parität in Politik und Gesellschaft

Am 12. November 1918 wurde Frauen das aktive und passive Wahlrecht zugesprochen. Bei der Wahl der Deutschen Nationalversammlung am 19. Januar 1919, der ersten reichsweiten Wahl nach der Novemberrevolution 1918, konnten

Frauen erstmals wählen und gewählt werden. Dieses Recht war hart erkämpft – von Frauen für Frauen im Sinne des allgemeinen und gleichen Wahlrechts als Grundstein der parlamentarischen Demokratie. Ein Meilenstein für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Deutschland.

Seither ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne des Artikels 3 unseres Grundgesetzes weit fortgeschritten. Aber auch im Jahr 2019 ist die Gleichstellung noch nicht vollendet und es droht sogar die Gefahr eines Backlashs. Antidemokratische Kräfte stellen immer häufiger



© Birgit Strahlendorf, dbb

Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2019 bezeichnete Helene Wildfeuer die aktuelle politische Debatte um die paritätische Besetzung von politischen Entscheidungsgremien als richtungsweisend. »Frauen müssen auf allen Entscheidungsebenen sichtbar gemacht werden – sei es in der öffentlichen Verwaltung, den Unternehmen, aber auch in Politik und Gewerkschaft. Frauen müssen sich jetzt zu Wort melden und ihr Recht auf gleichberechtigte Mitbestimmung nachdrücklich einfordern.«

die Entscheidungen der gewählten Volksvertreterinnen und -vertreter in Frage. Sie zerren an unserer demokratischen Grundordnung. Auch antifeministische und gleichstellungsfeindliche Stimmen erhalten damit immer mehr Kraft. Die dbb bundesfrauenvertretung bezieht hier klar Stellung und hat die gesellschaftlichen und politischen Kräfte aufgefordert, sich energisch gegen die Angriffe auf den verfassungsgemäßen Gleichstellungsgrundsatz zu wehren. »Wir Beschäftigte im Dienst des Staates müssen gehalten. Ob als Lehrkräfte an Schulen, Erzieherinnen und Erzieher in den Kitas, als Beschäftigte in Bürgerämtern, Landesverwaltungen und im Bundesdienst, ob bei der Polizei, Feuerwehr, am Gericht oder im Krankenhaus – wir sind nah dran an den Bürgerinnen und Bürgern, wir setzen Recht und Gesetz um und sind verpflichtet, uns dabei auch für die demokratischen Wer-

te stark zu machen. Dazu gehört es auch, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu fördern und zu verteidigen«, machte Helene Wildfeuer deutlich.

In diesem Sinne unterstützte die dbb bundesfrauenvertretung verschiedene Initiativen, die sich für mehr Parität in der Politik sowie die grundsätzliche Stärkung der Frauenrechte als Menschenrechte stark machen. Unter anderem beteiligte sich die dbb bundesfrauenvertretung an der BMFSFJ geförderten bundesweiten Kampagne der Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF) und brachte sich in die Social-Media-Kampagne des Deutschen Frauenrates ein. Diese ging am 19. Januar 2019 online, also genau zum 100-jährigen Jubiläum der ersten Wahl, bei der Frauen deutschlandweit mitwählen durften.

15. Frauenpolitische Fachtagung 2019: #Geschlechtergerechtigkeit – Da geht noch mehr!



Die 15. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung fragte am 3. Juni 2019 in Berlin, wie es 100 Jahre nach der Einführung des Wahlrechts und 70 Jahren Grundgesetz in

Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich aussieht. Gemeinsam mit Rechtsexpertinnen und Gleichstellungsanwältinnen legten die dbb frauen die Lücken der gesetzlichen

Gleichstellung offen und diskutierten Lösungsangebote und neue Möglichkeiten für eine »Balance of Power« der Geschlechter.

Silberbach: Gewerkschaften sind ebenfalls gefordert

Neben den erheblichen Defiziten bei der Besetzung von Leitungspositionen mit weiblichen Führungskräften im öffentlichen Dienst nahm dbb Chef Ulrich Silberbach auch die Gewerkschaften bei diesem Thema selbstkritisch ins Visier: »Starke Gewerkschaften sind ein Glück für die Demokratie mit ihrem Gestaltungswillen und ihrer Durchsetzungsstärke. Damit wir das auch in Zukunft sind und wirklich die Interessen aller unserer Mitglieder vertreten, sage ich ganz klar: Wir brauchen mehr Kolleginnen. Auch dieses Ziel steht auf unserer Agenda für den gewerkschaftlichen Nachwuchs ganz oben«, machte Silberbach deutlich, hier seien der dbb und seine Mitgliedsorganisationen allesamt gefordert.

Wildfeuer: Gleichstellung ist Verfassungsauftrag

Helene Wildfeuer, Gastgeberin der Frauenpolitischen Fachtagung, warnte vor der zunehmenden Erosion der Gleichstellungsziele in Deutschland: »Der unvollständige Status quo steht auf der Kippe. Zum ersten Mal seit 1949 ist der Frauenanteil im Bundestag rückläufig, immer häufiger fahren rechtspopulistische Kräfte Kampagnen gegen staatliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Das ist verfassungsfeindlich und zutiefst undemokratisch«, so Wildfeuer. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau herzustellen, sei ein zentraler Verfassungsauftrag, der für alle gelte, insbesondere richte er sich an die Bundesregierung und alle weiteren politischen Akteurinnen und Akteure, an die öffentlichen Verwaltungen, an die

öffentlich-rechtlichen Institutionen und auch an die Gewerkschaften. Aber auch der gleichberechtigte Zugang zu finanziellen Ressourcen müsse stärker in den Blick genommen werden. Wildfeuer forderte hier die Umsetzung von gendersensiblen Haushalten sowie den gezielten Einsatz von steuerrechtlichen Maßnahmen, um die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am öffentlichen Leben zu verwirklichen.

Staatssekretärin Seifert: Brauchen Arbeit, die zum Leben passt

Juliane Seifert, seit März 2018 beamtete Staatssekretärin im BMFSFJ, räumte ein, dass auch in der Bundesverwaltung der Handlungsbedarf bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen groß sei. Derzeit prüften BMFSFJ und Bundesjustizministerium eine Erweiterung des bestehenden Führungspositionen-Gesetzes auf den Bereich der Bundesverwaltung. Der Gesetzentwurf werde in Kürze vorgelegt und in die Ressortabstimmung gegeben, stellte die Staatssekretärin in Aussicht. Am Beispiel ihres Ministeriums hob Seifert die Chancen hervor, die der digitale Wandel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf biete. »Laut einer internen Umfrage machen bei uns im BMFSFJ rund 96 Prozent von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch und geben an, damit sehr zufrieden zu sein.« Als weiteres Beispiel erfolgreicher Gleichstellungspolitik ihres Hauses führte die Staatssekretärin das in dieser Legislatur in Kraft gesetzte Gute-Kita-Gesetz an, das Eltern von Kindern im Vorschulalter mehr Qualität in der Betreuung bei geringeren Gebühren bringe, und informierte, dass das BMFSFJ zusammen mit dem Bundesbildungsministerium und einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe einen Rechtsanspruch zur Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern vorbereite. Abschließend ermunterte Juliane Seifert die Frauen – sich selbst einschließend –, weniger Selbstzweifel an ihrer Eignung als Führungskräfte zu hegen, sich besser zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen.

Spangenberg: Frauen steuerlich häufig mittelbar diskriminiert

Dr. Ulrike Spangenberg vom Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien beleuchtete in ihrem Impulsvortrag die immer noch vorhandene Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Steuerrecht. Das deutsche Steuerrecht wirke vielfach mittelbar diskriminierend, so die promovierte Juristin. Exemplarisch nannte sie das umstrittene Ehegattensplitting, bei dem Eheleute zusammen als eine steuerpflichtige Person gelten. Das komme laut Spangenberg vor allem Ehepaaren zugute, deren Einkünfte unterschiedlich hoch sind. »Das verhindert häufig, dass Frauen nach ihrer Elternzeit wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kommen«, erklärte Spangenberg. Ebenso wie das Ehegattensplitting benachteilige auch das Lohnsteuerverfahren überwiegend Frauen steuerlich. Dieses sieht vor, dass einer der beiden Ehepartner von der Lohnsteuerklasse I in die niedriger versteuerte Klasse III wechseln könne, wenn der andere Partner in die überbesteuerte Klasse V wechselt. »90 Prozent aller Steuerzahler in Klasse V sind Frauen«, sagte Spangenberg. Dadurch würde nicht nur das ohnehin geringere Einkommen nochmals reduziert, so die Expertin. Es mindere auch die Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld oder die Rente, weil sich diese Leistungen am Nettoeinkommen orientierten. Dies führe zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut bei Frauen.

Laskowski: »Verfassungswidriger Zustand« in den Parlamenten

In ihrem Impulsvortrag auf der Frauenpolitischen Fachtagung plädierte Silke Ruth Laskowski, Wirtschaftsjuristin mit Professur an der Universität

Kassel, eindeutig für eine konsequente Änderung des Wahlrechts in der Bundesrepublik. Mit 30,7 Prozent sei der Frauenanteil im Bundestag nach den letzten Wahlen sogar rückläufig und die Lage in den Ländern ist keineswegs besser, so Laskowski. »Es mangelt dabei schon in den Nominierungsverfahren der Parteien an Chancengleichheit. Anders ist nicht zu erklären, dass nur 29 Prozent der Listenplätze und sogar nur 25 Prozent der Direktkandidaturen 2017 an Frauen gegangen sind. Ohne klare Wahlrechtsänderungen wird es hier auch in den nächsten Jahren keine Fortschritte geben«, so die Juristin. Diese Ungleichbehandlung missachte nicht nur die gesellschaftliche Wirklichkeit in Deutschland, sondern sei auch ein klarer Verfassungsverstoß. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hierzu sei eindeutig und gehe eben nicht nur von förmlichem Recht aus, sondern von der konkreten Lebenswirklichkeit. Laskowski plädiert nachdrücklich für quotierte Kandidierenden-Listen auf allen Ebenen.

Gemeinsam auf den Weg machen

»Gleichberechtigte Gesellschaft – Frauen gehen voran« lautete die Überschrift der von Caroline Paulick-Thiel (Politics for Tomorrow) moderierten Podiumsdiskussion. Im Dialog mit Medienmacherinnen, Gewerkschafterinnen und politischen Verfechterinnen der Gleichstellung wurden Lösungsangebote zur Überwindung des Gender Gaps ausgetauscht und neue Möglichkeiten für eine »Balance of Power« der Geschlechter diskutiert. Es debattierten Helene Wildfeuer, CDU-Bundestagsabgeordnete Elisabeth Motschmann, Leiterin der Hauptredaktion Fernsehfilm/Serie II und stellvertretende Programmdirektorin des ZDF, Heike Hempel und die Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen, Beate Müller-Gemmeke.

dbb Gewerkschaftstag 2017: dbb bundesfrauen- vertretung setzt gleichstel- lungspolitische Akzente

Auf dem dbb Gewerkschaftstag vom 19. bis 21. November 2017 hat die dbb bundesfrauenvertretung wegweisende frauen- und gleichstellungspolitische Akzente für die künftige Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion gesetzt. In enger Zusammenarbeit mit der neu gewählten dbb Bundesleitung unter dem Vorsitz von Ulrich Silberbach kündigte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, an, die gemeinsam verabschiedeten Ziele für einen geschlechtergerechten öffentlichen Dienst energisch voranzubringen. Nur mit einem zielgerichteten gleichstellungspolitischen Kurs könne der dbb beamtenbund und tarifunion langfristig auch bei weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst als Gewerkschaft der ersten Wahl punkten. Weitere Anstrengungen seien hier dringend geboten, um die gewerkschaftspolitischen Interessen der Frauen im dbb

beamtenbund und tarifunion thematisch und personell stärker zu vertreten. Insbesondere müsste der Aufbau weiblicher Nachwuchstalente gezielt gefördert werden, zum Beispiel durch finanziell und personell gut aufgestellte Frauenvertretungen in den dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden.

Mit der Wiederwahl von Kirsten Lühmann (DPoIG) und Astrid Hollmann (VRFF) als stellvertretende dbb Bundesvorsitzende sind bis 2021 weiterhin zwei Gewerkschafterinnen im Führungsteam des dbb beamtenbund und tarifunion präsent. Dennoch verfehlte der dbb beamtenbund und tarifunion erneut sein in der Satzung festgelegtes Ziel, Frauen und Männer entsprechend dem Anteil der weiblichen und männlichen Einzelmitglieder in die dbb Organe und Entscheidungsgremien zu entsenden. Das schließt die Bundesleitung ebenso ein wie den Gewerkschaftstag. Bis 2017 stieg der Anteil weiblicher stimmberechtigter Delegierter auf dem dbb Gewerkschaftstag kontinuierlich an. 2017 lag er bei 27,5 Prozent und somit um drei Prozent höher als 2012 (24,7 Prozent). Aktuell liegt der Anteil weiblicher dbb Mitglieder aber bei 32,5 Prozent – Tendenz steigend.



© dbb bundesfrauenvertretung

Auf der öffentlichen Veranstaltung des dbb Gewerkschaftstages am 21. November 2017 hob die damalige Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley (Mitte) die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte der dbb bundesfrauenvertretung auf dem dbb Gewerkschaftstag hervor und nutzte die Gelegenheit zum informellen Austausch mit Kirsten Lühmann (links) und Helene Wildfeuer am Rande der Veranstaltung.

Frauenpolitik im dbb

36 Anträge der dbb bundesfrauenvertretung, die sich mit frauen- und gleichstellungspolitischen Themen befassen, wurden am 20. November 2017 vom dbb Gewerkschaftstag beraten und verabschiedet. Sie bestimmen die frauenpolitische Stoßrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion für die nächsten fünf Jahre entscheidend mit. Die wichtigsten Kernziele sind die Einführung von Gender Budgeting im Bundeshaushalt, die gendergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung, die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Karriere sowie diskriminierungsfreie Aufstiegschancen für Frauen im öffentlichen Dienst.

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Bereich

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, soll der Anteil von Frauen an Führungspositionen signifikant verbessert und letztlich eine Geschlechterparität hergestellt werden. Seit dem 1. Januar 2016 gilt damit eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen.

Eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent in Aufsichtsgremien des Bundes regelt das Bundesgremienbesetzungsgesetz. Mit dem Gesetz für die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gilt diese Quote seit Anfang 2016 auch bei Neubesetzungen für Gremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen. Gleiches ist damit auch für wesentliche Gremien des Bundes vorausgesetzt, wie etwa die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht. Zudem soll die Bundesverwaltung Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils auf der Führungsebene erlassen.

Gleichstellungsindex

Als ein wichtiges verwaltungspolitisches Instrument sieht die dbb bundesfrauenvertretung die Einführung des Gleichstellungsindex. Dieser soll Aufschluss über die Fortschritte bei der Besetzung von Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden geben. Der Gleichstellungsindex wird jährlich im Auftrag des BMFSFJ erstellt. Danach waren bis zum 30. Juni 2018 53 Prozent der Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden Frauen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften betrug lediglich 34,3 Prozent und war im Vergleich zum Vorjahr um 1,7 Prozent gesunken.

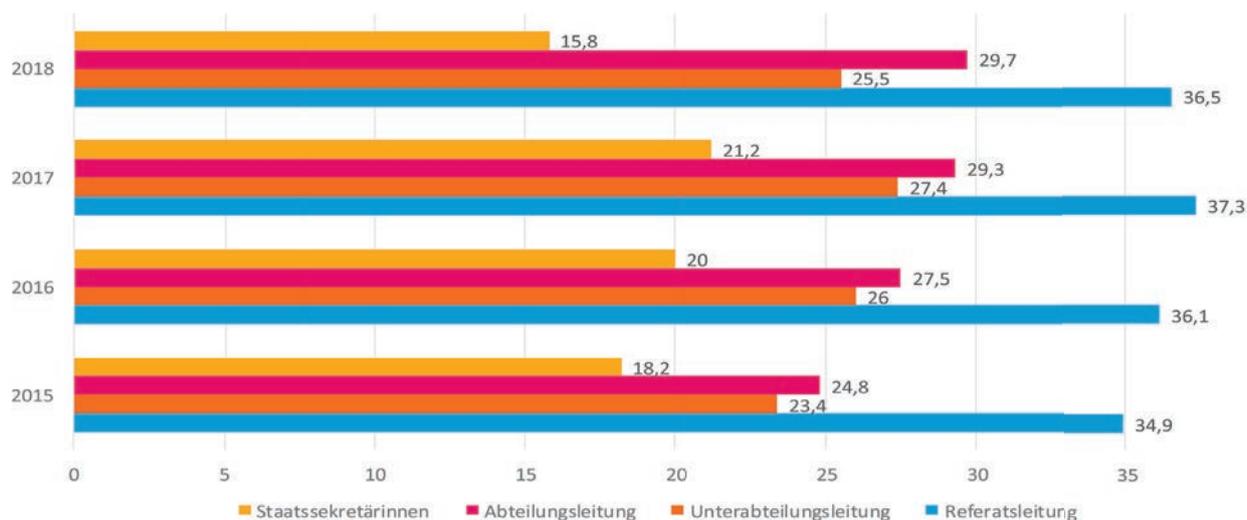
Die dbb bundesfrauenvertretung kritisiert die stagnierende Entwicklung und drängt auf weitere Anstrengungen, um den niedrigen Frauenanteil im höheren Dienst in einigen Behörden wie dem Auswärtigen Amt (20 Prozent) oder dem Bundesministerium für Finanzen (27 Prozent) zu erhöhen. Auch die Regierungsbilanz zur Wirkung des Gesetzes zeige, dass auch nach zwei Jahren Quoten-Regelung im öffentlichen Dienst keine signifikanten Fortschritte bei der Besetzung von

Führungspositionen erreicht worden seien. Die dbb bundesfrauenvertretung erneuerte in diesem Zusammenhang ihre Forderung nach einer Modernisierung der Beurteilungs- und Beförderungspraxis.

Um die Wirkung des Gesetzes zu verbessern, hatte die damalige Bundesjustizministerin Katarina Barley im Oktober 2018 angekündigt, ein Gesetzesvorhaben zu starten, das die gleichberechtigte Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen und Männern im öffentlichen Dienst regeln solle. Dieses war zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte den Vorstoß seinerzeit

begrüßt. Nur mit einer verbindlichen gesetzlichen Regelung könne die Bundesregierung ihr Ziel, Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst bis zum Jahr 2025 zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen, erreichen. Dazu gehöre neben der Einführung einer verpflichtenden Quotenregelung auch eine Transparenzrichtlinie, die Schwachstellen im Beförderungswesen in den unterschiedlichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung aufzeigt, machte Hele- ne Wildfeuer deutlich. Die Vorsitzende bekräftigte diese Forderungen in den nachfolgenden Gesprächen mit der Bundesfamilienministerin Franziska Giffey zum Fortgang des Reformprozesses.

Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2016



Quelle: Gleichstellungsindex 2018, Destatis

14. Frauenpolitische Fachtagung – Frauen 4.0: Ab durch die gläserne Decke!

Die 14. Frauenpolitische Fachtagung 2018 analysierte unter dem Motto »Frauen 4.0: Ab durch die gläserne Decke« die Frage, wie mehr Frauen im öffentlichen Dienst in Führungspositionen gelangen können. In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema wurde deutlich, dass der digitale Wandel in den Verwaltungen dabei zum entscheidenden Moment werden kann, wenn er den Prinzipien der Chancengleichheit folgend ausgestaltet wird.

Wildfeuer: Ein neuer Leistungsbegriff muss her

Von Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, zu Gast im dbb forum, forderte Helene Wildfeuer, die Chan-

cen des digitalen Wandels zu nutzen, um die beruflichen Entwicklungschancen für Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern. Wer zum Beispiel Teilzeit mit Home-Office und mobilem Arbeiten verbinde, um etwa Familienpflichten mit dem Beruflichen unter einen Hut zu bekommen, habe die schlechteren Karten, vom Chef als Leistungsträger(in) wahrgenommen zu werden – solange andere Kollegen diese Möglichkeiten nicht oder nur in Ausnahmefällen nutzten. »Der öffentliche Dienst stolpert hier der Wirklichkeit hinterher«, kritisierte Wildfeuer. »Wir brauchen den Wandel von der Leistungskultur 2.0 zur Leistungskultur 4.0 – im Sinne einer modernen und funktionstüchtigen digitalen Verwaltung und im Sinne einer zeitgemäßen Verwaltungskultur, die die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen ermöglicht«, so Wildfeuer.

Auf Augenhöhe mit der Bundespolitik: Für die Fragen der rund 300 Teilnehmenden der Frauenpolitischen Fachtagung 2018 nahm sich Bundesministerin Dr. Franziska Giffey viel Zeit.



© Businessfotografie Inga Haar



© Businessfotografie Inga Haar

Schäfer: **Der Mensch entscheidet**

Um den digitalen Wandel sinnvoll zu gestalten, müssten zudem die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Schäfer: »Auch hier müssen wir der Politik verdeutlichen, dass die Veränderung von Abläufen und die Einführung neuer Verfahren nicht mal eben so nebenbei laufen kann – und schon gar nicht zum Nulltarif zu haben ist. Wir werden uns intensiv damit auseinandersetzen müssen, wie wir einerseits die Kolleginnen und Kollegen über Aus- und Fortbildung bei diesem Prozess begleiten können und andererseits parallel unser Bemühen bei der Gewinnung neuer qualifizierter Fachkräfte verstärken«, beteuerte Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender, Fachvorstand Beamtenpolitik.

Funken: **Frauen auf der Pole-Position**

Mit einer sehr differenzierten Analyse zur Genderfrage in der modernen Arbeitswelt eröffnete Dr. Christiane Funken, Professorin an der Technischen Universität Berlin, den Fachteil der Tagung. Die Soziologin stellte zentral heraus, dass mit dem Wegfall linearer Arbeits- und Karriere-Modelle sich zunehmend eine von Projektarbeit

geprägte Arbeitswelt erschließe: »Wissensarbeit wird die Arbeit der Zukunft ausmachen«, und in diesem Zusammenhang seien es mehr und mehr die Menschen, die das Profil ihrer Firma, Institution oder Behörde über ihre Arbeit in Projektteams produzierten, erklärte Funken. Dabei seien besonders die Kompetenzen von Frauen gefragt: Auch wandelten sich in diesem Kontext nicht nur die Rolle von Führungskräften, sondern auch andere Parameter. »Im historischen Zusammentreffen der drei Strömungen radikaler Wandel der Arbeitswelt, massive Änderung der Erwerbsorientierung und sich verändernde Geschlechterrollen haben Frauen heute die Pole-Position, den Wandel aktiv mitzugestalten«, versicherte Funken.

Giffey: **Gegenwind für Frauen-Karrieren**

Mit Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt betonte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Franziska Giffey, die zentrale Bedeutung der aktiven Gestaltung des digitalen Wandels im öffentlichen Dienst. Mobiles Arbeiten dürfe nicht zur »elektronischen Fußfessel« werden. Aber auch der Wandel der zivilgesellschaftlichen Prozesse müsse gestaltet werden. »Dazu gehört auch die Frage nach einer

Unternehmenskultur, die Frauen selbstverständlich fördert.« In diesem Zusammenhang kündigte Giffey eine Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung an, die gegebenenfalls auch Sanktionen verhängen könne.

Diskussionen und Workshops

Der Nachmittag bot den Teilnehmenden Gelegenheit, die Aspekte einer zukunftsfähigen und diskriminierungsfreien Arbeits- und Verwaltungskultur in zwei parallel ablaufenden Vortrags- und Diskussionsrunden differenzierter zu betrachten.

In Panel A »Neue Arbeitskonzepte auch im Behördenalltag – wie Telearbeit, Jobsharing und Top-Sharing Karrieren von Frauen fördern können« lieferten Christine Morgenstern, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ, und Doreen Molnár, Referentin im Referat Zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt und Arbeitskräftesicherung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in ihren Impulsreferaten Einblicke in den aktuellen Stand bei der Umsetzung von Gleichstellungsstrategien innerhalb der Bundesverwaltung.

In Panel B »Familie und Karriere organisieren – was öffentliche Arbeitgeber von Alleinerziehenden und Familienernährerinnen in Führungspositionen lernen können«, vertrat Teresa Bücker, damals Chefredakteurin des Online-Frauen-Magazins Edition F die Stimme der jungen Frauen der Generation Y. Sie stellte in ihrem Impuls heraus, was junge Frauen von Arbeitgebenden erwarten und unter welchen Voraussetzungen die Digitalisierung zum Erfolgsfaktor für weibliche Karrieren werden kann.

Die sich anschließende Vorstellung und Diskussion der Panel-Ergebnisse wurde von Caroline Paulick-Thiel moderiert. Die strategische Designerin und Expertin für verantwortungsvolle Innovationsprozesse in sektorenübergreifenden Lernumgebungen führte beide Themenkomplexe wieder zusammen und erarbeitete gemeinsam mit den Podiumsgästen Arbeitsthesen. Festgestellt wurde dabei die Notwendigkeit, alle Frauengenerationen mit in die neue Arbeitswelt zu nehmen, Dienstgebende in die Pflicht zu nehmen sowie die Gleichstellung und Vereinbarkeit vorbildhaft mitzugestalten, damit die Arbeitskultur sich verändern und die Blockade durch Geschlechterrollen aufgehoben werden kann.



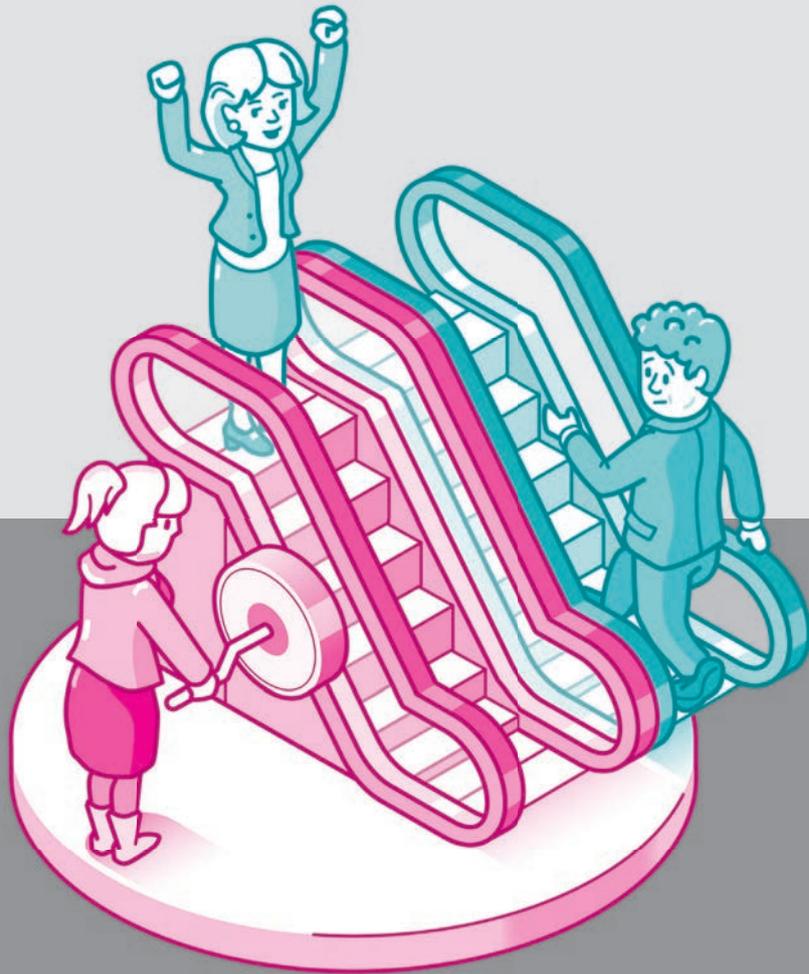
© Businessfotografie Inga Haar

Gender Budgeting: Gleichstellung im Bundes- haushalt verankern

Ein erprobter Garant für gleichstellungsorientiertes Staatshandeln bildet ein gendergerechter Bundeshaushalt. Gender Budgeting ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein dringend notwendiges Mittel, um durch geschlechtersensible Haushaltspolitik die »gleiche Teilhabe von Männern und Frauen am öffentlichen Leben« zu verwirklichen. Als ein zentrales Verwaltungsinstrument hilft Gender Budgeting Haushaltsverantwortlichen dabei, sich einen unverstellten Blick auf die eigene Haushaltspolitik zu verschaffen. Es ermöglicht, Gleichstellung gezielt über den kontrollierten Einsatz von Steuermitteln zu steuern. Gerade die gerechtere und sinnstiftende Verteilung von familienpolitischen Leistungen kann durch eine kluge und geschlechtersensible Kosten-Nutzen-Abwägung bei der Haushaltsmittelverteilung erfolgen. Auch eine gezielte Spartenpolitik in Form von populistischen Geldgeschenken an bestimmte

Bevölkerungsgruppen kann durch Gender Budgeting von vornherein ausgeschlossen werden. Gezielte Gender Budget-Analysen sind nach Meinung der dbb bundesfrauenvertretung der Schlüssel zu einem diskriminierungsfreien öffentlichen Arbeitsmarkt. Europäische Arbeitsmarktförderung muss so abgerufen werden können, dass die damit finanzierten Projekte weder zum Nachteil noch zum einseitigen Vorteil für Männer oder Frauen geraten. Dies ist angesichts der hohen geschlechterbedingten Verdienstunterschiede und dem niedrigen Arbeitsvolumen von Frauen in Deutschland dringend geboten.

Diesem Leitgedanken folgend hat der dbb Gewerkschaftstag 2017 beschlossen, die Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten einzufordern. Insbesondere sollten die Auswirkungen fiskalischer Entscheidungen sowie Strategien zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte überwacht und analysiert werden. Damit zwangsläufig einhergehen müsse eine ressortübergreifende Gesetzesfolgenabschätzung.



Zukunftsgerechte Personalentwicklung im öffentlichen Dienst: Innovativ und diskriminierungsfrei

Initiative »Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst«

Frauen und immer mehr Männer suchen nach einer Arbeitsstelle mit einer beruflichen Aufgabe, bei der sie sich »wohl fühlen« und sich »verwirklichen« können – auch mit Familie. Doch solche Arbeitsplätze sind rar. Die dbb bundesfrauenvertretung sieht ihren Hauptauftrag darin, die Arbeitswelt frauen- und familienfreundlicher mitzugestalten. Das bedeutet vor allem auch, eine neue Führungskultur zu etablieren, die sich von der männlich geprägten Präsenzkultur abwendet zu Gunsten einer ergebnisorientierten Beschäftigungskultur, die Erziehungsleistung als wichtigen Erfahrungsschatz anerkennt und faire Aufstiegschancen für Frauen und Männer bietet.

Lösungsansätze für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Sektor standen auch im Mittelpunkt des Gesprächs der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer und ihrer Stellvertreterin Jutta Endrusch mit der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Christine Lüders (rechts) am 21. April 2016. Anlass waren die wenige Tage zuvor veröffentlichten Ergebnisse der bundesweiten Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland.

» Diskriminierung findet auch im öffentlichen Dienst statt. Trotz guter Gleichstellungsgesetze werden vor allem Frauen noch immer seltener befördert als Männer. «

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Unter dem Motto »Initiative zeigen!« rief die dbb bundesfrauenvertretung am 14. Juni 2016 öffentliche Arbeitgebende und Dienstgebende dazu auf, für einen diskriminierungsfreien Aufstieg im öffentlichen Dienst einzutreten. Am selben Tag hatte sich der dbb Bundeshauptvorstand auf seiner Sitzung in Darmstadt dafür ausgesprochen, auf ein gegendertes Beurteilungsverfahren und zeitgemäße gegenderte Formulierungen der Beurteilungskriterien hinzuwirken.



»Frauenförderung im öffentlichen Dienst darf nicht zu Lasten derjenigen gehen, die eigentlich davon profitieren sollen«, warnte Helene Wildfeuer am Rande der dbb Jahrestagung 2017 in Köln. Sie reagierte damit auf die Ankündigung der damaligen NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft, die es zu einer »Herzensangelegenheit« erklärte, an der gesetzlichen Neuregelung zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst des Landes NRW festzuhalten. Diese sah für den gesamten NRW-Landesdienst vor, innerhalb einer bestimmten Beurteilungsspanne Frauen bei »im Wesentlichen« gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu befördern.

Parlamentsdialog: Diskriminierungsfreies Fortkommen sichern

Bereits im Vorfeld der Initiative »Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst« hatte die dbb bundesfrauenvertretung Gespräche mit der Antidiskriminierungsstelle des Bun-

des und verbündeten Frauenorganisationen sowie mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Politik und Verwaltung aufgenommen. Bei einem parlamentarischen Frühstück am 22. März 2017 legte die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung die Sachlage interessierten Bundestagsabgeordneten dar und warb um Unterstützung bei der Beseitigung von diskriminierenden Faktoren bei der dienstlichen Beurteilung.



© Birgit Strahlendorf, dbb

Frauenpolitische Fachtagung 2017: Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!



© Businessfotografie Inga Haar

Auf der 13. Frauenpolitischen Fachtagung am 11. Mai 2017 wurden mögliche Lösungsansätze für eine gendergerechte Beurteilungspraxis im öffentlichen Dienst unter verschiedenen wissenschaftlichen Gesichtspunkten analysiert und deren Umsetzung mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus dem BMI und dem BMFSFJ diskutiert.

Leistung von Frauen aufwerten

Helene Wildfeuer forderte die Dienstgebenden auf, die Beurteilungszeiträume lebensphasenorientiert fortzuentwickeln; beispielsweise über die Verankerung eines Anspruchs auf Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs im Wege der fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung während einer Elternzeit. »Auf diese Weise wird verhindert, dass die Leistungen von Frauen mit Ausfallzeiten in Freistellungsphasen im Vergleich zu ihren Kollegen abgewertet werden«, stellte Wildfeuer heraus und

verlangte, das Beurteilungssystem im öffentlichen Dienst grundlegend zu reformieren. »Die Beurteilungspraxis geht von einem idealtypischen Erwerbsverlauf aus, wie ihn in der Regel Männer vorweisen – basierend auf einer stetigen Laufbahnentwicklung mit einer durchgängigen Erwerbsbiografie und einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung. Erwerbsunterbrechungen, wie sie derzeit für weibliche Lebensverläufe typisch sind – mit Elternzeiten, Pflegezeiten, längeren Phasen der Teilzeit- und Telearbeit –, werden als ›Abweichung von der Norm‹ angesehen und dementsprechend auch bewertet. Und das hat nun einmal gravierende Folgen für das berufliche Fortkommen.«

Öffentlicher Dienst: Vorreiter mit Schwächen

Der Rechtswissenschaftler Prof. em. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis stellte heraus, dass das Dienstrecht zwar weniger diskriminierend sei als das allge-

meine Arbeitsrecht, in der Praxis aber werde »vieles, was in den Gesetzen steht, nie erreicht.« Zwar sei zum Beispiel das Beurteilungswesen als solches nicht diskriminierend. Trotzdem leide es unter strukturellen Schwächen, da etwa typisch männliche Kriterien wie Belastbarkeit, Durchsetzungsfähigkeit sowie eigenschaftsbezogene und verhaltensbezogene Kriterien oft Vorrang vor aufgaben- und ergebnisbezogenen Beurteilungskriterien hätten. Letztlich stehe und falle die Umsetzung der Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst mit der Qualität des Beurteilungswesens und seiner Umsetzung, erläuterte Battis und untermauerte dies mit einem Beschluss des Obergerichtes Münster vom Februar 2017: Die Richter halten es für rechtlich unbedenklich, wenn neben dem Leistungsbild eine stärkere Gewichtung der Befähigungsmerkmale sowie der Eignung im engeren Sinne bei der Bildung des Gesamturteils stattfindet. All das sei weitgehend eine Frage der Beurteilungspraxis, die entscheidend durch die Grundhaltung der unmittelbaren Dienstvorgesetzten und ihrer Hilfspersonen geprägt werde. Auch die weiteren Dienstvorgesetzten, insbesondere die obersten Dienstbehörden, notfalls auch der Gesetz- und Verordnungsgeber, könnten hier – etwa durch entsprechende Beurteilungsrichtlinien – steuernd eingreifen, so Battis.

Die Macht der Normen

Um die subjektiven Einflüsse und die damit verbundene, mögliche Prägung durch Stereotype, Vorurteile und vorgefasste Meinungen in den Beurteilungsverfahren zurückzudrängen, ist es aus Sicht der promovierten Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin Andrea Jochmann-Döll notwendig, das Beurteilungsverfahren stärker zu strukturieren und zu systematisieren. Kennzahlenverfahren, aufgabenbezogene Bewertung und Zielvereinbarungen seien ihren Untersuchungen zufolge weniger störanfällig als freie Verfahren der Leistungseinschätzung und merkmalsorientierte Beurteilungsverfahren. Zudem sei es seriöser, auf ergebnisorientierte Kriterien zu setzen als auf eigenschaftsbezogene, weil diese viel

objektiver seien, argumentierte Jochmann-Döll. Der Weg zu gerechteren Leistungsbeurteilungen führt nach Auffassung der Wissenschaftlerin über gezielte Maßnahmen der öffentlichen Arbeitgebenden zur Förderung der Gleichstellung. Die Prinzipien des Gender Mainstreaming und der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf müssten als Bestandteile der Führungskultur der Verwaltung oder des Unternehmens von den Führungskräften vorbildhaft vorgelebt und top-down – von oben nach unten – weitergegeben werden, betonte Jochmann-Döll.

Starke Psychologische Komponenten

Wie das Unterbewusstsein die Beurteilungssysteme manipuliert und verzerrte Entscheidungen zutage fördert, erläuterte Dr. Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie unter anderem an der TU München und der Privatuniversität Schloss Seeburg (Österreich). Sollten bei der Beurteilung von Leistung und Potenzial eigentlich ausschließlich Leistungs- und Potenzialindikatoren berücksichtigt werden, sei genau dies nicht der Fall. Merkmale wie Alter, Geschlecht, Aussehen und Sympathie würden automatisch aufgenommen und mit positiven oder negativen Konnotationen belegt. Zwar seien Menschen in der Lage zur analytischen und reflektierten Betrachtung dieser Problematik. In wenig standardisierten und ressourcenknappen Situationen – beispielsweise einer dienstlichen Beurteilungssituation – bevorzuge die menschliche Psyche Denkabkürzungen: Assoziatives Denken in Kategorien. Das spare Energie und ermögliche soziale Gruppenbildung, verursache aber auch Diskriminierung und Ungleichbehandlung, machte Spörrle deutlich. Einen Ausweg aus den möglicherweise zu unfairen Beurteilungen führenden Denkabkürzungen sieht Spörrle weniger in individueller Denkkritik als vielmehr in der Schaffung standardisierter, stereotypensicherer Prozesse: Neben strengen Antidiskriminierungsregularien, also einem juristischen Gerüst, brauche es eine grundsätzliche Entschleunigung der Beurteilungsverfahren, die strikt auf Begründung basieren müssten.

Sozialpartnerdialog für eine zeitgemäße Personalpolitik im öffentlichen Dienst

Mit dem Beschluss des dbb Gewerkschaftstages im Novembr 2017 fand die Forderung der dbb bundesfrauenvertretung nach einem diskriminierungsfreien Fortkommen im öffentlichen Dienst offiziell Eingang in den Forderungskatalog des dbb Dachverbandes. Damit setzt sich der dbb beamtenbund und tarifunion bundesweit für eine gendergerechte und lebensphasenorientierte Fortentwicklung des Beurteilungssystems und der Beurteilungskriterien ein. Dies beinhaltet die Einführung transparenter Beurteilungs- und Beförderungsstatistiken, die nach Männer/Frauen, Vollzeit/Teilzeit aufgeschlüsselt sind, um Vergleichbarkeit herzustellen und die Frauen benachteiligende Realität in belastbaren Zahlen sichtbar zu machen. Darüber hinaus wirkt der dbb beamtenbund und tarifunion darauf hin, dass in Familienphasen erworbene Qualifikationen stärker in die Beurteilung einbezogen und beurteilende Führungskräfte entsprechend geschult werden.

Fachgespräch zur Gleichstellung in der Bundesverwaltung

Mit einem Fachgespräch wurde der Sozialpartnerdialog am 19. März 2018 für eine gendergerechte und damit zeitgemäße Personalpolitik im öffentlichen Dienst durch die dbb bundesfrauenvertretung angestoßen. Ziel des Fachdialogs war es, ein gemeinsames Fundament für eine diskriminierungsfreie Behördenkultur zu legen.

Zu den Gästen zählten unter anderem Prof. Dr. Hans Hofmann, Leiter Abteilung Z des BMI, Christine Morgenstern, Leiterin der Abteilung Gleich-

stellung im BMFSFJ, und Nicole Zündorf-Hinte, Personalrätin im BMFSFJ sowie aus den Reihen des dbb der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik, Friedhelm Schäfer, die Stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Jutta Endrusch, und ihre Kolleginnen aus dem geschäftsführenden Vorstand Milanie Hengst und Sabine Schumann.

Einen wissenschaftlichen Impuls lieferte die Forschungsdirektorin des Hamburgischen Welt-Wirtschaftsinstituts (HWWI), Dr. Christina Boll: Sie präsentierte neue Zahlen und Erkenntnisse zur Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich aus der Lebensverlaufsperspektive. Mit rund acht Prozent sei der Verdienstabstand im öffentlichen Dienst seit der ersten Erhebung im Jahr 2009 unverändert. Als eine der Ursachen nannte Boll die Tatsache, dass Frauen seltener in Leitungspositionen kämen. Längere Elternzeiten und Teilzeiten wirkten sich hier signifikant nachteilig aus. Frauen seien vorwiegend betroffen, da sie häufiger als Männer die Arbeitszeit reduzierten.

Die anschließende Diskussion lieferte reichlich inhaltliches Baumaterial zur Veränderung und Verbesserung der Gleichstellungsthematik. Neben den eigentlichen Verfahren und stereotyp wirkenden Vorannahmen der beurteilenden Personen seien vor allem die Beurteilungskriterien auf ihre geschlechterbevorzugende Wirkung zu prüfen. Darüber hinaus hätten sich transparente Statistiken, die die Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang differenzieren, als geeignetes Prüfinstrument bewährt und sollten ein Muss auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung werden. Zusätzlich hilfreich seien Verwaltungsvorgaben, die die Genderkompetenz der Beschäftigten und Führungskräfte zum Beurteilungskriterium erhöhen. Ein Fundament für die Errichtung eines gemeinsamen Bauwerks nach einheitlichen Vorgaben gestalte sich jedoch komplex. Dafür, so stellte sich im Verlauf des Gesprächs heraus, sei die Handhabung von Gleichstellungsvorgaben – selbst zwischen den Bundesministerien und ihren untergeord-



© Jan Bremner, dbb

Debattierten verschiedene Aspekte der Gleichstellung für Beschäftigte der Bundesverwaltung (von links): Milanie Hengst (dbb bundesfrauenvertretung), Christine Morgenstern (BMFSFJ), Jutta Endrusch (dbb bundesfrauenvertretung), Helene Wildfeuer (Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung), Nicole Zündorf-Hinte (BMFSFJ), Dr. Christina Boll (HWWI), Dr. Hans Hofmann (BMI) und Sabine Schumann (dbb bundesfrauenvertretung)

neten Behörden – noch zu unterschiedlich. »Die dienstliche Beurteilung bleibt eine diskriminierungsanfällige Schwachstelle«, so ein Fazit der Vorsitzenden Wildfeuer. »Werden Vollzeit- und Teilzeitkräfte für die dienstliche Beurteilung in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst, erhalten Teilzeitkräfte signifikant schlechtere Bewertungen. Zudem erhöht der Zwang zur Bildung von Rangreihen – zwecks Auslese des oder der Besten – die Gefahr der Benachteiligung von

Frauen durch die Wirkung von Geschlechterstereotypen.« Dies sei fatal für deren weiteren Karriereverlauf. Denn eine bereits durchschnittliche Beurteilungsnote zu Beginn der beruflichen Laufbahn hemme die Karriereentwicklung der Betroffenen. »Um diesem Dilemma zu entkommen, müssen die Beurteilungsverfahren von Diskriminierungspotenzialen bereinigt werden. Der Bund muss hier mit gutem Beispiel vorangehen«, sagte Wildfeuer.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie leisten täglich viel im stressigen Arbeitsalltag. Die **DBV Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung** speziell für **Beamte** bietet Ihnen Schutz von Anfang an – egal, was kommen mag.

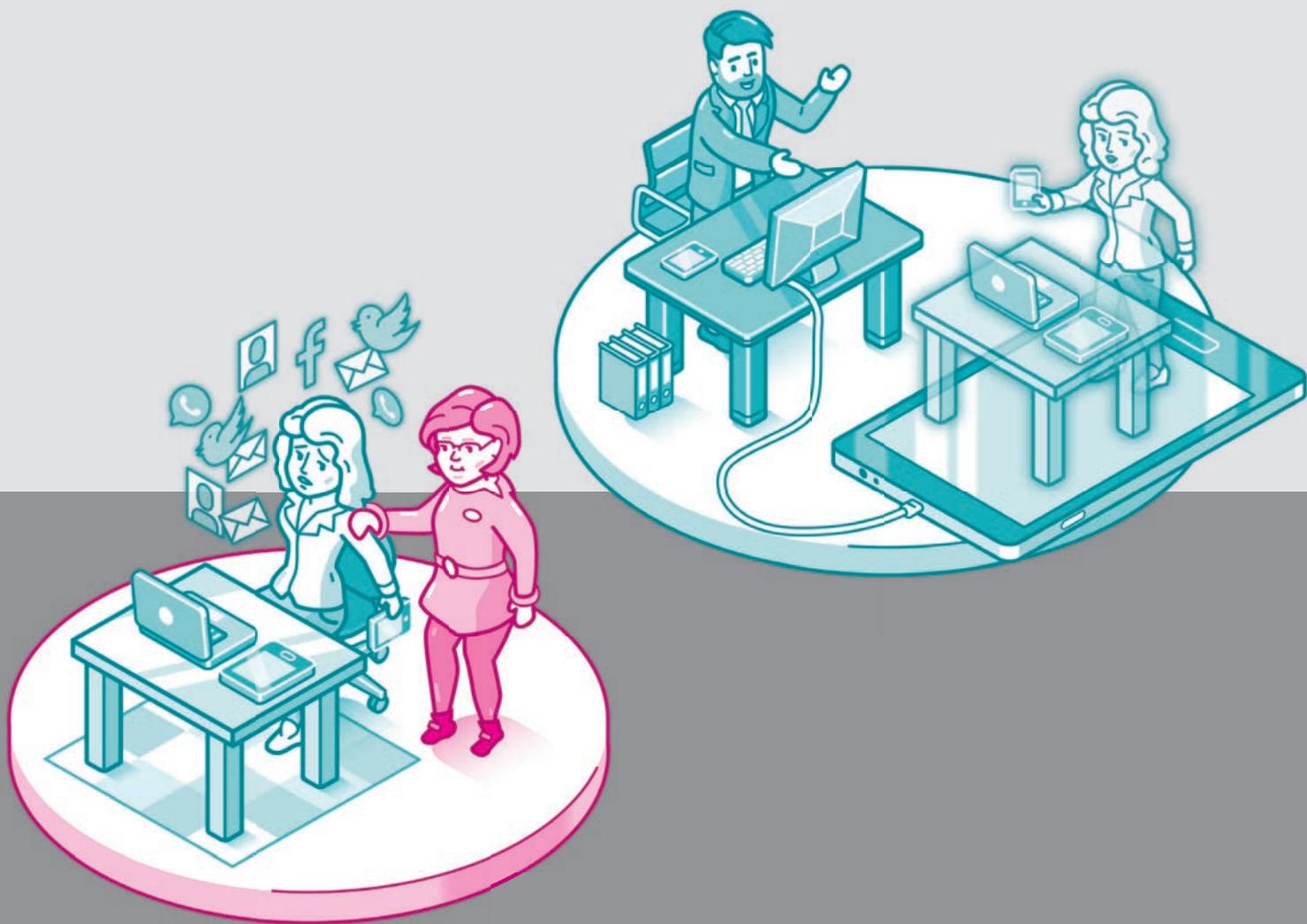
Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter **www.DBV.de**.



Empfohlen vom



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah



Arbeiten 4.0 gendergerecht gestalten

Den digitalen Wandel geschlechtergerecht gestalten

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt eine der größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten dar. Damit verbunden sind Chancen aber auch Risiken. Insbesondere für Frauen und Männer, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen und wollen, sind die Folgen des Digitalen Wandels im öffentlichen Dienst nur begrenzt abschätzbar. Zwar deuten die Prognosen auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin. Gleichzeitig steigt aber auch der Druck der ständigen Erreichbarkeit. Deshalb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine gemeinschaftliche Gestaltung der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung ein – im Sinne eines geschlechtergerechten, familienfreundlichen, gesunden und zukunftsfähigen Arbeitens 4.0. Neben Aspekten des Gesundheitsschutzes und der adäquaten technischen Ausstattung der Arbeitsplätze muss aber vor allem auch der Einfluss der Digitalisierung auf die Bewertung von Arbeit und Leistung mitgedacht werden: Die Leistungsbewertung erfolgt bislang vor allem anhand der Kriterien Qualifikation, konkrete Tätigkeit sowie Präsenz am Arbeitsplatz. Die Entgrenzung von Arbeitsort und -zeit führt zu einer Neubewertung der bisherigen Leistungskriterien. Die dienstliche Beurteilung muss diesen Prozess adäquat abbilden.

Die weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst nehmen den verantwortungsvollen Umgang mit zeitlich und räumlich flexiblem Arbeiten zwar als große Chance wahr, den digitalen Umbruch zu bewältigen. Dennoch stehen flexible und mobile Arbeitsmöglichkeiten weiterhin im Konflikt mit den Organisationsformen und der noch immer vorherrschenden »Präsenzkultur« in den Verwaltungen, die auf dem im analogen Zeitalter etablierten Ideal des – in der Regel männlichen – »Vollzeitbeschäftigten« basiert.

Neben einer funktionstüchtigen und sicheren IT-Infrastruktur müssen auch die Rahmenbedingungen für mobiles und flexibles Arbeiten im Team geregelt werden. Dazu gehören allgemeingültige Kontrollmechanismen ebenso wie flankierende Resilienz-Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte, um die Teammitglieder vor »Selbstausschöpfung« zu bewahren. Mobil und flexibel zu arbeiten, darf nicht heißen, allzeit bereit und immer verfügbar zu sein. Das führt nicht zu einer generellen Leistungssteigerung, sondern langfristig zu höheren Krankenständen und damit zu weniger Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Insbesondere den Betriebs- wie Personalrätinnen und -räten kommt hier eine entscheidende Rolle zu, indem sie dem Aufweichen der Arbeitsschutzregelungen entgegenwirken. Darüber hinaus hält die dbb bundesfrauenvertretung die Etablierung einer gendersensiblen Verwaltungskultur, die von einem kommunikativen, durchlässigen, team-

» Von einer frauen und familienfreundlichen Arbeitswelt, die Frauen-Arbeit den gleichen Stellenwert einräumt wie Männer-Arbeit, können wir bisher nur träumen. Es fehlen beinahe überall Ganztagsbetreuungsangebote und noch immer tun sich Arbeitgebende schwer, flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeitsplätze anzubieten. «

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

orientierten und integrativen Führungsstil getragen wird, für unerlässlich. Führen in Teilzeit, Top- und Jobsharing-Modelle sind wichtige Bausteine für eine gendergerechte digitale Arbeitswelt, die das Vertrauen in die Arbeitsleistung der Beschäftigten großschreibt. Das erfordert eine Abkehr von der Präsenzkultur hin zur Ergebniskultur,



Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bietet Frauen nur dann bessere Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn flexible und familienfreundliche Karrieremodelle den beruflichen Aufstieg fördern. »Führungskräfte, die ihren Beschäftigten großes Vertrauen entgegenbringen, werden mit hoher Leistungsbereitschaft belohnt«, stellte Helene Wildfeuer auf dem Behördenspiegel-Kongress »Digitaler Staat« am 3. April 2019 in Berlin heraus.

damit einhergehen muss ein Wandel der Leistungskultur. Denn: Die Arbeitsleistung von Teilzeitbeschäftigten – also überwiegend von Frauen – wird aktuell schlechter bewertet als die von Vollzeitkräften, die mehrheitlich männlich sind. Dem voraus geht die Fehlannahme, wer immer erreichbar ist, leistet grundsätzlich mehr. Diesem Vorurteil gilt es entgegenzuwirken, in dem die Arbeitsergebnisse zum Leistungsmaßstab erhoben werden. Dazu müssen die Leistungskriterien, die bei der dienstlichen Beurteilung zugrunde gelegt werden, auf indirekt diskriminierende Tatbestände geprüft und, wenn nötig, entsprechend neu gefasst werden.

Mit der Annahme des Leitantrags der dbb bundesfrauenvertretung zum Thema »Digitalisierung

im öffentlichen Dienst« durch den dbb Gewerkschaftstag 2017 übernimmt der dbb beamtenbund und tarifunion diese Auffassung.

Die Positionen der dbb bundesfrauenvertretung zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst sind in die dbb Stellungnahme zum Grünbuch Arbeiten 4.0 der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles eingegangen. In zahlreichen Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung, auf Fachveranstaltungen und gegenüber der medialen Öffentlichkeit stellte die dbb bundesfrauenvertretung zudem die möglichen Chancen heraus, die die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bietet, wenn diese unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit umgesetzt wird.

Frauenpolitische Fachtagung 2016: Digitalisierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt? Chancen erkennen, Risiken benennen!

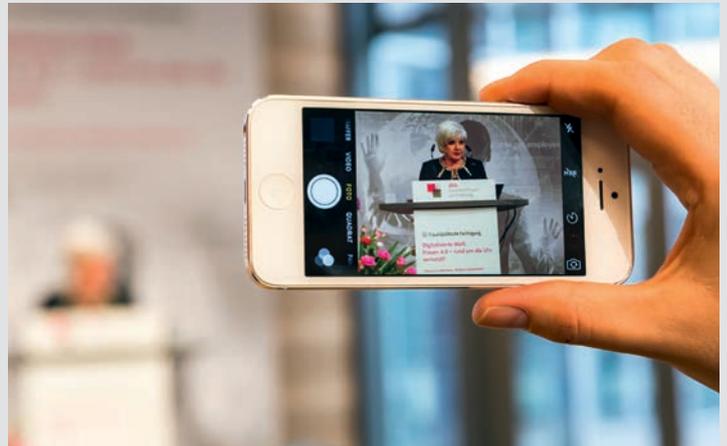
Einen Ausblick, wie Frauen zu Gewinnerinnen der Digitalisierung werden können, gab die dbb bundesfrauenvertretung auf der 12. Frauenpolitischen Fachtagung am 12. April 2016 im dbb forum. Dort diskutierten Personalrätinnen und -räte mit Digitalisierungsexpertinnen und -experten über die Chancen und Risiken, denen sich Frauen in der sich wandelnden Arbeitswelt auch im öffentlichen Dienst stellen müssen.

Digitalen Wandel geschlechtergerecht gestalten

»Gesetzgeber, Tarifpartner, Betriebs- und Personalräte sind gleichermaßen gefragt, sich aktiv für einen gesunden und geschlechtergerechten digitalen Wandel im öffentlichen Dienst einzusetzen«, unterstrich Helene Wildfeuer. Vor allem die Nachteile, die Frauen derzeit aufgrund von Pflege, Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung entstehen, müssten gezielt in den Blick genommen werden: »Wer weniger Zeit im Büro verbringt, wird seltener bei Beförderungen berücksichtigt. Diese Tendenz droht mit zunehmender Entgrenzung der Arbeit weiter zu steigen«, machte Wildfeuer deutlich. »Umso mehr müssen wir darauf achten, dass ein Mehr an Mobilität und Flexibilität Frauen in ihrer Karriereentwicklung nicht noch stärker zurückwirft.«

Digitalisierung eröffnet Frauen bessere Chancen

Christine Morgenstern, Abteilungsleiterin Gleichstellung im BMFSFJ, machte in ihrem Grußwort Mut für die Zukunft: »Frauen können vom digitalen Wandel profitieren, wenn es mit Hilfe der Digitalisierung gelingt, den ›geteilten Arbeitsmarkt«



Die Digitalisierung im öffentlichen Dienst – Thema der Frauenpolitischen Fachtagung 2016.

aufzubrechen.« Die Chancen hierfür stünden gut. Durch die Veränderung der Arbeitsprozesse, insbesondere durch den Wegfall zahlreicher, auf schwere körperliche Arbeit abstellender Produktionsprozesse vor allem in technischen Berufen, würde Frauen der Weg in diese in der Regel besser bezahlten Arbeitsplätze weiter geebnet. Auch die dank der Digitalisierung zunehmende Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts und die absehbare Abkehr von der Kultur der Vollzeitpräsenz an einem einzigen Arbeitsort kämen dem Wunsch von Frauen nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, partnerschaftlichen und gleichgestellten Beziehungen entgegen. Chancen eröffne der digitale Wandel den Frauen schließlich auch mit Blick auf Führungspositionen, die durch mobiles Arbeiten ebenfalls praktikabler würden.

Frauen: »Change Agents« des digitalen Wandels

Dr. Kira Marrs, Arbeitssoziologin vom Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München skizzierte anhand konkreter Szenarien das Wirken von Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen und appellierte, die »digitale Revolution« als Gestaltungsprozess zu verstehen, der insbesondere Frauen bessere Chancen in der Arbeitswelt eröffne. Es gebe zahlreiche Indizien, die die

weiblichen Beschäftigten aufgrund ihrer besonderen kommunikativen und sozialen Kompetenzen als geradezu prädestiniert für die digitalisierte Arbeitswelt erscheinen lassen: »Beim vernetzten, kooperativen, transparenten, Wissen teilenden und auf kollektive Expertise setzenden Arbeiten, das die digitalen Techniken mit sich bringen werden, erfahren die ›typisch weiblichen‹ Kompetenzen eine enorme Aufwertung«, so Marrs, ehemalige »soft skills« würden zu »hard skills« der modernen Arbeitswelt: »Gefragt sind agile, vernetzte, kommunikative, integrative Community-Manager, die Teams in flachen Hierarchien zum gemeinsamen Erfolg führen. Es wird kaum mehr Bühnen für individuelle Selbstinszenierungen, wie wir sie heute noch kennen, geben«, blickte Marrs in die Zukunft. Auch in puncto Arbeitsorganisation und Karriereperspektiven böten die neuen technischen Möglichkeiten große Chancen, sich unabhängig vom hergebrachten »Raum-Zeit-Gefüge« zu machen und so eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine lebensphasenorientierte Karriereplanung zu verwirklichen. Marrs' Fazit: »Frauen sind die idealen Change-Agents der digitalen Transformation.«

Generation Y: Treiber der Modernisierung

Generationenforscher Prof. Dr. Klaus Hurrelmann von der Hertie School of Governance, bekannt als wissenschaftlicher Vater der »Shell Jugendstudie«, attestierte den Frauen der jungen Generation bessere Chancen, sich in einer digitalisierten Welt zurechtzufinden. Neben formal grundsätzlich höherwertigerer Bildungsabschlüsse stehe die Tatsache, dass Frauen viel besser mit den bestehenden Unsicherheiten klarkämen, sich pragmatisch arrangierten und gut organisierten. Entsprechend selbstbewusst würden sie künftigen Arbeitgebenden gegenüber treten und ihre Ansprüche klarstellen, so Hurrelmann. Damit würden die jungen Frauen zu Treiberinnen der Modernisierung werden und in ihren Arbeitswelten dafür sorgen, dass ihnen dort insbesondere die Vereinbarkeit der verschiedenen Rollen, die sie in ihrem Leben einnehmen möchten, gelinge. Der öffentliche Dienst biete ihnen dafür mit seinem Sicherheits- und Planbarkeitsfaktor schon heute einen vergleichsweise guten Entfaltungsraum, so Hurrelmann.

52

Frauen haben gute Karrierechancen in der digitalisierten Arbeitswelt. Wie sie diese effektiv nutzen können, diskutierten Prof. Dr. Hurrelmann, Jutta Endrusch, Dr. Kira Marrs und Helene Wildfeuer (von links) auf der 12. Frauenpolitischen Fachtagung am 12. April 2016 im dbb forum.



© Businessfotografie Inga Haar



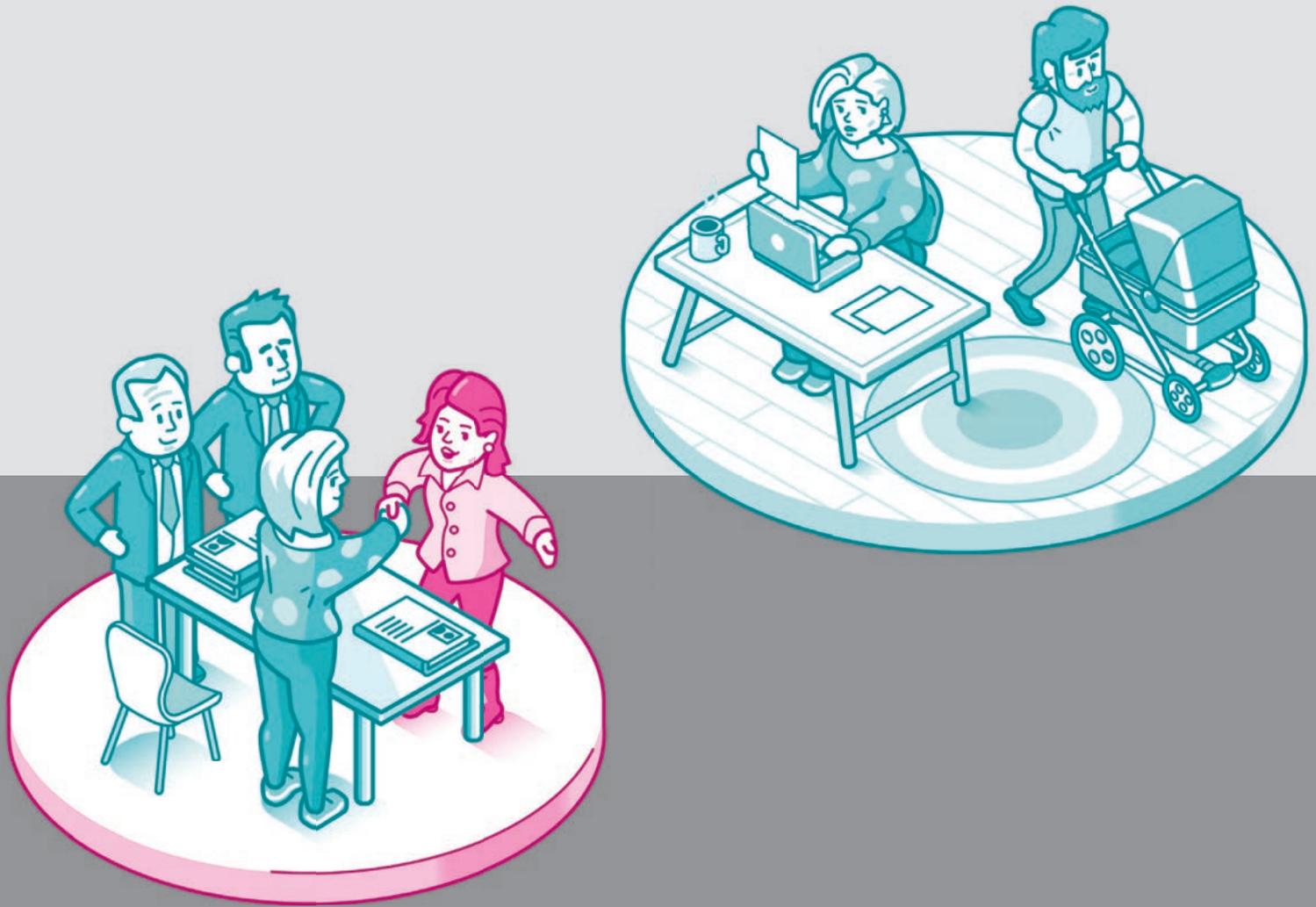
© CESI/MEDYA

CESI-Fachtagung in Madrid am 14. Oktober 2016: Milanie Hengst argumentierte für eine gendergerechte Ausgestaltung des Arbeitsschutzes in Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeit: »Der Arbeitsschutz von morgen muss die Risikofaktoren des digitalen Wandels der Arbeitswelt stärker berücksichtigen. Hier müssen europaweit Regelungen getroffen werden, damit wir auch in Zukunft gesund arbeiten können.«

Digitalisierung und Gesundheitsschutz

Mit Blick auf den Digitalen Wandel der Arbeitswelt wird auch auf europäischer Ebene die Forderung nach einem besseren Gesundheitsschutz im öffentlichen Sektor laut. Mitte Oktober 2016 hatte die europäische Dachorganisation des dbb (CESI) Expertinnen und Experten aus allen EU-Mitgliedstaaten zur Meinungsbildung nach Madrid eingeladen – darunter auch Milanie Hengst, Geschäftsführungsmitglied der dbb bundesfrauenvertretung. Sie machte vor Ort deutlich, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter auf nationaler und europäischer Ebene gesteckt werden müssen – basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen der Mitbestimmung in den einzelnen EU-Ländern. Mit Blick auf den Erhalt der Wirtschaftskraft und die Stabilität Europas müsse hier auch gezielt in die Gesundheit der weiblichen Beschäftigten investiert werden.

Insbesondere der Schutz von Schwangeren und Stillenden müsse auch in Zeiten der Digitalisierung sehr ernst genommen werden. Der Impuls hierfür müsse von der Europäischen Union ausgehen. In Deutschland bestünden zwar gute Regelungen, die in der neuen Mutterschutzgesetzgebung erweitert wurden und damit auch für Schülerinnen und Studentinnen Anwendung fänden. Aber auch hierzulande sei die Schutzfrist gerade in der Zeit nach der Geburt noch ausbaufähig. Viel dringender noch müssten laut dbb bundesfrauenvertretung aber die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen insbesondere zu psychosozialen Belastungen konsequent durchgeführt und gezielte Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergriffen werden. Nur, wenn Gefahrenpotenziale rechtzeitig identifiziert würden, könne gesundheitlichen Beeinträchtigungen etwa durch Überbelastung oder Stress vorgebeugt werden, so die Position der dbb bundesfrauenvertretung.



Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern

Familienpolitik und Arbeitsmarktpolitik müssen zusammen gedacht werden

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist für die dbb bundesfrauenvertretung ein Kernthema. Die Wünsche der Eltern, wie sie Familie und Beruf verbinden wollen, haben sich in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. Frauen wollen mehr, Männer weniger arbeiten. Beide wollen qualitativ hochwertige Zeit mit den Kindern verbringen. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich deshalb für wirkungsvolle familienpolitische und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein, die auch den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zugutekommen, wie zum Beispiel die Einführung von Elterngeld und ElterngeldPlus, die Familienpflegezeit oder der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr.

Ziel muss es sein, dass auch im öffentlichen Dienst gerade für Frauen attraktivere Beschäf-

tigungsbedingungen geschaffen werden. Dazu gehört tragend die bessere Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (Kindererziehung und Pflege) und beruflicher Karriere. Der dbb Gewerkschaftstag 2017 hat hierzu einen umfassenden Forderungskatalog beschlossen, den die dbb bundesfrauenvertretung in Form von Anträgen eingebracht hatte. Dazu gehört der Ausbau qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastrukturangebote ebenso wie das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit, eine gendgerechte Personalpolitik insgesamt sowie die familienorientierte Fortentwicklung von Steuer- und Elternzeitregelungen, eine Lohnersatzleistung bei Pflege von nahen Angehörigen und eine stärker partnerschaftlich orientierte Verteilung der beruflichen und familiären Aufgaben, damit Frauen gleiche Karrierechancen erhalten wie Männer.

Qualität in Kitas

Der Druck auf die Kommunen, mehr Qualität in die Kitas zu bringen, kommt zunehmend auch von Seiten der Eltern. Diese wünschen sich die



»Gute Kitas sind der Schlüssel zu mehr Chancengerechtigkeit«, erklärte Jutta Endrusch, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, anlässlich der Verleihung des Deutschen Kita-Preises am 2. Mai 2018 in Berlin. Als Vertreterin des dbb beamtenbund und tarifunion ist sie regelmäßig an der Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger beteiligt. Erstmals verliehen wurde der Deutsche Kitapreis 2018. Er ist eine gemeinsame Initiative des BMFSFJ und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung in Partnerschaft mit der Heinz und Heide Dürr Stiftung, der Karg-Stiftung, ELTERN, dem Didacta-Verband und der Deutschen Weihnachtslotterie.

bestmögliche Betreuung für ihre Kinder. Vor allem den ganz Kleinen unserer Gesellschaft, den Ein- bis Dreijährigen, muss eine altersgerechte Förderung zukommen. Aber: »Qualität gibt es nicht zum Null-Tarif«, so die Warnung der dbb bundesfrauenvertretung. Die Betreuungsqualität in Kitas zu erhöhen, ist laut dbb bundesfrauenvertretung nur möglich, wenn ausreichend gut qualifiziertes Personal zur Verfügung steht und dessen Belange Berücksichtigung finden.

Erste gute Ansätze für eine bessere Betreuungssituation legt das Gute-Kita-Gesetz vor, das 2018 verabschiedet wurde. Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung haben sich hier gemeinsam mit einer Stellungnahme eingebracht und auf die Situation sowie die wichtigen frauen- und gleichstellungspolitischen Signale, die von diesem Gesetz ausgehen, hingewiesen. Fast ausschließlich Frauen entscheiden sich für den Beruf der Erzieherin, einen Beruf mit hoher gesellschaftlicher Verantwortung und Verdienstmöglichkeiten am unteren Rand der Einkommensskala. Um Erziehungsberufe langfristig für Frauen und Männer attraktiv zu gestalten, fordert die dbb bundesfrauenvertretung eine Neubewertung der Erziehungs- und Care-Berufe. Damit einhergehen muss eine höhere tarifliche Eingruppierung, bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie gut ausgestattete Kindertagesstätten und ein funktionierendes Gesundheitsmanagement vor Ort.

Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Gesetzesinitiative zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes begleitet und die Umsetzung begrüßt. Am 7. Juni 2013 hat der Bundesrat das Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes gebilligt. Damit wird die Familienpflegezeit, die Anfang 2012 für den Arbeitnehmerbereich eingeführt worden war, auch für den Beamtenbereich ermöglicht. Mit dem Gesetz zur



Helene Wildfeuer im Gespräch zur Sicherung der Qualität in Kitas mit der stellvertretenden KEG-Bundesvorsitzenden Sabine Kricheldorf und dem ehem. KEG-Vorstandsmitglied Manfred Mahlstedt am 5. Juli 2016.

© Birgit Strahlendorff, dbb

besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die Beamtinnen und Beamten des Bundes vom 19. Oktober 2016 wurden die Ansprüche, die bereits seit 2015 für den Arbeitnehmerbereich gelten, schließlich komplett auf den Bereich der Bundesbeamten übertragen. Die einzelnen Länder haben das Gesetz teilweise ratifiziert.

Das neue Gesetz sieht für Beamtinnen und Beamte des Bundes einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit vor. Danach erhalten auch beamtete Beschäftigte die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung für maximal 24 Monate bei einer Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden für familiäre Pflege in Anspruch zu nehmen. Des Weiteren wird auch der Anspruch auf Pflegezeit neu geregelt. Bundesbeamtinnen und -beamte können ebenfalls den Anspruch auf eine sechsmonatige Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen geltend machen. Dadurch werden künftig auch Teilzeiten unter 15 Stunden und völlige Freistellungen mit Vorschussgewährung für die häusliche Pflegetätigkeit möglich. Die Gehaltseinbußen sollen für die Bundesbediensteten sowohl bei der Familien-

pflegezeit wie auch bei der Pflegezeit über einen Vorschuss ausgeglichen werden, der während der Pflegephase gezahlt und hinterher mit den Bezügen verrechnet wird. »Das Gesetz erweitert die Ansprüche der Bundesbeamtinnen und -beamten merklich und schafft ihnen Raum für mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Eine Übertragung auf die Landesbeamtinnen und -beamten ist ebenfalls dringend geboten, ebenso wie die sozialverträgliche Weiterentwicklung der Familienpflegezeit. Die Einführung einer allgemeinen Lohnersatzleistung ähnlich dem Elterngeld ist aus unserer Sicht der nächste notwendige Schritt, um Pflege, Familie und Beruf in Einklang zu bringen«, forderte Helene Wildfeuer. Diese Forderung hatte der dbb beamtenbund und tarifunion in seiner Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung zum Angehörigen-Entlastungsgesetz am 23. Juli 2019 erneut deutlich gemacht. Eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung sowie Freistellungszeiten für pflegende Angehörige analog der Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit trügen zur Entlastung bei und würden neben der Wertschätzung für die pflegerische Tätigkeit im Familienkreis auch einen wirksamen Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut leisten.

Perspektiven für einen gelungenen Wiedereinstieg

Seit über zehn Jahren verhilft das breit angelegte Aktionsprogramm »Perspektive Wiedereinstieg« des BMFSFJ und der Bundesagentur für Arbeit Frauen und Männern, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, zu einem perspektivreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Initiative als einen wichtigen Bestandteil der Fachkräftegewinnung – auch mit Blick auf die öffentliche Verwaltung. Oft stolpern Frauen beim Wiedereinstieg nach einer Elternzeit über unüberwindbare Hürden. Mit dem Aktionsprogramm »Perspektive Wiedereinstieg«

schließt das Bundesfrauenministerium mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit diese entscheidende Lücke.

Im Angebot für Arbeitgebende im öffentlichen Dienst sieht die dbb bundesfrauenvertretung jedoch noch Entwicklungspotenziale. Neben den Beratungsangeboten zur besseren Organisation der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie Hinweise, wie hochqualifiziertes, motiviertes und passendes Fachpersonal gefunden werden kann, sollte das Beratungsangebot ebenso auf die Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamten in Eltern- und Pflegezeiten zielen. Denn auch dieser Beschäftigtengruppe muss eine nahtlose Rückkehr ohne Karriereknick gewährleistet werden.



»Perspektive Wiedereinstieg«: Am Rande der Auftaktveranstaltung zur neuen Förderphase am 14. März 2019 tauschte sich Milanie Hengst (dbb bundesfrauenvertretung) mit den zuständigen Projektverantwortlichen Sabine Christen (BMFSFJ) und Judith Wüllerich (Bundesagentur für Arbeit) über die Auswirkungen des digitalen Wandels der Arbeitswelt auf Frauenkarrieren aus.

Brückenteilzeit

Einer Erhebung des Statistischen Bundesamts zufolge hat sich in Deutschland zwischen 1991 und 2015 die Teilzeitquote der abhängig Beschäftigten Männer von 2,1 Prozent auf 10,5 Prozent erhöht. Bei den Frauen ist die Quote im Vergleichszeitraum von 30,2 Prozent auf 46,4 Prozent gestiegen. Der evidente Anstieg der Teilzeitquoten wird vor allem auf die Zunahme geringfügig Beschäftigter mit Wochenarbeitszeiten unter 15 Stunden zurückgeführt. Gleichwohl ist ein generelles Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr Freizeit zu verzeichnen.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmende einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit), die eine Rückkehr der Beschäftigten in Vollzeit vorsieht. Voraussetzung ist, dass der/die Arbeitgebende in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und -nehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate besteht. Beschäftigte haben bei Geltendmachung des Anspruchs auf befristete Teilzeit deren Dauer anzugeben, die zwischen einem und fünf Jahre betragen kann. Während dieser Zeit sind Veränderungen an der Arbeitszeit nicht möglich, um den Arbeitgebenden Planungssicherheit zu gewährleisten. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit ist nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit möglich.

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung war es höchste Zeit für ein solches Gesetz. Beschäftigte dürfen nicht darunter leiden, dass sie aus privaten Gründen vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren wollen oder müssen. Denn letztendlich führt die dauerhafte Teilzeit zu einem weiteren gesamtgesellschaftlichen Problem. Wer ein Leben lang (unfreiwillig) in Teilzeit arbeitet, hat im Alter regelmäßig keine ausreichenden Rentenansprüche und muss mithilfe von Sozialleistungen auf Grundsicherungsniveau aufstocken. Durch einen gesetzlichen Rückkehranspruch in Vollzeit würden zumindest die Rahmenbedingungen geschaffen, um mehr Menschen davor

zu bewahren. Die Brückenteilzeit ist hierfür ein erster Schritt in die richtige Richtung. Aber gerade aus gleichstellungspolitischen Gründen besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf, einen »echten« Rückkehranspruch auf Vollzeit einzuführen. Vor allem Frauen, die deutlich häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, um Familienverpflichtungen nachzukommen, sind von den Nachteilen der unbefristeten Teilzeit betroffen. Gemeinsam mit dem dbb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung deshalb weiterhin für eine Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz ein, die eine grundsätzliche Befristung von Teilzeitarbeit ermöglicht. Vorbild hierfür können die Regelungen im öffentlichen Dienst sein, die sich in der Dienstpraxis bewährt haben und zwar zu Gunsten der Arbeitgebenden und der Beschäftigten.

Gender Care Gap

Erziehung und Pflege von Kindern, Kranken und Pflegebedürftigen wird fast ausschließlich von Frauen übernommen. Der Frauenanteil ist im sogenannten beruflichen Care-Sektor mit durchschnittlich 86 Prozent extrem hoch. Und das, obwohl in Deutschland beinahe jede beziehungsweise jeder zehnte Beschäftigte in diesem Bereich tätig ist. Auffallend gering fällt der Anteil an Männern in der frühkindlichen Bildung aus. Lediglich fünf Prozent der Beschäftigten im Erziehungsdienst und zehn Prozent der Grundschullehrkräfte sind männlich. Etwas häufiger arbeiten Männer in der Kranken- und Altenpflege, dort beträgt ihr Anteil 15 Prozent. Aber auch der Blick in die privaten Haushalte zeigt: Auch dort sind es vor allem Frauen, die sich kümmern – um die Kinder, die Angehörigen, die Hausarbeit. 52,4 Prozent mehr an unbezahlter Care-Arbeit entfällt auf das Konto der Frauen, betrachtet man alle Haushalte im Schnitt. Sind aber Kinder mit im Haushalt, dann steigt der sogenannte Care Gap auf 83,3 Prozent. Zusammengefasst werden also rund 80 Prozent der Care-Arbeit in Deutschland von Frauen geleistet – im professionellen, ehrenamtlichen und privaten Bereich. Die geringe Wertschätzung dieser Tätigkeiten drückt sich in schlechten Ver-

dienstmöglichkeiten im professionellen Bereich und in langfristigen finanziellen Nachteilen (niedrige Einkommen, geringe Alterssicherung) aufgrund familiärer Pflege- und Erziehungszeiten aus. Und zwar für die, die sich kümmern.

Um eine generelle Aufwertung der Care-Berufe zu erreichen, wirkt die dbb bundesfrauenvertretung auf eine wertschätzende Bezahlung, die Bereitstellung von qualifiziertem Personal, familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, langfristige berufliche Perspektiven mit kostenfreien Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie einen umfassenden Arbeitsschutz hin. Aber auch die nichtvergütete private Pflege- und Sorgearbeit muss aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung mehr Wertschätzung erhalten. Seit 2017 bringt sich die dbb bundesfrauenvertretung verstärkt in den öffentlichen und politischen Diskurs zur Beseitigung des Gender Care Gaps ein.

■ Equal Care Day

Am 29. Februar 2017 fand der erste Equal Care Day statt, ins Leben gerufen von einer

unabhängigen Netzwerkinitiative. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützte den Aktionstag von Anfang an und hat sich an der Forderungsfindung für ein gemeinsames Eckpunktepapier zur Beseitigung der Ursachen des Gender Care Gaps beteiligt. Der Fokus der dbb bundesfrauenvertretung liegt hier vor allem auf den arbeitsmarktpolitischen Aspekten im öffentlichen Sektor und deren Folgen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft.

■ Forschungsprojekt zum Gender Care Gap

Im Rahmen des Sozialpartnerdialogs ist die dbb bundesfrauenvertretung als Expertin in das Forschungsprojekt des BMFSFJ zur Ergründung der Ursachen und Wirkweisen des Gender Care Gaps auf die Entwicklung der Gleichstellung in Deutschland eingebunden. Ziel ist es, wirkungsvolle politische Maßnahmen zu erarbeiten und die einzelnen Akteure schlagkräftig zu vernetzen.



Wie kann familiäre und professionelle Pflege- und Sorgearbeit aufgewertet werden? Ein brisantes Thema, mit dem sich die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung auf ihrer Frühjahrs-sitzung am 2. und 3. März 2018 beschäftigte. Almut Schnerring und Sascha Verlan, die Initiatorinnen des Equal Care Day, lieferten spannende Impulse und zeigten auf, warum sich der Kampf um mehr Wertschätzung in der privaten und beruflichen Care-Arbeit auch für Männer lohnt.



Lohngerechtigkeit schaffen

Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst

Beim Ausgleich der Verdienstunterschiede treten die öffentlichen Arbeitgebenden auf der Stelle. Das belegt die Studie zur »Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft«, die am 1. März 2018 vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) vorgelegt wurde. Darin werden erstmals die Entwicklungen bei den Verdienstunterschieden im öffentlichen Dienst dokumentiert und von 2010 bis 2014 nachgezeichnet. Die Studie von Dr. Christina Boll und Andreas Langemann liefert damit erstmals seit 2009 neue Erkenntnisse zum Verlauf des Gender Pay Gaps und dessen Ursachen im öffentlichen Bereich. Die erste Analyse des Gender Pay Gaps im öffentlichen Sektor hatte seinerzeit das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Gemeinsam mit der dbb bundesfrauenvertretung wurden die Ergebnisse am 9. September 2009 einem Expertengremium vorgestellt.

Den Ergebnissen der HWWI-Studie zufolge verharrt das sogenannte Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst seit Jahren bei einem Wert um sechs Prozent. Zudem kann kein klarer Zusammenhang zwischen der Verdienstlücke und dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Sektoren nachgewiesen werden. Der Verdienstabstand der Geschlechter ist im öffentlichen Dienst in Teilzeitjobs deutlich ausgeprägter als in Vollzeitjobs. Dabei sind unterschiedliche Entwicklungen in den unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern zu beobachten. Während sich der Verdienstvorsprung der teilzeitbeschäftigten Frauen im Sektor »Erziehung und Unterricht« zwischen 2010 und 2014 noch erhöht hat, ist er im Sektor »Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung« etwas zurückgegangen.

Die dbb bundesfrauenvertretung nahm die Veröffentlichung der HWWI-Studie zum Anlass, die Haltung öffentlicher Arbeitgebender und Dienstgebender hinsichtlich ihrer Einstellung zu einer gendergerechten Bezahlung zu hinterfragen. Aber auch die Politik steht hier in der Pflicht, die Marschroute vorzugeben, damit Frauen im öffentlichen Sektor genauso viel verdienen können wie Männer. Die bestehenden Gleichstellungsgesetze sowie das gesetzliche und tarifliche Verdienstgerüst wirkten zwar regulierend, schwächten benachteiligende Faktoren aber lediglich ab. »Auch im öffentlichen Dienst werden leitende Funktionen von Männern dominiert. Das verschiebt die Verdienstvorteile zu ihren Gunsten. Dieser Effekt wird im Sektor Erziehung und Unterricht besonders deutlich: Beamtinnen verdienen hier zwölf Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen«, stellte Helene Wildfeuer heraus. Umso wichtiger sei es, die Zugangschancen von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern.

Fortentwicklung der Einkommensperspektiven von Frauen

Das BMFSFJ hat die Diskussion um die Fortentwicklung der Einkommensperspektiven von Frauen und die Lohngerechtigkeit mit den sogenannten Dialogforen in einen größeren politischen Zusammenhang gestellt und Sozialpartner sowie Verbände beteiligt. Ziel der Dialogforen ist es, eine umfassende Diskussions- und Datengrundlage für die Fortentwicklung von Lohnperspektiven von Frauen zu entwickeln. Der Dialogprozess fand zwischen 2015 und 2017 statt. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung hatte für den dbb beamtenbund und tarifunion an den Dialogforen und an der dazugehörigen Steuerungsrunde teilgenommen.



In enger Zusammenarbeit: Wie können die Einkommenschancen von Frauen im öffentlichen Dienst verbessert werden? Diesem Thema widmete das BMFSFJ am 22. September 2016 auf Initiative der dbb bundesfrauenvertretung ein eigenes Dialogforum. Von links: Jutta Endrusch (stellv. Vorsitzende), Christine Morgenstern (Leiterin Abteilung Gleichstellung, BMFSFJ), Helene Wildfeuer (Vorsitzende).

Folgende Dialogforen fanden im Berichtszeitraum unter Beteiligung der dbb bundesfrauenvertretung statt:

- **»Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsformen«**

am 22. September 2015 im BMFSFJ

- **»Berufswahl und Berufsorientierung von Frauen«**

am 20. April 2016 im BMFSFJ

- **»Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung«**

am 3. Juni 2016 im BMFSFJ

- **»Öffentlicher Dienst«**

am 22. September 2016 im dbb forum berlin

Dialog zur Verbesserung der Einkommensperspektiven von Frauen

- **»Vorstellung des Gutachtens für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung«**

am 29. März 2017 im BMFSFJ

Dialog zur Verbesserung der Einkommensperspektiven von Frauen

- **»Wichtige Aufgaben für die nächste Legislaturperiode«**

Am 2. Juni 2017 im BMFSFJ

Entgelttransparenzgesetz

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein wichtiger Schritt, um effektiver gegen geschlechterbedingte Verdienstunterschiede angehen zu können. Allerdings bleibt das verabschiedete Gesetz weit hinter den Erwartungen zurück. Das ist der Grundtenor der Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf, die dem zuständigen BMFSFJ am 10. November 2016 übermittelt wurde. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte daran maßgeblich mitgearbeitet und den eingeschränkten Wirkungsbereich des Auskunftsrechts sowie fehlende verbindliche Sanktionsmechanismen bei nachweislicher Lohnungerechtigkeit kritisiert.

Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes 2019

Der 1. Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzgesetz der Bundesregierung, der am 10. Juli 2019 veröffentlicht wurde, zeigt die Grenzen der aktuellen Gesetzgebung auf. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte das gesetzliche Prüfverfahren und forderte die konsequente Weiterentwicklung zu einem echten Entgeltgleichheitsgesetz.

»Das Entgelttransparenzgesetz sendet ein wichtiges Signal und appelliert deutlich an die Arbeitgebenden, sich an das Lohngleichheitsgebot zu halten. Leider aber haben sich die bereits im Gesetzgebungsverfahren benannten Schwachstel-



© Birgit Strahlendorff, dbb

Helene Wildfeuer (links) und Familienrechtlerin Lore Maria Peschel-Gutzeit im Gespräch mit Bundesministerin Manuela Schwesig (rechts) auf dem Equal Pay Day Forum im BMFSFJ am 3. November 2015.

len in der Praxis bestätigt. Jetzt muss vom Gesetzgeber nachgebessert werden, vor allem auch mit Blick auf den öffentlichen Dienst«, erklärte Helene Wildfeuer am 10. Juli 2019 anlässlich der Kabinettsbefassung mit dem Evaluationsbericht »Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern« des BMFSFJ und der Vorlage der Stellungnahme der dbb bundesfrauenvertretung zum Evaluationsbericht.

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

Als einen der Hauptgründe für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bezeichnet die dbb bundesfrauenvertretung das Fehlen von differenzierten und geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Beurteilungsstatistiken. Diese müssten verpflichtend eingeführt und veröffentlicht werden, um Transparenz zu schaffen und geschlechterbedingte Entgeltunterschiede aufzudecken. »Die dienstliche Beurteilung – und dort insbesondere die Beurteilungskriterien – müssen mit Blick auf die demografische Entwicklung, den digitalen Wandel und Arbeiten 4.0 gendersensibel überarbeitet und gestaltet werden. Nach wie vor sind es vor allem Frauen, deren berufliches Fortkommen durch die ungleich verteilte familiäre Sorgearbeit wie etwa Kindererziehung oder Pflege von

Regelmäßige Überprüfung gesetzlich vorgeschrieben

Die Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes ist in § 23 Entgelttransparenzgesetz geregelt. Danach ist das Gesetz regelmäßig, erstmals zwei Jahre nach seinem Inkrafttreten 2017, im Hinblick auf seine Wirksamkeit zu evaluieren. Das Gesetz soll dazu beitragen, betriebliche Entgeltstrukturen transparent zu machen. Das Gesetz legt verschiedene Instrumente fest, die Unternehmen dabei unterstützen, die Ursachen für geschlechterbedingte Entgeltunterschiede zu beheben. Dazu zählen unter anderem ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte sowie regelmäßige Berichtspflichten und eine Aufforderung an Arbeitgebende zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren.

Angehörigen gehemmt wird und die dadurch in der Lebensverlaufsperspektive Entgelt Nachteile erleiden«, erläuterte Wildfeuer.

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

Die wichtigsten Ergebnisse des Evaluationsberichts:

- Der Auskunftsanspruch wurde bisher eher zurückhaltend genutzt: Bisher haben nur vier Prozent der befragten Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten den Auskunftsanspruch geltend gemacht.
- Ein beachtlicher Teil der Unternehmen hat eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen

vorgenommen. 45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten haben nach der Einführung des Gesetzes freiwillig ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft und weitere sieben Prozent planen eine solche Prüfung. 44 Prozent der befragten lagerberichtspflichtigen Unternehmen gaben an, im Befragungszeitraum bereits einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellt zu haben und 40 Prozent planen, dies noch zu tun.

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

Empfehlungen zur besseren Wirksamkeit des Gesetzes

- die Bekanntheit des Gesetzes erhöhen.
- den individuellen Auskunftsanspruch stärken durch die Vereinfachung des Auskunftsverfahrens und die Erhöhung der Aussagekraft der Auskunft durch die Erweiterung der zu gewährenden Informationen.
- Anreizsysteme für betriebliche Prüfverfahren schaffen.
- die Anforderungen an die Berichtspflicht konkretisieren sowie die Einführung von Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht prüfen.

Engagement zum Equal Pay Day

Um deutschlandweit Aufmerksamkeit auf das Lohnungleichgewicht zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) im öffentlichen Dienst zu lenken, unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung seit vielen Jahren die Initiative zum »Equal



Ein klares Zeichen gegen geschlechterbedingte Lohndiskriminierung setzte die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung am 5. März 2016 auf ihrer Frühjahrssitzung in Königswinter.



© BPW Germany – Oliver Betke

Auf dem Equal Pay Day Kongress 2017: Henrike von Platen, Past-Präsidentin BPW Germany und FairPayExpertin, Astrid Hollmann, stellv. dbb Bundesvorsitzende, Edda Schliepack, Bundesfrauensprecherin des SoVD, Hannelore Buls, Vorsitzende Fachausschuss Bundestagswahl 2017 im Deutschen Frauenrat, Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Uta Zech, Präsidentin BPW Germany und Dr. Carola Reimann, stellv. Vorsitzende der SPD Bundestagsfraktion (von links).

Pay Day« als Schwerpunktpartnerin. In dieser Funktion informiert die dbb bundesfrauenvertretung über die Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst, führt Gespräche mit Stakeholdern und drängt auf die Beseitigung von entgeltdiskriminierenden Strukturen im öffentlichen Sektor und den privatisierten Bereichen.

Auf dem Equal Pay Day Kongress am 18. März 2017, der anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Initiative für Lohngerechtigkeit stattfand, sensibilisierte Helene Wildfeuer die rund 500 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft für die Ursachen von geschlechterspezifischen Verdienstunterschieden im öffentlichen Dienst. Nur wenigen sei bewusst, dass sich niedrige Tariflöhne und der Verzicht auf bezahlte Arbeitsstunden gravierend auf die Alterseinkünfte auswirken, betonte Wildfeuer in ihrem Diskussionsimpuls.

FairPay-Bündnis: Lohngerechtigkeit – jetzt!

»Gleichheit auf dem Gehaltszettel« lautet die Forderung des überfraktionellen Aktionsbündnisses FairPay. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Initiative für mehr Lohngerechtigkeit und faire Verdienstchancen von Männern und Frauen als eine Erstzeichnerin der Online-Petition FairPay, die am 5. Juli 2016 an den Start ging. »Auch im öffentlichen Dienst gibt es Entgeltunterschiede von bis zu 21 Prozent. Die dürfen wir nicht kleinreden. Und nur, weil die notwendigen Lösungen nicht für jeden bequem sind, heißt das noch lange nicht, dass es kein Problem gibt. Hier muss die Politik konsequent gegensteuern und strukturelle Ursachen von Entgeltdiskriminierungen gezielt bekämpfen. Fair Pay jetzt!«, erklärt Helene Wildfeuer auf der



Online-Petition FairPay

Berliner Erklärung für Gleichheit auf dem Gehaltszettel


[Initiatorinnen](#)
[Statements](#)
[Partner](#)
[Unterschriftenliste](#)
[Presse](#)
[Kontakt](#)
[Impressum](#)
[Unterzeichnen](#)


Caren Marks MdB, **Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familien, Senioren, Frauen und Jugend**
Auch Selbstverständlichkeiten wie das Frauenwahlrecht mussten erkämpft werden – es ist Zeit für Lohngerechtigkeit.



Helene Wildfeuer, **Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung**
Auch im öffentlichen Dienst gibt es Entgeltunterschiede von bis zu 21 Prozent. Die dürfen wir nicht kleinreden. Und nur, weil die notwendigen Lösungen nicht für jeden bequem sind, heißt das noch lange nicht, dass es kein Problem gibt. Hier muss die Politik konsequent gegensteuern und strukturelle Ursachen von Entgeltdiskriminierungen gezielt bekämpfen. #FairPay365 jetzt! #gleichistmehr



Katarina Barley – **Generalsekretärin der SPD**
Es geht um Gerechtigkeit, um Gleichstellung, um eigenständige Existenzsicherung und Wertschätzung. Geld ist nicht alles, aber ohne Geld geht's auch nicht. Und die Lohnlücke von heute ist die Einkommenslücke von morgen und die Rentenlücke von übermorgen. Damit müssen wir endlich Schluss machen. Wir brauchen das Gesetz für Lohngerechtigkeit. Jetzt!

Homepage des Bündnisses. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner stehen gemeinsam dafür ein, alle Ansätze, die zu mehr Lohngerechtigkeit führen, im FairPay-Bündnis zu vereinen. Konkret heißt das, Lohntransparenz für alle herzustellen, die Verpflichtung einzugehen, eine festgestellte ungleiche Bezahlung zu beheben und soziale Befürde aufzuwerten.

Zu den Initiatorinnen zählen unter anderem Ramona Pisal, ehemalige Präsidentin Deutscher Juristinnenbund, Monika Schulz-Strelow, Präsidentin Fidar – Frauen in die Aufsichtsräte und Henrike von Platen, Past-Präsidentin Business

and Professional Women Germany e.V. Das Bündnis FairPay baut auf dem Bündnis »Berliner Erklärung« auf, das 2011 als Initiative für die Quote in Aufsichtsräten startete, damals mit dem Ziel, mehr Frauen in die Entscheidungsprozesse der Wirtschaft einzubeziehen. »Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist der erste große Schritt getan. Das nächste Ziel: Entgeltgleichheit«, heißt es in der Absichtserklärung des Aktionsbündnisses.

Mehr dazu unter:

<https://www.fairpay-heute.de/statements/>

Fair Pay Management Circle: Frauen in Führung in öffentlichen Unternehmen

Eigentlich sollte es gerade in Unternehmen der öffentlichen Hand ja längst besonders fair zugehen – doch noch immer wird nur jede dritte Führungsposition in Behörden und Bundesunternehmen mit einer Frau besetzt. Wie ist das möglich? Diese Frage stand am 28. Januar 2019 im Mittelpunkt eines Fair Pay Management Circles in Kooperation mit der dbb bundesfrauenvertretung im dbb forum berlin.

In den Unternehmen der öffentlichen Hand sind Frauen in Führungspositionen – ob im Top-Management oder in den Vorständen – immer noch die Ausnahme. In den Vorständen der börsennotierten deutschen Unternehmen gibt es mehr Männer, die Thomas oder Michael heißen, als dort insgesamt Frauen zu finden sind. In den Ministerien sind es die Staatssekretäre, unter denen sich mehr Männer mit dem Namen Hans als Frauen finden. Über den Thomas-Kreislauf, die Hans-Bremse und die Hürden auf dem Weg zur Gleichstellung wurde im dbb forum berlin engagiert diskutiert. Der Best Practice Austausch zwischen Expertinnen, EntscheidungsträgerInnen und Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik fand in Zusammenarbeit mit dem Fair Pay Innovation Lab (FPI) statt. Seit dem Sommer 2017 unterstützt das FPI Unternehmen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit.

Helene Wildfeuer betonte eingangs, dass die Entwicklung zwar positiv, aber noch lange nicht zufriedenstellend sei: »Der Frauenanteil wächst – nur leider nicht dort, wo Spitzengehälter gezahlt werden!« Und noch in einem anderen Punkt unterscheiden sich die öffentlichen Unternehmen kaum von der freien Wirtschaft: »Frauen machen überwiegend dort Karriere, wo insgesamt niedrigere Gehälter gezahlt werden.«

Die Gäste aus wissenschaftlichen Instituten und Ministerien, aus Gewerkschaften und Unternehmen sehen großen Handlungsbedarf: Der öffentliche Dienst sei nicht mehr per se ein attraktiver Arbeitgeber. Um dem Imagewandel entgegenzuwirken, brauche es noch deutlich mehr Recruiting- und Vereinbarkeitsmaßnahmen – für Frauen wie Männer. Führung in Teilzeit sei ein Muss, auch müsse man sich dringend vom veralteten Selbstverständnis und überholten Rollenbildern verabschieden. Denn ob Verkehr, Wasser oder Entsorgung – viele der einst typisch »männlichen« Berufsbilder hätten sich stark gewandelt. Längst hätten sich daraus IT-Unternehmen entwickelt, mit entsprechend guten Verdienstchancen. Mit Sorge wird die Bezahlung in den typisch »weiblichen« Berufen in Pflege und Erziehung gesehen, wo schon jetzt zahlreiche Stellen vakant sind. Dabei ist Gleichstellung keine Kür, sondern ein Muss – kein Unternehmen wird es sich in Zukunft noch leisten können, Frauen nicht zu fördern.

Mehr über die Fair Pay Management Circle:
<https://www.fpi-lab.org/fair-pay-management-circle/>

Tarifpolitik: Starke Frauen für starke Löhne

In Deutschland demonstrieren jährlich tausende im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Mit ihrer Beteiligung an den bundesweiten Streiks und Protestkundgebungen tragen sie einen großen Teil dazu bei, die langwierigen Verhandlungen über die Erhöhung der Einkommen in Bund, Kommunen und in den Ländern zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt den Arbeitskampf und steht den engagierten Frauen tatkräftig zur Seite.



© Thomas Wagner / bfg



© Jan Brenner / dbb



© Lothar Drechsel Photodesign



© Thomas Wagner / bfg



© Friedhelm Windmüller / dbb verlag



© Viktoria Kuehne



© Jan Brenner / dbb



© Volker Oehl



© Christiane Breitfelder

Forschungsprojekt Tarifverhandlungen und Gender Wage Gap

Um die wissenschaftliche Datengrundlage zur Erforschung der geschlechterbedingten Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst voranzubringen, unterstützte die dbb bundesfrauenvertretung die vom Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten »Experimentelle(n) Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap«. Die Ergebnisse wurden am 17. November 2015 im BMFSFJ vorgestellt. Für die dbb bundesfrauenvertretung vor Ort war Jutta Endrusch, stellvertretende Vorsitzende.

Das Forschungsprojekt befasste sich mit der Frage, wie und ob kollektive Lohnverhandlungen Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen beeinflussen können. Die Wissenschaftlerinnen kamen zu dem Ergebnis, dass die Entgeltstrukturen, die in Tarifverträgen festgelegt werden, dazu beitragen, die Lohnlücke zu zementieren oder zu beheben. Verhandlungen über die Höhe der Entgelte sind hingegen nur sehr bedingt geeignet, um auf brancheninterne Entgeltdiskriminierung Einfluss zu nehmen. Deswegen sind geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in der Regel bei Tarifverhandlungen auch kein Thema. Die dbb bundesfrauenvertretung nutzt diese Erkenntnisse, um bei den überwiegend männlichen Tarifverhandlungspartnern aufklärend und bewusstmachend zu wirken.

Geschlechtergerechte Alterssicherung

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich seit 1990 für eine bessere Anerkennung von Erziehungsleistungen in der Alterssicherung ein. Mit Nachdruck hatte sie daher das Ziel der Großen

Koalition verfolgt, die sogenannte Mütterrente einzuführen. Hinter dem Begriff »Mütterrente« steht das politische Vorhaben, Erziehungszeiten von Kindern, die vor 1992 geboren wurden, besser in der Alterssicherung anzuerkennen. Seit dem 1. Juli 2014 wird Müttern und Vätern von Kindern, die vor 1992 geboren sind, ein zusätzliches Jahr und damit insgesamt zwei Jahre für Kindererziehungszeiten rentenwirksam anerkannt. Das heißt, bei der Rentenberechnung werden künftig zwei Rentenpunkte für Kindererziehungszeiten berücksichtigt. Elternteile, die Erziehungsleistungen nach dem 1. Januar 1992 erbracht haben, erhalten drei Rentenpunkte. Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger – mit Ausnahme der bayerischen und sächsischen – waren von der Mütterrente bisher ausgeschlossen.

Der Gesetzentwurf zum Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz, zu dem die dbb am 29. Mai 2019 an einem Beteiligungsgespräch teilnahm und der dem dbb im Sommer 2019 zur Stellungnahme vorlag, enthält entscheidende Regelungen, die die systemgerechte Umsetzung der Mütterrente auf den Bundesbeamtenbereich in greifbare Nähe bringt. Zum Redaktionsschluss befand sich der Gesetzesentwurf zur Beratung in den zuständigen Bundestagsausschüssen. Im Sinne der Gleichbehandlung bleibt nach wie vor die Aufhebung der Stichtagregelung fortwährender Kritikpunkt.

Darüber hinaus setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung im dbb-Verbund dafür ein, dass die Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes sowie die betriebliche Zusatzversorgung der VBL von Klauseln bereinigt werden, die sich negativ zulasten von weiblichen Beschäftigten auswirken können. Zuletzt erzielte der dbb ein angemessenes Ergebnis bezüglich der Zusatzversorgung für Landes- und Bundesbeschäftigte: Mutterschutzzeiten, die vor dem 18. Mai 1990 in Anspruch genommen wurden, werden künftig bei der Berechnung der Wartezeiten berücksichtigt.

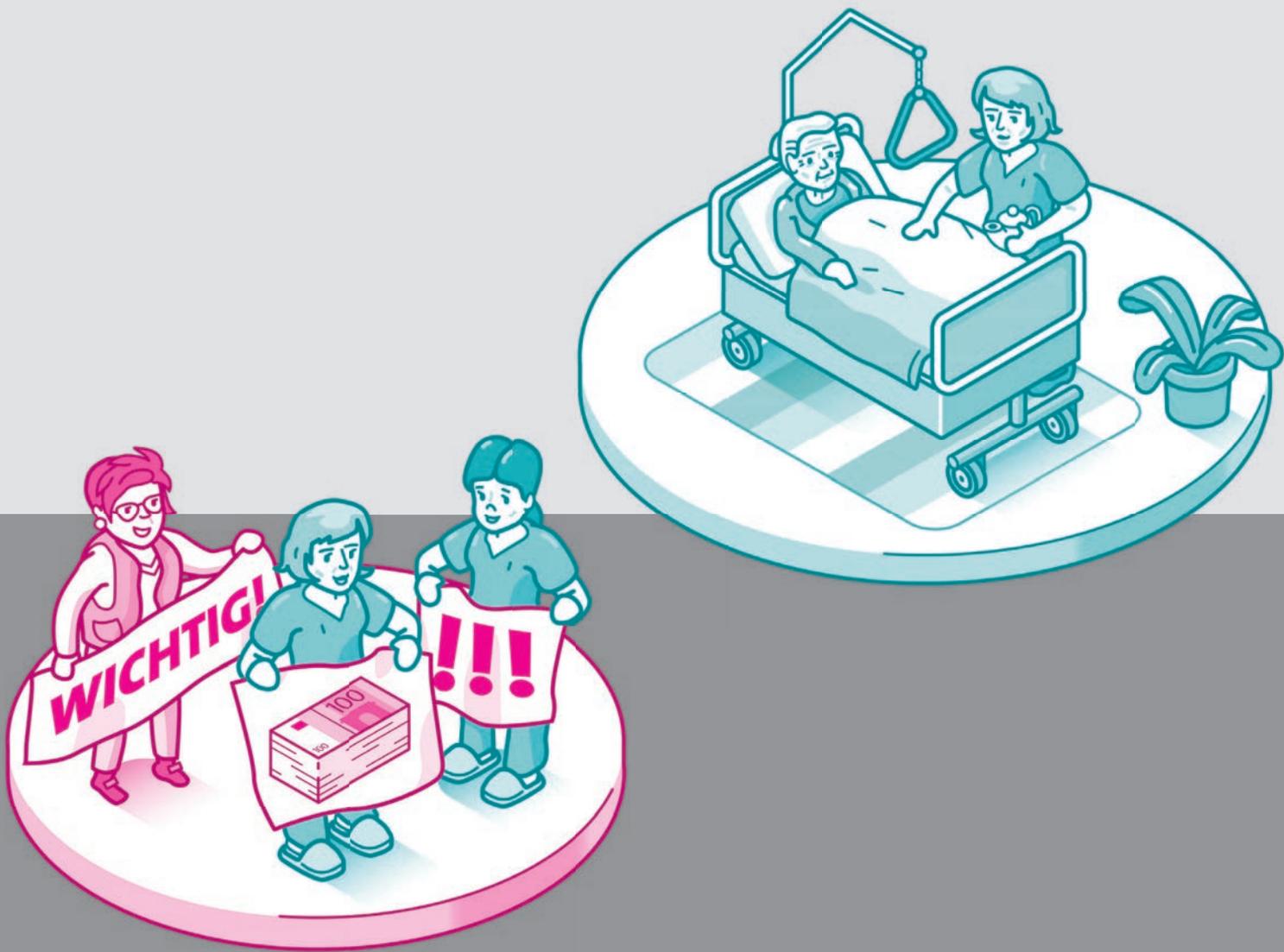
Deutscher Frauenrat fordert geschlechtergerechte Altersversorgung

Auf der jährlichen Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrates am 11. und 12. Juni 2016 in Berlin hatte die dbb bundesfrauenvertretung einen Antrag zur besseren Anerkennung von Erziehungszeiten in der Beamtenversorgung für Kinder, die vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden, eingereicht, der von der Mitgliederversammlung beschlossen wurde. Damit wurde die Forderung der dbb bundesfrauenvertretung nach der systemgerechten Übertragung der sogenannten Mütterrente auf den Beamtenbereich in den Forderungskatalog der größten Frauenlobby Deutschlands aufgenommen.



© dbb bundesfrauenvertretung

Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats 2017 – gut vernetzt für eine effektvolle Frauenarbeit: Sabine Schumann, Jutta Endrusch, Dr. Katarina Barley (damals Bundesfamilienministerin), Mona Küppers (Vorsitzende Deutscher Frauenrat), Milanie Hengst und Astrid Hollmann (von links).



Dienstleistung wertschätzen – Gendergerechter Gesundheitsschutz

Mutterschutzreform: Mehr Schutz für junge Mütter

Die große Koalition hat sich auf die Novellierung des Mutterschutzgesetzes geeinigt. Damit ist der erste Schritt hin zu einem modernen Mutterschutzgesetz getan. Die Reform soll Frauen zukünftig noch besser bei der Vereinbarung von Beruf, Schwangerschaft und Stillzeit unterstützen. Zukünftig sollen neben Arbeitnehmerinnen insbesondere auch Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen im Mutterschutzgesetz berücksichtigt werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt diese Ausweitung des Personenkreises. Bei der Umsetzung müsse aber gewährleistet sein, dass schwangere und stillende Frauen in ihrer Berufsausbildung beziehungsweise während eines Studiums keine Nachteile erleiden. »Arbeitgeber, Behörden, Schulen und Hochschulen müssen hier flexible Regelungen für Frauen in der Zeit des Mutterschutzes gewährleisten. Neben dem gesundheitlichen Mutterschutz setzen wir uns perspektivisch auch für eine finanzielle Unterstützung dieser Personengruppe ein«, machte Helene Wildfeuer deutlich. Der geltende Mutterschutz beinhalte zwar den gesundheitlichen Schutz sowie die Lohnfortzahlung für Arbeitnehmerinnen. Die Novellierung sehe jedoch keinerlei finanzielle Unterstützung für Schwangere und junge Mütter in der Ausbildung vor. »Für eine Unterbrechung der Studien- beziehungsweise Ausbildungszeit ist dies aber dringend notwendig«, so Wildfeuer.

Darüber hinaus müsse neben der besonderen Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes auch die der Schule beziehungsweise Hochschule ins Auge gefasst werden. Zu beachten seien hierbei physische und psychische Gefahren. Hierzu gehören laut dbb bundesfrauenvertretung nicht nur die Wirkungsstätte an sich, sondern auch die Zu- und Abwege. »Auch im öffentlichen Dienst müssen sich Arbeitgebende und

Personalräte mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen, da die besondere Gefährdungsbeurteilung der Mitbestimmung unterliegt«, so die Vorsitzende.

Längere Schutzfristen und Nachtarbeitsverbot

Das Gesetz sieht zudem eine Verlängerung der Schutzfristen von acht auf zwölf Wochen



Milanie Hengst und Petra Mackroth (links), Abteilungsleiterin Familienpolitik BMFSFJ, bei der Anhörung der Verbände zur Neuregelung des Mutterschutzrechts im Bundestag am 19. September 2016.



©Friedhelm Windmüller / dbbverlag

Zehn Jahre nach der ersten Föderalismusreform in Deutschland hat Helene Wildfeuer in einem politischen Podiumsgespräch mit der Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Malu Dreyer (rechts), und der Vorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion rheinlandpfalz, Lilli Lenz (links), am 17. September 2016 Bilanz gezogen. »Bundesweit – von Rheinland-Pfalz über Berlin bis Schleswig-Holstein – bestehen 17 verschiedene Herangehensweisen, wie Gleichberechtigung der Geschlechter weiter vorangebracht werden kann und soll. Diese Regelungsvielfalt führt im öffentlichen Dienst an verschiedenen Stellen zu neuen Ungleichheiten. Wildfeuer appellierte an die rheinland-pfälzische Ministerpräsidentin, sich auch in ihrem Bundesland für bundesweit einheitliche Gleichstellungsstandards einzusetzen.

für Frauen nach der Geburt eines behinderten Kindes vor. Neu aufgenommen in das Mutterschutzgesetz wird ein viermonatiger Kündigungsschutz für Frauen bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Ebenfalls vorgesehen ist die Integration der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz in das neue Mutterschutzgesetz. Danach sollen Beschäftigungsverbote in bestimmten Fällen nicht mehr gegen den Willen der schwangeren Frauen möglich sein. Vielmehr sollen ihre Arbeitsplätze umgestaltet werden, so dass Gesundheitsgefährdungen auszuschließen seien, hieß es seitens des Familienausschusses im Bundestag.

Kritisch zu sehen sind aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung hingegen die neuen Möglichkeiten, auch Sonn- und Feiertagsarbeit auf freiwilliger Basis zu ermöglichen. Hier hatte sich der zuständige Ausschuss für ein prinzipielles Nachtarbeitsverbot für schwangere oder stillende Frauen von 20 Uhr bis 6 Uhr ausgesprochen. Die aktuelle Gesetzesvorlage räumt aber auch Ausnahmen ein: Eine Beschäftigung bis 22 Uhr soll durch ein behördliches Genehmigungsverfahren ermöglicht werden, wenn die Frau dem ausdrücklich zustimmt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Immer ein Vorteil mehr!

Günstiger versichern. Besser finanzieren. Mehr sparen.

Sichern Sie sich jetzt ausgezeichnete Vorsorge- und Vorteilsangebote.
Exklusiv für die dbb bundesfrauenvertretung und ihre Angehörigen.

Informieren Sie sich unter:
www.dbb-vorteilswelt.de

Oder rufen Sie uns an:
030 / 4081 6444

Bild: contrastwerkstatt

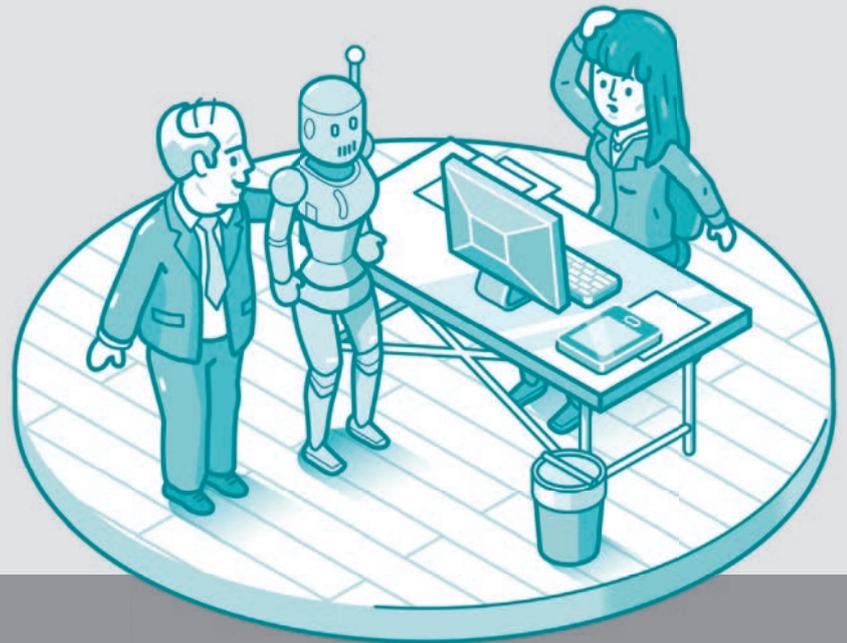


dbb
vorsorgewerk



dbb
vorteilswelt

Beste Vorteile. Beste Marken. Beste Rabatte.



Arbeitsplätze sicher gestalten

Gegen Gewalt am Arbeitsplatz: Mehr Sicherheit für weibliche Beschäftigte

Die dbb bundesfrauenvertretung engagiert sich für einen gewaltfreien öffentlichen Dienst. Insbesondere setzt sie sich für den Schutz von Frauen vor sexualisierter Gewalt und tätlichen Übergriffen am Arbeitsplatz sowie gegen häusliche Gewalt ein. Aber auch der Kampf gegen »Alltagssexismus« im öffentlichen Dienst gehört zu den erklärten Zielen.

Seit den Vorkommnissen in Köln in der Silvesternacht im Jahr 2016 hat das Thema zunehmend Aufmerksamkeit erlangt. Auch im dbb ist die Frage nach mehr Sicherheit für weibliche Beschäftigte vor allem bei der Polizei, beim Zoll und in den Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen direkter Kundenkontakt besteht, zu einem wichtigen Kernthema geworden. Mehr und mehr Hinweise von weiblichen Beschäftigten, die von Belästigungen, Erniedrigungen und sexueller Nötigung im Dienst berichten, erreichen die dbb bundesfrauenvertretung und andere dbb Mitgliedsorganisationen. Das heißt nicht, dass die Zahl der Übergriffe steigt, das heißt zunächst nur, dass sich Frauen häufiger trauen, darüber zu sprechen. Diesen Mut unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung und bestärkt jede Betroffene, sich Hilfe zu suchen.

Die dbb bundesfrauenvertretung informiert regelmäßig über Hilfsangebote und fordert von der Politik, gezielt in die Prävention von sexistischem und gewalttätigem Verhalten gegenüber Frauen zu investieren. Von den Vorgesetzten im öffentlichen Dienst erwartet die Chefin der dbb bundesfrauenvertretung eine klare Positionierung gegen Alltagssexismus und eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber gewalttätigem Verhalten am Arbeitsplatz. »Vorgesetzte können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt vor gewalttätigen Übergriffen zu schützen«, so Helene Wildfeuer.

Zum internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November 2016 hatte sich die dbb bundesfrauenvertretung an der Kampagne der Bundesfamilienministerin »Wir brechen das Schweigen« beteiligt und die Mitmachaktion »Schweigen brechen« auf Facebook unterstützt. Ziel war es, das Hilfefon »Gewalt gegen Frauen« bekannter zu machen und verstärkt Aufmerksamkeit auf das Thema zu lenken.

Istanbul-Konvention verabschiedet

Frauen müssen besser vor Gewalt geschützt werden. Dazu hat sich die Bundesregierung mit einem Gesetzentwurf zum »Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt« am 8. März 2017, dem internationalen Frauentag, bekannt. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die Umsetzung der Istanbul-Konvention des Europarates durch das Bundeskabinett ausdrücklich begrüßt und eine schnelle Umsetzung gefordert. Insbesondere die Sensibilisierung von Arbeitgebenden und der Ausbau von Hilfsangeboten am Arbeitsplatz müsse vorangetrieben werden. Die öffentlichen Arbeitgebenden müssten hier mit gutem Beispiel vorangehen. Sie müssen ein vertrauensvolles Arbeitsklima schaffen, indem sie ihre Unterstützung progressiv und vorausschauend anbieten.

Die Istanbul-Konvention wurde 2011 während des türkischen Vorsitzes im Ministerkomitee des Europarats in Istanbul geschlossen. Wie das BMFSFJ am 8. März 2017 mitteilte, hatten bis dato 22 der insgesamt 47 Mitgliedstaaten des Europarats das Übereinkommen ratifiziert, weitere 21 bereiteten sich darauf vor. Das Abkommen umfasst 81 Artikel. Darin sind Maßnahmen formuliert, welche die Mitgliedstaaten ergreifen müssen, um Gewalt gegen Frauen zu verhindern, die Opfer zu schützen und die Täter zu bestrafen.

Mehr zur Istanbul-Konvention: <http://www.coe.int/en/web/istanbulconvention/home>

Gegen Sexismus am Arbeitsplatz

26 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland haben schon Formen sexueller Belästigung oder sexistischen Verhaltens im Arbeitsumfeld sich selbst gegenüber erlebt. Zudem gibt mehr als die Hälfte aller benachteiligten Frauen an, wegen ihres Geschlechts am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein. Das hat die dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2018 ergeben, die das Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag des dbb durchgeführt und am 30. August 2018 in Berlin vorgestellt hat. Demnach gaben lediglich 65 Prozent aller befragten Frauen an, noch nie Formen von sexueller Belästigung oder sexistischem Ver-

halten im Arbeitsumfeld erlebt zu haben. 26 Prozent hingegen erlebten sie bei sich selbst, 19 Prozent bei Kolleginnen und zwei Prozent bei Kundinnen.

»Es ist gut, dass dieses ernste Thema nicht weiter totgeschwiegen wird. Insbesondere unsere dbb bundesfrauenvertretung setzt sich seit Jahren für eine diskriminierungs- und sexismusfreie Verwaltungskultur ein«, kommentierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Umfrageergebnisse. »Die #MeToo-Debatte und die Gesetzesverschärfung mit Blick auf sexuelle Belästigung haben hier sicher das Bewusstsein geschärft. Es muss aber noch mehr geschehen. Wir müssen zum Beispiel kontinuierlich die gängigen Rollenklischees in Erziehung und Schule überprüfen. Außerdem müssen wir die

Erlebte Formen sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld *)

	Es haben in ihrem Arbeitsumfeld schon einmal Formen der sexuellen Belästigung oder von sexistischem Verhalten erlebt			
	ja selbst %	ja bei Kollegen %	ja**) bei Kunden %	nein nichts davon %
insgesamt	15	20	2	70
Männer	6	21	3	75
Frauen	26	19	2	65
14- bis 29-Jährige	22	26	4	63
30- bis 44-Jährige	12	16	3	74
45- bis 59-Jährige	13	19	1	72
60 Jahre und älter	16	21	2	69
Angestellte, Arbeiter	15	20	3	71
Beamte	15	20	2	68
Tarifbeschäftigte	20	20	2	66

*) Basis: Abhängig Beschäftigte

**) Mehrfachnennung möglich

Bürgerbefragung »Öffentlicher Dienst« 2018, dbb beamtenbund und tarifunion / forsa, S. 26.



© Businessfotografie Inga Haar

Die Prävention von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und das Bekämpfen von sexistischem Verhalten am Arbeitsplatz erfordert behördenübergreifende Maßnahmen. Die dbb bundesfrauenvertretung steht hierzu in ständigem Austausch mit der dbb Bundesleitung.

Führungskräfte in Betrieben und Dienststellen intensiv zur Prävention von sexueller Gewalt fortbilden.«

52 Prozent der Frauen, die am Arbeitsplatz Diskriminierung erlebt haben, gaben an, dass dies mit ihrem Geschlecht zusammenhing. Hier liegt der Anteil der Männer bei 14 Prozent. Hingegen fühlten sich mit 47 Prozent knapp die Hälfte aller Männer aufgrund ihres Alters schon benachteiligt oder diskriminiert. Dem stehen 38 Prozent aller Frauen gegenüber.

Häufigste Auswirkung der erfahrenen Diskriminierung war, eine Stelle nicht bekommen zu haben. 55 Prozent aller Betroffenen machten eine entsprechende Angabe. Aber auch bei der Verteilung von Aufgaben (30 Prozent) oder bei Gehaltserhöhungen (21 Prozent) und Beförderungen (15 Prozent) fühlten sich viele Beschäftigte benachteiligt. Silberbach: »Hier geht es für uns vor allem um die Unterstützung der Betroffenen. Der dbb

und die dbb bundesfrauenvertretung fordern deshalb eine Reform des Antidiskriminierungsgesetzes und die Zulassung von Verbandsklagen. Damit könnten wir den Diskriminierungsopfern besser den Rücken stärken.«

Helene Wildfeuer warnte zudem: »Beunruhigend ist, dass sich betroffene Frauen in der Regel nicht trauen gegen sexistisches Verhalten vorzugehen«. Die Dienstherren und öffentlichen Arbeitgeber müssten die Alarmsignale ernst nehmen und sich offen gegen sexistische Tendenzen im Behördenalltag stellen. »Das Thema muss raus aus der Tabuzone. Wir müssen vor Ort in den Dienststellen offen über gezielte Maßnahmen zur Förderung einer diskriminierungs- und sexismusfreien Behördenkultur sprechen. Dazu gehören niedrigschwellige Hilfsangebote und die gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte. Sie müssen ermutigt und ermächtigt werden, sexistisches Verhalten und geschlechtsspezifische Diskriminierung früh zu erkennen und zu unterbinden«, so Wildfeuer.



ORGANISATION

Soziales Networking – Unsere Organisationsstrukturen

Die dbb bundesfrauen- vertretung – Stimme der Frauen im dbb

Die dbb bundesfrauenvertretung steht im dbb seit über 50 Jahren als Marke mit starkem Wiedererkennungswert für gewerkschaftliche und fachliche Kompetenz. Sie ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigenständige Einrichtung unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die berufs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von mehr als 400 000 Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft. Mitglieder sind alle dbb Gewerkschaften, die Frauen organisieren.

Ihre Zusammensetzung spiegelt die Vielfalt des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors wider. Innerhalb des dbb tritt die dbb bundesfrauenvertretung für die Rechte der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und in dessen privatisierten Bereichen ein. Ihre Hauptaufgaben liegen darin, die besonderen Interessen von Frauen zu bündeln, auf Defizite hinzuweisen und konstruktive Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Neben der politischen Interessenvertretung gegenüber politischen Vertreterinnen und Vertretern setzt die dbb bundesfrauenvertretung über eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit bundesweit frauenpolitische Akzente. Ziel ist es, eine geschlechtergerechte Gesellschaft mitzugestalten, in der die öffentliche Verwaltung als Synonym für eine frauen- und familienfreundliche Arbeitswelt steht.



Als Teilorganisation des dbb nimmt die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zu Gesetzentwürfen, Wahlprogrammen sowie aktuellen Regierungsvorhaben und wirkt aktiv in den dbb Gremien mit. Die Positionen der dbb bundesfrauenvertretung aus fachspezifischen Beratungen und schriftlichen Stellungnahmen finden dadurch Eingang in die Stellungnahmen und den politischen Meinungsbildungsprozess des dbb beamtenbund und tarifunion.

Im Wege des Rechtsschutzes initiiert die dbb bundesfrauenvertretung darüber hinaus Musterverfahren in besonders gelagerten Fällen von herausragendem frauenpolitischen Interesse, die sie in Zusammenarbeit mit den dbb Dienstleistungszentren (DLZ) verfolgt.

dbb bundesfrauenkongress

Für die Frauenorganisationen innerhalb des dbb ist das »Netzwerk dbb bundesfrauenvertretung« die Grundlage für die frauenpolitische Arbeit innerhalb des dbb. Sichtbar wird das Netzwerk auf dem dbb bundesfrauenkongress, dem obersten Beschlussgremium der dbb bundesfrauenvertretung. Das Gremium versammelt alle fünf Jahre rund 400 weibliche Delegierte aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften und dbb Landesbünden.

Neben der Wahl der Geschäftsführung legt das Gremium die politische Agenda der dbb bundesfrauenvertretung für die kommenden fünf Jahre fest. Die Beschlüsse des Kongresses sind zudem



»Erfolgsfaktor Zukunft: Frauen und Männer – gemeinsam stark!« lautete das Motto des dbb bundesfrauenkongresses 2015.



© Marco Urban

Die Journalistin Bascha Mika legte den Delegierten des 11. dbb bundesfrauenkongress in ihrem Impulsvortrag eine bewusst provokative Frage vor: »Wann reicht es uns denn wirklich? Seit den 70er Jahren reden wir über Lohngleichheit: Mir geht das alles viel zu langsam! Doch warum ist das so? Weil wir in Deutschland zwar kein Erkenntnisproblem haben, sondern ein Umsetzungsproblem, was die Strukturen betrifft.« Aus ihrer Sicht dürfe nicht immer nur über die Frauen geredet werden, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehe, betonte Mika. Dieses Thema betreffe beide Geschlechter gleichermaßen, Männer müssten sich für Kindererziehung und Pflege genauso verantwortlich fühlen wie ihre Partnerinnen. »Wir Frauen müssen uns aber auch selbst in den Blick nehmen. Wir stellen uns gerne ein Bein, indem wir durch die Selbstverständlichkeit, mit der wir in Teilzeit gehen und uns für die Familie verantwortlich fühlen, das System am Leben halten.«

ausschlaggebend für den darauffolgenden dbb Gewerkschaftstag und damit richtunggebend für die frauen-, gleichstellungs-, und familienpolitischen Leitlinien des dbb.

Zuletzt tagte der Kongress am 8. und 9. Mai 2015 in Potsdam unter dem Motto »Erfolgsfaktor Zukunft: Frauen und Männer – gemeinsam stark!«. Insgesamt 370 Delegierte aus Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden des dbb verabschiedeten 122 Anträge und acht Entschlüsse, die die politische Stoßrichtung der dbb bundesfrauenvertretung festschreiben. Darin bezieht die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zur Beseitigung der Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst, fordert mehr Frauen in Führungspositionen und setzt sich für das Gender Budgeting als Handlungsprinzip bei den Staatsfinanzen ein. Weitere

Handlungsschwerpunkte legte die dbb bundesfrauenvertretung auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere sowie von Pflege und Beruf, auf die systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Altersversorgung, auf die Sicherung des Qualitätsanspruchs in der Kinderbetreuung sowie auf die Ausgestaltung eines gendergerechten Gesundheitsmanagements in öffentlichen Betrieben und Behörden.

Zudem bot der 11. dbb bundesfrauenkongress den Delegierten die Möglichkeit, sich mit Ehrengästen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik über die politischen und gesellschaftlichen Aspekte von Chancengerechtigkeit und Gleichstellung im öffentlichen Dienst auszutauschen und ihr frauenpolitisches Netzwerk zu erweitern.

Geschäftsführung

Repräsentatives Gegenstück zur dbb Bundesleitung in der dbb bundesfrauenvertretung ist die Geschäftsführung. Sie setzt die frauenpolitische Agenda im dbb und darüber hinaus um und entscheidet über die Entsendung von Vertreterinnen in die fachspezifischen Entscheidungs- und Beratungsgremien des dbb. Das sechsköpfige Gremium wird alle fünf Jahre vom dbb bundesfrauenkongress gewählt.

Die Geschäftsführung setzt sich wie folgt zusammen:

- 1 Vorsitzende
- 1 stellvertretende Vorsitzende
- 4 Beisitzerinnen

Mindestens ein Mitglied der Geschäftsführung muss dem Arbeitnehmer- und mindestens ein Mitglied dem Beamtenbereich angehören.

Hauptversammlung

Zwischen den Kongressen ist die Hauptversammlung das ranghöchste Beschlussorgan der dbb bundesfrauenvertretung. Sie entscheidet über gewerkschaftspolitische Richtlinien, aktuelle Themensetzung, organisatorische Grundsatzenfragen sowie über den jährlichen Haushalt. Das Gremium umfasst rund 55 Mitglieder und tagt zweimal im Jahr.

Mitglieder der Hauptversammlung sind

- die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung
- die Vorsitzenden der Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde
- eine Vertreterin der dbb jugend



Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung 2015 – 2020: Auf dem 11. dbb bundesfrauenkongress 2010 wurden Helene Wildfeuer als Vorsitzende (3. von links) und Jutta Endrusch (3. von rechts) als ihre Stellvertreterin erneut im Amt bestätigt. Bei der Wahl der vier Beisitzerinnen wurden Astrid Hollmann (rechts) und Elke Janßen (2. von rechts) ebenfalls wiedergewählt. Neu ins Gremium kamen Sabine Schumann (links) und Milanie Hengst (2. von links).



Die Mitglieder der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung setzen sich zweimal jährlich intensiv mit frauen- und gewerkschaftspolitischen Themen auseinander und bieten dbb Gewerkschafterinnen eine Plattform für den frauenpolitischen Austausch mit der Landespolitik vor Ort. Im Herbst 2018 tagte die Hauptversammlung in Dresden, Dr. Daniela Dylakiewicz und Frank-Peter Wieth von der sächsischen Landesregierung diskutieren mit Helene Wildfeuer und Nannette Seidler über die Zukunft der sächsischen Gleichstellungsgesetzgebung. (von links)



© Birgit Strahlendorff, dbb

Im Vorfeld der Hauptversammlungssitzungen treten die Frauenvertreterinnen der dbb Landesbünde und die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung mindestens einmal im Jahr zu einer koordinierenden Sitzung zusammen, um die Entwicklungen der Dienstrechte in den einzelnen Bundesländern auf Genderaspekte zu prüfen. Im Berichtszeitraum tagte die Hauptversammlung zehn Mal.

Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und dbb Landesbünde

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich auf allen Ebenen bei den politisch Verantwortlichen der dbb Mitgliedsgewerkschaften dafür

ein, Frauenvertretungen als satzungsmäßiges Kollegialorgan mit Stimmrecht im Vorstand und eigenem Budget in der jeweiligen Satzung zu etablieren, damit eine effektive frauenpolitische

Arbeit ermöglicht wird. Auch in der vergangenen Legislaturperiode haben verschiedene Verbände ihre Satzungen entsprechend überarbeitet oder befinden sich noch in diesem Prozess.

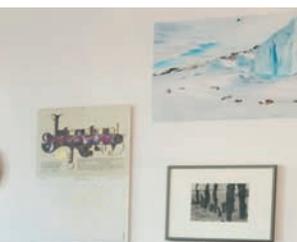
Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin

Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle unterstützen die Geschäftsführung bei der Vorbereitung und Durchführung der laufenden Geschäfte. Sie sind zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit, übernehmen die juristische Beratung der Mitglieder und die Organisation der Gremiensitzungen. Zudem ist die Geschäfts-

stelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin erste Anlaufstelle und Auskunftsbörse für Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften, wenn es darum geht, Öffentlichkeitsarbeit, politische Initiativen, Pressematerialien, Werbemittel, Drucksachen sowie Kampagnen zu entwickeln.



Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle im dbb forum berlin: Sibylle Scholz, Birgit Strahlendorf und Sandy Schumann (v. l. n. r.)



In enger Zusammenarbeit mit der Vorsitzenden organisieren die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle die Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung.

© Businessfotografie Inga Haar



Mitarbeit in den dbb Gremien

■ dbb Gewerkschaftstag

Der dbb Gewerkschaftstag ist das oberste Beschlussgremium des dbb beamtenbund und tarifunion. Er tagt alle fünf Jahre. Zu seinen wichtigs-



Zwei von insgesamt neun Bundesleitungsmitgliedern des dbb sind Frauen: Astrid Hollmann (links) und Kirsten Lühmann auf dem dbb Gewerkschaftstag 2017.

ten Aufgaben gehört die Entlastung und Wahl der dbb Bundesleitung, die Novellierung der dbb Satzung und die Bestimmung der gewerkschaftspolitischen Agenda für die jeweils kommenden fünf Jahre. Darüber hinaus stellt er die Richtlinien für die Haushaltsführung auf und beschließt die Beiträge. Der Gewerkschaftstag wählt in geheimer Wahl die Bundesleitung auf die Dauer von fünf Jahren.

Auf dem dbb Gewerkschaftstag 2017 wurden neben sieben Männern erneut zwei Frauen – Kirsten Lühmann (DPoIG) und Astrid Hollmann (gkl) – in die Bundesleitung gewählt. Der Anteil an stimmberechtigten weiblichen Delegierten betrug 27,5 Prozent. Die dbb bundesfrauenvertretung beteiligte sich aktiv durch Anträge und Redebeiträge an der Mitgestaltung der gewerk-

schaftlichen Zielsetzung. Von den über 785 Anträgen brachte die dbb bundesfrauenvertretung 36 Anträge ein. Insgesamt wurden alle Anträge der dbb bundesfrauenvertretung an den dbb Gewerkschaftstag 2017 angenommen, teilweise zusammengefasst oder mit kleinen Veränderungen verabschiedet.

■ Bundeshauptvorstand

Der dbb Bundeshauptvorstand tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen. Die dbb Mitglieds-gewerkschaften und Landesbünde entsenden Delegierte entsprechend der Anzahl ihrer Mitglieder. Frauen und Männer, Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sollen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil unter den Einzelmitgliedern vertreten sein. Er ist zuständig für berufspolitische, rechtliche und



Unter dem Motto »Initiative zeigen!« hat die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 13. Juni 2016 die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn dazu aufgerufen, für einen diskriminierungsfreien Aufstieg im öffentlichen Dienst einzutreten. Am selben Tag hat sich der dbb Bundeshauptvorstand auf seiner Sitzung in Darmstadt dafür ausgesprochen, auf ein gegendertes Beurteilungsverfahren und zeitgemäße gendergerechte Formulierungen der Beurteilungskriterien hinzuwirken.

soziale Grundsatzfragen. Er befasst sich mit den Belangen der Organisation und der Öffentlichkeitsarbeit und bewilligt den Haushalt. Er beruft Kommissionen ein und entscheidet über die Aufnahme oder den Ausschluss von Mitgliedsgewerkschaften. Die dbb bundesfrauenvertretung informiert den dbb Bundeshauptvorstand über ihre laufenden Aktivitäten und berät das Gremium in frauenpolitischen Angelegenheiten. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ist Mitglied im Bundeshauptvorstand.

■ Bundestarifkommission

Die Bundestarifkommission besteht aus der Bundesleitung, den Vertreterinnen/Vertretern der tariffähigen Mitgliedsgewerkschaften, den Vorsitzenden der Landesbünde sowie je einem/r Vertreter/in der dbb jugend und der dbb bundesfrauenvertretung. Die Landesbünde können die/den jeweilige/n Vorsitzende/n ihrer Landestarifkommission mit beratender Stimme entsenden. Vorsitzende beziehungsweise Vorsitzender der Bundestarifkommission ist der Fachvorstand Tarifpolitik, der die laufenden Geschäfte in Tarifangelegenheiten führt. Der/die Vorsitzende und die von der Bundestarifkommission zu wählenden sechs Stellvertreter/innen bilden die Geschäftsführung der Bundestarifkommission. Die Bundestarifkommission beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die Bundestarifkommission tritt in der Regel zweimal im Geschäftsjahr zusammen. Als stimmberechtigtes Mitglied vertritt die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung die Belange der weiblichen Tarifbeschäftigten in der Bundestarifkommission.

■ Bundesvorstand

Der Bundesvorstand hat im dbb über allgemeine berufspolitische Angelegenheiten zu bestimmen, soweit sie nicht vom Bundeshauptvorstand

Fach- und Grundsatzkommissionen

- Grundsatzkommission für Haushalts- und Finanzfragen
- Grundsatzkommission für Mitbestimmung
- Grundsatzkommission für Sozialpolitik
- Grundsatzkommission für Wirtschafts- und Steuerpolitik
- Grundsatzkommission für Europapolitik
- Grundsatzkommission für Organisationsfragen und Satzung
- Grundsatzkommission für Demografie, Vielfalt, Zukunftsmanagement
- Fachkommission Schule, Bildung, Wissenschaft
- Fachkommission Innere Sicherheit
- Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt

behandelt werden. Er verwaltet das Vermögen und setzt zu Sachfragen Fachkommissionen ein. Er tagt in der Regel viermal im Geschäftsjahr. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ist stimmberechtigtes Mitglied im Bundesvorstand.

■ Grundsatz- und Fachkommissionen

Die dbb bundesfrauenvertretung entsendet jeweils eine Vertreterin in die Grundsatz- und Fachkommissionen des dbb. Diese beraten und entscheiden aktuell über fachspezifische Themen. Die Kommissionen traten bis 2013 zweimal im Jahr zusammen, seit 2014 nur noch einmal pro Jahr. Eine Ausnahme stellt die Grundsatzkommission für Haushalts- und Finanzfragen dar. Sie tagt weiterhin zweimal pro Jahr. Ein Teilnahme-recht der dbb bundesfrauenvertretung an dieser Kommission besteht nicht. Im Berichtszeitraum traten die Grundsatz- und Fachkommissionen mit Beteiligung der dbb bundesfrauenvertretung je neun Mal zusammen. Die dbb bundesfrauenvertretung nahm an der internen Arbeitsgruppe

»Demografie« des dbb im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung teil. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ist Mitglied in der satzungsmäßig verankerten Bundesbeamtinnenkommission sowie im beamtenpolitischen Koordinierungsausschuss des dbb.

Das politische Netzwerk

Die dbb bundesfrauenvertretung hat im Laufe ihrer Arbeit ein enges Netzwerk aus Wissenschaftlerinnen, politischen Vertreterinnen aus Bundes-

und Landespolitik, Verwaltungsexpertinnen sowie Mitstreiterinnen anderer Frauenorganisationen und NGOs geknüpft, um die gewerkschafts- und frauenpolitischen Interessen der weiblichen dbb Mitglieder wirkungsvoll zu vertreten. Die dbb bundesfrauenvertretung ist unter anderem Mitglied im Deutschen Frauenrat, Schwerpunktpartnerin des Equal Pay Day, Ansprechpartnerin von Fidar e. V. (Frauen in die Aufsichtsräte), unterstützt die Initiative Equal Care Day, den Girls'Day und networkt auf europäischer Ebene über die Mitgliedschaft der CESI in der European Women's Lobby (EWL).



© Birgit Strahlendorff, dbb

Solidarität unter Frauen: Zum Internationalen Frauentag 2018 traf sich das »Who's who« der Frauen- und Gleichstellungspolitik beim Empfang der Bundesfamilienministerin in der französischen Botschaft in Berlin.



Öffentliche Meinungsbildung

Die Frauenpolitische Fachtagung: Informieren und netzwerken

Um den Mitgliedern den Austausch zu aktuellen frauenpolitischen Themen sowie mit PolitikerInnen und JournalistInnen zu ermöglichen, veranstaltet die dbb bundesfrauenvertretung einmal im Jahr die Frauenpolitische Fachtagung. Jährlich begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung rund 250 bis 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Gewerkschaft, Genderforschung und Politik zu ihren Fachtagungen im dbb forum berlin.

Diese frauenpolitischen Themen standen im Berichtszeitraum im Fokus:

2016 Digitalisierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt? Chancen erkennen, Risiken benennen!

- 2017 Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!
- 2018 Frauen 4.0: Ab durch die gläserne Deckel! Neue Perspektiven für den öffentlichen Dienst.
- 2019 #Geschlechtergerechtigkeit: Da geht noch mehr!

Das attraktive Veranstaltungsformat greift aktuelle Themenkomplexe rund um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf, die für die Zukunft der öffentlichen Verwaltung maßgeblich sind. Im Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft bildet die Informationsveranstaltung gegenwärtige Entwicklungstrends ab und macht komplexe Sachverhalte einer breiten Öffentlichkeit zugänglich.

Die Frauenpolitischen Fachtagungen sind seit 2001 fester Bestandteil der Informationspolitik der



© Businessfotografie Inga Haar

Informieren und netzwerken: Die Frauenpolitische Fachtagung ist die Plattform für den frauenpolitischen Ideenaustausch rund um den öffentlichen Dienst.

dbb bundesfrauenvertretung. Vor allem Vertreterinnen und Vertreter der Bundespolitik nutzen die Frauenpolitischen Fachtagungen der dbb bundesfrauenvertretung als Plattform für einen intensiven politischen Ideenaustausch mit den Gewerkschaftsvertreterinnen. 2018 nahm beispielsweise Dr. Franziska Giffey die Gelegenheit wahr, sich als neuvereidigte Bundesministerin in der Debatte zum Thema Frauen in Führungspositionen in den öffentlichen Verwaltungen zu positionieren.

Zu den Frauenpolitischen Fachtagungen sind jeweils umfangreiche Dokumentationsbroschüren erschienen, die für gewerkschaftliche Veranstaltungen bei der dbb bundesfrauenvertretung angefordert oder unter www.frauen.dbb.de kostenfrei heruntergeladen werden können.

Frauenpolitische Fachpublikationen

Den Mitgliedern der dbb bundesfrauenvertretung stehen umfangreiche Publikationen zur

Verfügung, die entweder gedruckt bei der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung oder zum Download auf der Homepage bereitstehen:

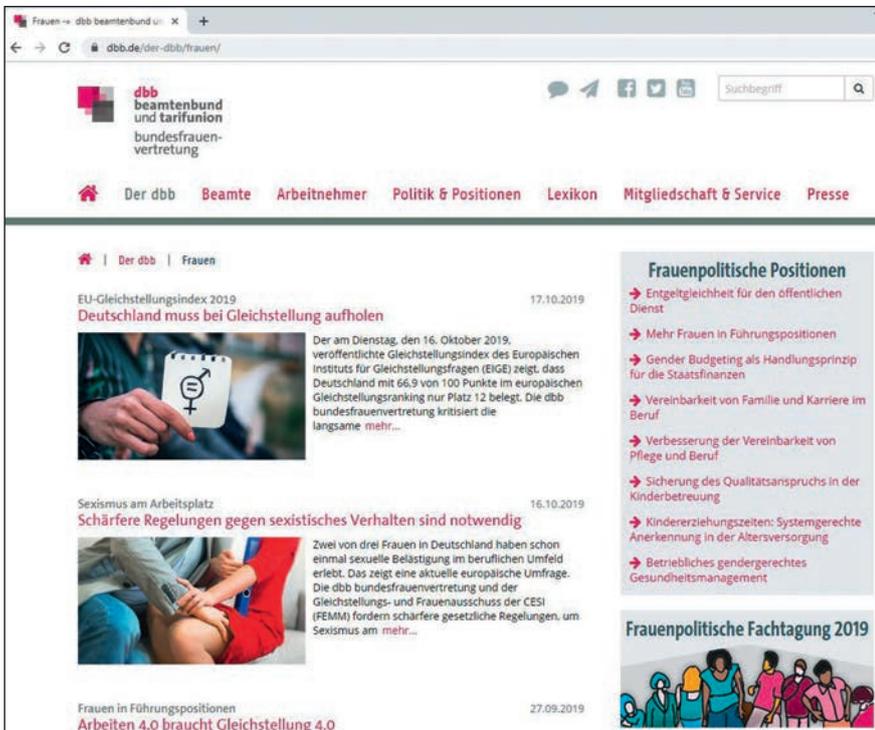
- Info- und Imageflyer
- Begleitpublikationen zu den Frauenpolitischen Fachtagungen
- Fachbroschüren (z. B. Elternzeit / Elterngeld)
- Kampagnenmaterial
- Seminarprogramme

Frauenpolitische Themen im dbb magazin

Das dbb magazin als zentrales Informationsmedium des dbb, berichtet in jeder Ausgabe über die gewerkschaftspolitischen Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung.



© Businessfotografie Inga Haar



dbb bundesfrauenvertretung im Netz

Aktuelle Informationen finden sich auf der Homepage der dbb bundesfrauenvertretung unter www.frauen.dbb.de über Veranstaltungen, Kampagnen, politische Stellungnahmen, Seminarangebote aus der Frauen-, Familien- und Berufspolitik.

In den Sozialen Medien informiert die dbb bundesfrauenvertretung über Facebook kurzfristig und kurzweilig über Neuigkeiten, zeigt Bilder und Eindrücke aus der täglichen Arbeit.

93

frauen im dbb und dbb frauen newsletter



Das »Internationale Jahr der Frau« im Jahr 1975 gab für die dbb bundesfrauenvertretung den Anstoß, für Frauen einen regelmäßigen Informationsdienst einzurichten. Seitdem erscheint die Publikation »frauen im dbb«, die alle Berichte, Meldungen und Service-News zusammenfasst, regelmäßig. »frauen im dbb« steht in der Mediathek des dbb als PDF zum kostenlosen Download bereit oder kann als Newsletter abonniert werden. Darüber hinaus informiert der aktuelle dbb frauen newsletter tagesaktuell über die Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung.



Frauenspezifische Aus- und Weiterbildung

Seminare der dbb bundesfrauenvertre- tung 2015 bis 2019

Innerhalb des dbb beamtenbund und tarifunion hat die dbb bundesfrauenvertretung als Serviceangebot ein spezielles Fortbildungsprogramm für weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst entwickelt. Zwei- bis dreimal pro Jahr haben weibliche Mitglieder des dbb die Möglichkeit, sich in kleinen Gruppen, in persönlicher Atmosphäre, ganz unter sich weiterzubilden. Die Themen sind vielfältig und gleichzeitig zielgruppenorientiert – vom Führungstraining, über

Frauenrechtsthemen bis hin zur journalistischen Schreibwerkstatt. Inhaltlich setzt die dbb bundesfrauenvertretung auf einen ausgewogenen Mix aus Wissensvermittlung und Selbsterkenntnis. Dabei arbeitet sie eng mit der dbb akademie zusammen. Die Teilnehmerinnen sollen die Möglichkeit erhalten, sich unabhängig von Kolleginnen beziehungsweise ihren Vorgesetzten fachlich weiterzubilden und mit persönlichen Karrierehindernissen in verschiedenen Lebensphasen aufzuräumen.

Seit 2005 wurden bisher mehr als 400 gewerkschaftlich aktive Frauen in 34 Seminaren gezielt gefördert.

-
- | | |
|------|---|
| 2015 | Familie, Beruf und Ehrenamt – Alles nur eine Frage der Organisation?
Überzeugend auftreten und wirken
Mein Umgang mit Konflikten – Konfliktbewältigung |
| 2016 | Gewerkschaftsarbeit für Frauen
Frauen im Recht – Recht für Frauen
Öffentlichkeitsarbeit und neue Medien für Frauen |
| 2017 | Total digital – den Wandel der Arbeitswelt positiv gestalten
Sicherheit am Arbeitsplatz – Gewaltprävention
Nicht auf den Mund gefallen – Schlagfertigkeitstraining |
| 2018 | Frauen im Recht: Diskriminierungsfreies Fortkommen – die dienstliche Beurteilung
Networking: Starke Frauenvertretung – starker dbb beamtenbund und tarifunion
Schreibwerkstatt – Fit für Facebook, Homepage, Zeitung & Co |
| 2019 | Zeitgemäße Personalentwicklung im öffentlichen Dienst – dienstliche Beurteilung
Konfliktbewältigung und Stressmanagement
Schlagfertigkeitstraining |
-



ÜBERSICHT

angenommene Anträge der dbb bundesfrauenvertretung
an den dbb Gewerkschaftstag 2017

Antrag Nr.	Antragsbetreff	Votum des dbb Gewerkschaftstages 2017
31	Stellenstreichungen im öffentlichen Dienst	Annahme
45	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	Annahme
46	Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und beruflicher Karriere – Teil 1 – Kindererziehung	Annahme
51	Alternierende Telearbeit	Annahme
52	Mobiles Arbeiten bei wechselnden Arbeitsplätzen	Annahme
53	Telearbeit auch für Führungskräfte	Annahme
54	Wissensmanagement	Annahme
66	Führungspositionen in Teilzeit	Annahme
68	Gender Budgeting	Annahme in der Fassung des Antrags Nr. 67
69	Lohngerechtigkeit im öffentlichen Dienst	Verbindung der Anträge Nr. 69, 70 und 71 zur gemeinsamen Beschlussfassung und Annahme in der Fassung des Antrags Nr. 69
72	Zertifizierung aller Behörden und Einrichtungen des Bundes und der Bundesländer nach den Richtlinien audit berufundfamilie	Annahme
73	Gendergerechte Gesundheitsversorgung	Annahme
74	Geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement	Annahme

Antrag Nr.	Antragsbetreff	Votum des dbb Gewerkschaftstages 2017
76	Parité-Gesetz	Annahme mit der Maßgabe, dass der Betreff »Paritätsgesetz« lautet und im Antrags- text die Worte »... nach französischem Vorbild ...« gestrichen werden. Annahme
77	Freistellung der Gleichstellungs- beauftragten	Annahme mit der Maßgabe, dass der 1. Satz des Antrages wie folgt lautet: »Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die Gleichstel- lungsbeauftragte bzw. Frauenbeauf- tragte wirkungsgleich wie Personalräte von ihren dienstlichen Aufgaben freige- stellt wird.« Annahme
97	Digitalisierung im öffentlichen Dienst	Annahme Annahme
106	Europäische Gleichstellungspolitik aufwerten – Europäische Werte und Ziele stärken	Annahme Annahme
109	Sicherung des Qualitätsanspruchs in der Kindertagesbetreuung	Annahme
138	Sicherheit am Arbeitsplatz – Schutz vor Gewalt	Annahme in der Fassung des Antrages Nr. 136
183	Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst	Annahme
209	Lebensphasenorientierte Arbeitszeit- konten	Annahme
211	Vererbbarkeit von Ansprüchen aus Le- bensarbeitszeitkonten und Resturlaub	Annahme unter Streichung von »und Resturlaub« im Antragsbetreff und Satz 2 des Antrags

Antrag Nr.	Antragsbetreff	Votum des dbb Gewerkschaftstages 2017
214	Anerkennung von Reisezeit als Dienstzeit	Annahme i. d. F. von 213 mit der Ergänzung: Reisezeit aus dienstlichem Anlass
223	Sonderurlaub für Beschäftigte mit Familienpflichten	Verbindung der Anträge 223, 224 und 225 zur gemeinsamen Beschlussfassung – Annahme in der Fassung des Antrages 233
311	Bessere Anrechnung von Ausbildungs- und Studienzeiten bei Teilzeit	Annahme mit der Maßgabe, dass »Der dbb setzt sich dafür ein ...« in »Der dbb setzt sich dafür ein, dass ...« geändert wird.
328	Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung	Annahme i.d.F. Antrag Nr. 321
332	Individuelle Versorgungsauskunft	Verbindung der Anträge Nrn. 332, 333, und 334 Annahme i.d.F. Antrag 332
361	Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen während der Elternzeit	Annahme mit der Maßgabe, dass »Der dbb setzt sich dafür ein ...« in »Der dbb setzt sich dafür ein, dass ...« ersetzt wird.
405	Bessere Anerkennung von Familienzeiten	Annahme
406	Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und beruflicher Karriere – Teil 2 – Pflege	Annahme mit der Maßgabe, dass in Abs. 7) hinter »Pflegekassen« angefügt wird »und privaten Versicherungsunternehmen«
450	Unfallversicherungsrechtliche Anerkennung von Fahrten im Rahmen der Pflege	Annahme

Antrag Nr.	Antragsbetreff	Votum des dbb Gewerkschaftstages 2017
547	Verbesserung der tariflichen Rahmenbedingungen zur Betreuung von erkrankten Kindern	Annahme i.d.F. des Antrags Nr. 545
563	Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke	Annahme i.d.F. des Antrags Nr. 554
713	Diversitymanagement im öffentlichen Dienst	Annahme
716	Entsendung von Delegierten	Annahme mit der Maßgabe, dass »beide Geschlechter« durch »die Geschlechter« ersetzt wird
725	Ehrenamtliche Tätigkeit fördern	Annahme

Der Geschäftsbericht der dbb bundesfrauenvertretung
gibt einen Überblick über die Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung
zwischen 2015 und 2020

www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung
twitter.com/dbb_news



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung