

Inhalt

frauen aktuell

- +++ dbb Jahrestagung 2021: Diversity im öffentlichen Dienst – Positive Rollenvorbilder statt Quote
- +++ Führen in Teilzeit: Führungswandel strukturell anstoßen
- +++ Deutscher Public Corporate Governance Musterkodex: dbb frauen unterstützen „Knigge“ für öffentliche Unternehmen
- +++ Bundesstiftung Gleichstellung: Finanzmittel mit Bedacht einsetzen
- +++ Entgeltgleichheit: Gender Pay Gap schrumpft – Jetzt nicht lockerlassen!
- +++ DSTG-Bundesfrauenvertretung: Johanna Mieder ist neue Vorsitzende
- +++ dbb gedenkt Helga Schulz: Hamburger Original mit frauenpolitischem Biss

fokus

- +++ Frauen in Führungspositionen: Kulturwandel kann Fortschritt beschleunigen

mehrwert

- +++ Wissenswert: Langzeitkonten, Reisezeiten und Arbeitszeit für pflegende Angehörige – Kabinett beschließt Verbesserungen für Beamtinnen und Beamte
- +++ Frauenseminar „Schreibwerkstatt“ abgesagt
- +++ Literatur gewinnen: „Es geht nur gemeinsam! – Jutta Allmendinger

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 44 00
Telefax 030. 40 81 - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-
bundesfrauenvertretung

Editorial

Mentale Entlastung

Seien Sie mal ehrlich: Wer in Ihrer Familie organisiert die Arztbesuche des Kindes, erstellt die Einkaufsliste, hat im Blick, welche Schul- oder Kita-Termine anstehen oder wie lange die Waschmittelvorräte noch halten?

Diese unsichtbare Arbeit, die mit der Organisation von Alltagsaufgaben und der Haushaltsführung entsteht, nennt man „Mental Load“. Hier geht es nicht um die Erledigung physischer Aufgaben. Es geht vielmehr um das Management dieser Aufgaben und darum, eine schier unendliche Liste von zu erledigenden Aufgaben im Kopf zu haben, sich daran zu erinnern, was wann erledigt werden muss, alle Aufgaben an die jeweiligen Familienmitglieder zu delegieren und dafür zu sorgen, dass sie tatsächlich erledigt werden. Eine mentale Last, die primär Frauen und noch häufiger Mütter zu schleppen haben.

Auch an vielen Arbeitsplätzen ist der Mental Load nicht (gender-)gerecht verteilt: Wer koordiniert, kümmert sich und vermittelt in Teams im beruflichen Kontext? Wer schreibt Protokoll, wer denkt an die Geburtstage von Kolleginnen und Kollegen, wer erledigt die wichtige Post? Um dieses Missverhältnis auch in der Arbeitswelt aufzuklären, hat das Team des Equal Care Day zusammen mit Autorin und Bloggerin Patricia Cammarata den Mental Load-Test@Work entwickelt. Unter equalcareday.de können Beschäftigte aller Branchen einmal selbst testen, wie sehr sie vom „Mental Load Gap“ bei der Arbeit betroffen sind.

Wir legen diesen Test vor allem Teamleitungen und Führungskräften ans Herz: Führen Sie diesen Test gemeinsam mit Ihren Kolleginnen und Kollegen durch. Sie werden Erstaunliches über Ihre Arbeitskultur erfahren. Gerade jetzt, da viele Beschäftigte im Homeoffice seit Monaten vor der großen Herausforderung stehen, Familie, Beruf, Homeschooling und all die anderen Alltagsaufgaben zu vereinbaren, bei denen sie bisher auf die Unterstützung der Familie oder von Freunden setzen konnten, ist Augenmaß gefordert.

Aber auch die von der Bundesregierung versprochene und essenziell wichtige Unterstützung für Familien während des Lockdowns muss einem kritischen Blick unterzogen werden. Sind die beschlossenen Maßnahmen wirklich zielführend und ausreichend? Wer profitiert und wer nicht? Wer wird die zusätzlichen Kinderkranktage in Anspruch nehmen? Und ist der damit verbundene bürokratische Prozess effizient und unkompliziert genug, um bedürftige Familien tatsächlich zu entlasten? Auch hier wird die Verantwortung vorrangig Frauen und Müttern angelastet.

Vor allem die Regierenden, Arbeitgebenden und Führungskräfte sehen wir akut in der Pflicht: Denken Sie den Aspekt „Mental Load“ mit, wenn sie neue Regelungen oder Verfahren einführen. Werden Sie selbst aktiv und bieten Sie Familien die Hilfe an, die sie jetzt brauchen – auch, wenn diese über die gesetzlichen Angebote hinausgehen. Achten Sie immer auf ein gutes Verhältnis bei der Verteilung von Arbeitslasten. Und sorgen Sie dafür, dass Mütter und vor allem jene, die bei der Erziehung auf sich allein gestellt sind, keine zusätzlichen Nachteile durch die alltäglichen Herausforderungen erfahren.

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



dbb Jahrestagung 2021

Diversity im öffentlichen Dienst: Positive Rollenvorbilder statt Quote

Der öffentliche Dienst muss Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gewinnen, um zukunftsfähig zu sein. Bei der dbb Jahrestagung am 11. Januar 2021 plädierten Bundesfrauenministerin Franziska Giffey und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, für mehr Chancengleichheit.

„Es gibt objektive Herausforderungen für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in den öffentlichen Dienst: Das ist der Spracherwerb, die Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland zum Beispiel und dann gibt es subjektive Faktoren, wie immer noch vorhandene Vorurteile ‚Kann der, kann die das?‘ oder Berührungängste auf beiden Seiten“, sagte Widmann-Mauz beim dbb Panel zu Diversity im öffentlichen Dienst.

Das bekräftigte auch dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz, die selbst einen Migrationshintergrund hat: „Seit ich mich in den frühen 90er Jahren in der Finanzverwaltung beworben habe, sind wir einen guten Schritt weitergekommen. Aber es gibt noch immer das Bild von Menschen mit Migrationshintergrund als statische Gruppen.“ Im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dürfe Diversity nicht als ein Trendthema verstanden werden, sondern erfordere langfristige Strategien und Tatendrang. „Wenn wir sehen, dass im Jahr 2030 bis zu 800 000 Fachkräfte im öffentlichen Dienst fehlen werden, müssen wir uns jetzt auf den Weg machen. Wenn mehr Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst arbeiten, ermutigt das auch mehr Menschen, in diesem Bereich zu arbeiten.“

Die Bedeutung von positiven Rollenvorbildern unterstrich auch Bundesfrauenministerin Franziska Giffey: „Ich habe jahrelang in der Verwaltung von Berlin-Neukölln gearbeitet, einem Bezirk mit Menschen aus über 150 Nationen. Wir hatten in der Ausbildung einen Migrationsanteil von 30 Prozent, weil wir intensiv für den öffentlichen Dienst – zum Beispiel mit Mitarbeitenden in den Abschlussklassen – geworben haben.“ Eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund lehnte Giffey ab: „Ich bin an der Stelle nicht der Meinung, dass wir da den Weg der Quote gehen sollten.“ Aber es müsse Chancengleichheit hergestellt werden, wenn es darum geht, eine Stelle im öffentlichen Dienst anzutreten. „Diverse Teams sind nachweislich erfolgreicher. Das erfahren die Führungskräfte und Mitarbeitenden aber nur, wenn sie entsprechend auch Menschen mit unterschiedlichen Wurzeln und Hintergründen

Alle Informationen zur dbb Jahrestagung und die Mitschnitte der einzelnen Tagungspanels finden Sie auf unserer Homepage unter

<https://www.dbb.de/der-dbb/events/dbb-jahrestagung/dbb-jahrestagung-2021.html>

einstellen“, so Giffey. „Eine vielfaltsorientierte Verwaltung schätzt interkulturelle Kompetenz. Wir sind stärker, wenn wir alle in der Gesellschaft vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch nutzen.“

Eine aktive Ansprache und Unterstützung bei der Ausbildung empfand auch die Polizeikommissarin Derya Yildirim auf ihrem Weg als bestärkend. Als Tochter türkischer Gastarbeiter hatte sie aufgrund von Problemen mit der deutschen Rechtschreibung drei Anläufe gebraucht, um die Aufnahmeprüfung bei der Polizei Hamburg zu bestehen. Mittlerweile ist sie in ihrem Traumberuf angekommen und wurde kürzlich für ihr interkulturelles Engagement bei der Hamburger Polizei vom dbb für den Nationalen Integrationspreis vorgeschlagen. „Vorbilder zu haben ist wichtig für junge Menschen. Auch wenn es manchmal schwierig ist, selbst eines zu sein. Schließlich muss man sich ständig benehmen und gut gekleidet sein“, sagte Yildirim selbstironisch und bezeichnete die



Öffnung der Polizei für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund als großen Gewinn für ihren Arbeitgeber. „In Hamburg hat sich das überaus bewährt, wir haben nur Vorteile im Kontakt mit den Menschen auf der Straße.“ Der Staat müsse eine unterstützende Rolle übernehmen. So sei die deutsche Staatsbürgerschaft in Hamburg zum Beispiel keine Notwendigkeit für eine Laufbahn in der Polizei. „Dennoch bin ich gegen eine Quotenregelung, denn der Migrationshintergrund allein kann kein Einstellungskriterium sein. Freund und Helfer kann eben nicht jede und jeder werden, das gilt für Migranten ebenso wie für deutsche Bewerberinnen und Bewerber.“ ■

Führen in Teilzeit

Führungswandel strukturell anstoßen

Wie müssen Führungspositionen ausgestaltet sein, damit sie auch in Teilzeit erfolgreich ausgeführt werden können? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Fachaustausches der dbb frauen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum geplanten behördenübergreifenden Modellprojekt „Führen in Teilzeit“ am 8. Dezember 2020. Die dbb frauen begrüßen die Initiative und sehen darin eine seit Langem geforderte Maßnahme auf den Weg gebracht.

Ziel des für das kommende Jahr geplanten BMFSFJ-Modellprojekts ist es, „Führen in Teilzeit“ als wichtige Säule für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den obersten Bundesbehörden zu etablieren und Frauen und Männern in Familienphasen den Anschluss an Führungspositionen zu ermöglichen. Eine erste Bestandsaufnahme zu Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden aus dem Jahr 2018, nachzulesen im kürzlich erschienenen **Evaluationsgutachten zum Führungspositionen-Gesetz**, kam zu dem Ergebnis, dass Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden noch die Ausnahme sei.

Aus Sicht der dbb frauen ist die Etablierung flexibler Führungsmodelle ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen.

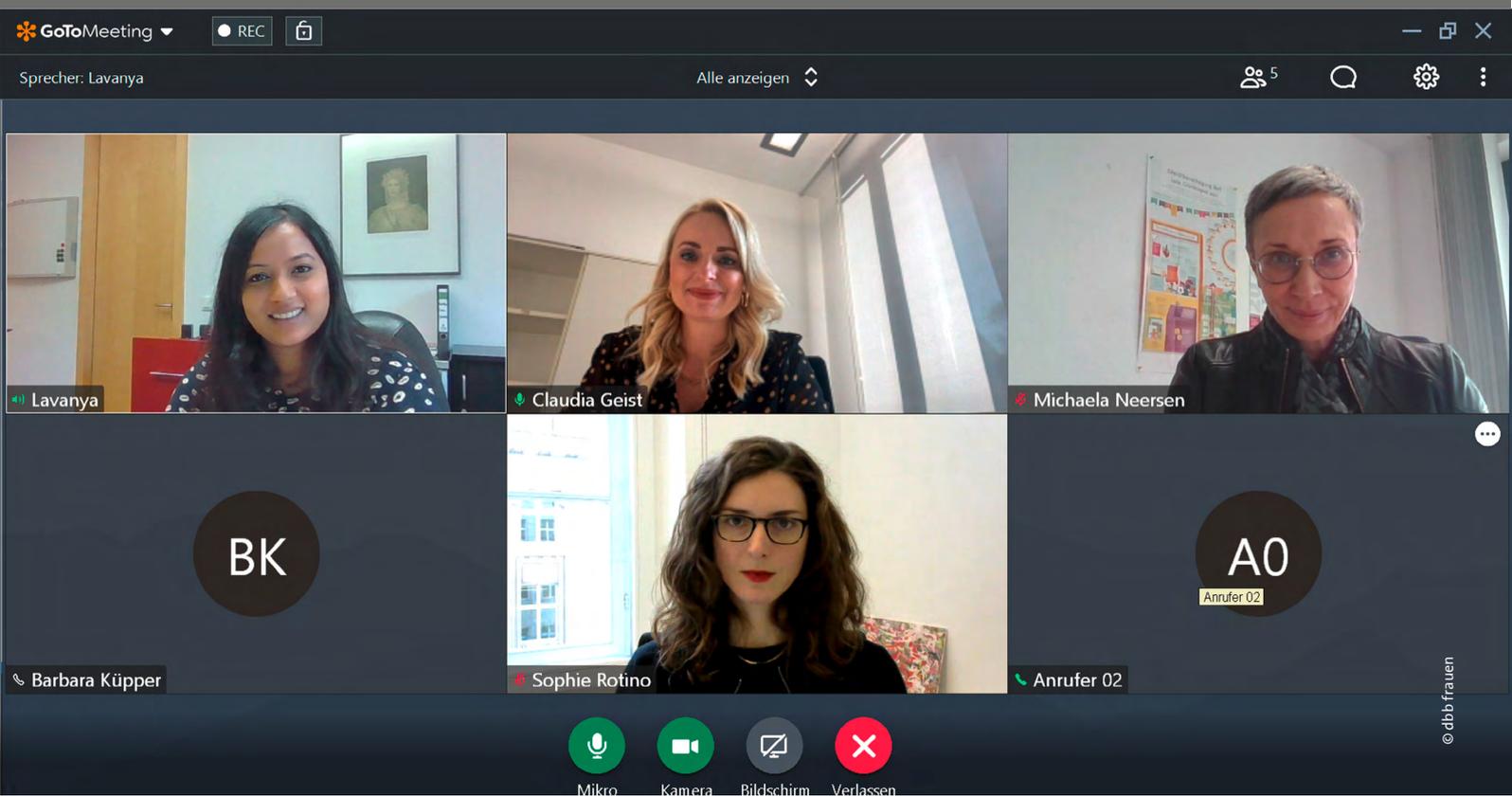
„Frauen haben gegenüber Männern einen echten Wettbewerbsnachteil, wenn sie sich in sensiblen Phasen der familiären Verantwortung nicht auf eine Vollzeit-Führungsposition bewerben können oder wollen. Diesen Frauen wird durch das „Führen in Teilzeit“-Konzept die Möglichkeit gegeben, wichtige Karrierephasen und Phasen der erhöhten Familienverantwortung unter einen Hut zu bekommen“, hob Michaela Neersen, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, im Gespräch mit Vertreterinnen des BMFSFJ heraus.

Sie machte nochmals deutlich, dass sich insbesondere bei der dienstlichen Beurteilung zeige, wie stark sich das Anwesenheitsdiktat der noch immer vorherrschenden Präsenzkultur in den Bundesbehörden und ihren nach-

geordneten Bereichen auf das Fortkommen der Beschäftigten auswirke. Insbesondere Teilzeitkräfte – und damit überwiegend Frauen – würden signifikant schlechter in ihrer Leistung bewertet als Vollzeitkräfte. „Mit jeder Stunde, die Frauen ihre Wochenarbeitszeit reduzieren, sinken ihre Aussichten auf eine Spitzenposition drastisch. Jede Bemühung, dieser indirekten Diskriminierung von Frauen entgegen zu wirken, muss gefördert werden“, so Neersen.

Im Vermittlungsprozess sei es ferner wichtig, die Vorzüge des Führungsmodells vor allem auch den Dienstherren und öffentlichen Arbeitgebenden nahezubringen, betonte Neersen, „als Mittel zum Zweck, etwa um die Attraktivität der Bundesverwaltung zu steigern und so dem Fach- und Führungskräftemangel zu begegnen.“

Darüber hinaus müsse auch die gesellschaftliche Akzeptanz der partnerschaftlichen Aufteilung von privater Sorgearbeit gestärkt werden, damit Führen in Teilzeit eine gleichstellende Wirkung entfalten kann. „Hier sind wir uns mit dem BMFSFJ einig“, betonte Neersen, „Frauen wie Männern, die sich in zeitintensiven Lebensphasen der Kindererziehung oder der Pflege eines Angehörigen befinden, muss Führungsverantwortung im Erwerbsleben zugetraut und ermöglicht werden.“ ■



dbb frauen unterstützen „Knigge“ für öffentliche Unternehmen

Für einheitliche Regelungen im Sinne einer verantwortungsvollen und „guten“ Organisationsführung bei öffentlichen Verwaltungen und öffentlichen Unternehmen setzen sich die dbb frauen ein und befürworten die Etablierung des Deutschen Public Corporate Governance Musterkodex.

„Der Staat und die öffentliche Verwaltung haben eine Vorbildfunktion bei der Umsetzung von verantwortungsvoller Organisationsführung, die sie ernstnehmen müssen. Ein auf Konsens basierender ‚Spielregel-Katalog‘ wie der Deutsche Public Corporate Governance Musterkodex hat das Potenzial, Kommunen, Bundesländern und dem Bund dabei zu helfen und das gesellschaftliche Vertrauen in ihre öffentlichen Institutionen nachhaltig zu stärken“, betonte dbb frauen-Chefin Milanie Kreuzt am 18. Januar 2021. Sie gehört der Expertenkommission Deutscher Public Corporate Governance Musterkodex an und unterstützt die stetige Weiterentwicklung gemeinsamer Handlungsnormen für die öffentliche Wirtschaft und Verwaltung.

Der Public Corporate Governance Musterkodex versteht sich als „Knigge“ für Akteursgruppen und umfasst Grundsätze zur verantwortungsvollen Steuerung, Leitung und Aufsicht

von und in öffentlichen Unternehmen. Darüber hinaus enthält er Hinweise zu gesetzliche Vorschriften und Vorgaben, die für die Unternehmensführung maßgeblich sind etwa die Ausgestaltung und Transparenz von Vergütungen.

Auch zur Repräsentation von Frauen in Gremien gibt der Musterkodex konkrete Handlungsempfehlungen. Die aktualisierte Fassung, die am 15. Januar 2021 veröffentlicht wurde, enthält analog zu dem vom Bundeskabinett beschlossenen Zweiten Führungspositionengesetz auch eine Empfehlung für eine Frauenquote im Top-Management öffentlicher Unternehmen. In Führungsgremien, die aus mindestens drei Mitgliedern bestehen, soll demnach mindestens eine Frau vertreten sein. „Wir warten darauf, dass die Reform des Führungspositionengesetzes zügig umgesetzt wird. Indes stellt sich natürlich die Frage, wie die Inhalte des Gesetzes in die Regelwerke von öffentlichen

Unternehmen übertragen werden können. Der Musterkodex eignet sich ausgezeichnet, um die notwendigen neuen Verfahren schnell aufs Gleis zu setzen“, machte Kreuzt deutlich. ■

Hintergrund:

Der Public Corporate Governance Musterkodex wurde als Unterstützungsangebot für Kommunen, Bundesländer und Bund von einer Expertenkommission unter dem wissenschaftlichen Vorsitz von Professor Dr. Ulf Papenfuß von der Zeppelin Universität (ZU) in Friedrichshafen entwickelt und nach einem umfassenden Konsultationsverfahren am 15. Januar 2021 in neuer Fassung veröffentlicht. Er soll Ländern, Städten und Gemeinden als Grundlage dienen, einen für sich passenden Public Corporate Governance Kodex zu etablieren beziehungsweise zu evaluieren. ■

Hier geht's zum Deutschen Public Corporate Governance Musterkodex

<https://pcg-musterkodex.de>



© COLOURBOX.DE

Bundesstiftung Gleichstellung

Finanzmittel mit Bedacht einsetzen

Der Bundesfinanzausschuss hat den Weg für die Finanzierung der geplanten Bundesstiftung Gleichstellung frei gemacht. Die dbb frauen begrüßen die finanziellen Zusagen als unabdingbare Maßnahme, welche die nachhaltige Arbeit der Stiftung langfristig sichert.

„Die finanziellen Weichen für die Bundesstiftung Gleichstellung sind gestellt“, machte dbb frauen-Chefin Milanie Kreuzt am 1. Dezember 2020 deutlich. „Das zeigt: Der Wille der Bundesregierung ist da, die im Koalitionsvertrag vereinbarten gleichstellungspolitischen Ziele noch in der laufenden Legislatur umzusetzen. Jetzt muss die Organisation mit Bedacht aufgebaut und mit Leben gefüllt werden, um ihrem Auftrag gerecht zu werden, sich ganzheitlich und mit wissenschaftlichem Blick der strukturellen Benachteiligung von Frauen zuzuwenden.“

Im Koalitionsvertrag hatten sich SPD und CDU/CSU darauf geeinigt, bis 2025 eine Bundesstiftung aufzubauen, „die sich wissenschaftlich fundiert insbesondere den Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmet“. Während der abschließenden Beratungen zum Bundeshaushalt 2021 sowie zur Mittelfristigen Finanzplanung bis 2025 wurde nun die finanzielle Basis für die Gründung der Bundesstiftung Gleichstellung beschlossen. Für die Aufbauphase werden für das Jahr 2021 somit drei

Millionen Euro bereitgestellt. Für die Jahre 2022, 2023 und 2024 stehen jeweils fünf Millionen Euro zur Verfügung.

„Damit die Stiftung kein neues Grab für Steuergelder wird, muss der Einsatz der Mittel klug ausgestaltet werden“, betonte Kreuzt. „Als dbb frauen bauen wir hier auf die Einbindung der zivilgesellschaftlichen Akteurinnen, die tagtäglich für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft kämpfen und hoffen auf eine enge und transparente Zusammenarbeit.“ ■

Entgeltgleichheit

Gender Pay Gap schrumpft: Jetzt nicht lockerlassen!

Der Gender Pay Gap ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 20 auf 19 Prozent geschrumpft. „Kein Grund, die Füße hochzulegen“, sagt dbb frauen-Chefin Milanie Kreuzt. Sie fordert deutlich größere Anstrengungen, um den Ursachen von geschlechterbedingten Verdienstunterschieden endlich den Garaus zu machen.

„Weniger ist mehr. Das ist ganz klar der Maßstab, den wir im Kampf gegen den Gender Pay Gap ansetzen“, stellte dbb frauen-Chefin Milanie Kreuzt am 9. Dezember 2020 heraus. Und dennoch: Schrumpfe der Verdienstabstand nach Jahren um nur ein Prozent, so sei das auch ein Zeichen dafür, dass die aktuellen Bemühungen nicht ausreichen, um die Entgeltlücke auf absehbare Zeit zu schließen. „Wir dürfen jetzt nicht lockerlassen“, betonte Kreuzt. „Politik und Arbeitgeber könnten deutlich mehr erreichen – wenn sie an einem Strang ziehen würden.“

Gerade die Erkenntnisse aus dem öffentlichen Dienst verdeutlichen, dass in Deutschland vor allem die versteckten geschlechterbedingten Diskriminierungen bei der Bezahlung ein ernstzunehmendes Problem darstellten. „Trotz Tarifsystem und vordergründig geschlechtsneutraler Bezahlstrukturen besteht auch in den Verwaltungen ein signifikanter Verdienstunterschied. Er entspricht in etwa dem bereinigten Gender Pay Gap“, stellte Kreuzt heraus. Die Ursachen seien unter anderem im Beurteilungswesen zu finden, das noch immer Präsenz, durchgängige

Erwerbsverläufe und lange Arbeitszeiten belohne. „In Teilzeit erbrachte Arbeitsleistung wird durchschnittlich schlechter bewertet als solche, die in Vollzeit erfolgt. Das betrifft vor allem Frauen, die ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen deutlich häufiger reduzieren als Männer“, so Kreuzt. In der Folge würden sie langsamer oder gar nicht befördert. „Gut dotierte Stellen und Führungspositionen rücken somit in unerreichbare Ferne. Das muss sich endlich ändern.“

Seit Langem fordern die dbb frauen eine Kehrtwende bei der dienstlichen Beurteilung im öffentlichen Dienst, um die Aussichten von weiblichen Beschäftigten auf Führungspositionen zu verbessern und die Ursachen für geschlechterbedingte Verdienstunterschiede abzubauen. Danach müssen Beurteilungskriterien nicht nur genderneutral formuliert, sondern auch in ihrer Wirkung diskriminierungsfrei sein. Darüber hinaus befürworten die dbb frauen einen lebensphasenorientierten Zuschnitt der Beurteilungszeiträume sowie die gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte, um mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern. ■

© DSTG



**DSTG-
Bundesfrauenvertretung**
**Johanna Mieder
ist neue Vorsitzende**

Auf einer virtuellen Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung am 18. Januar 2021 ist die Rheinland-

Pfälzerin Johanna Mieder zur neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung der DSTG-Bundesfrauenvertretung gewählt worden. Ebenfalls neu ins Amt der Beisitzerin gewählt wurde Manja Kropp aus dem DSTG-Landesverband Sachsen. Herzliche Glückwünsche im Namen der DSTG-Bundesleitung überbrachte der DSTG-Bundesvorsitzende Thomas Eigenthaler in seinem Grußwort.

Nach über acht Jahren war Milanie Kreutz vom Vorsitz der DSTG-Bundesfrauenvertretung zurückgetreten. Sie war im Juni 2020

zur neuen Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung gewählt worden. Eigenthaler dankte ihr aufs Herzlichste und sprach ihr großen Respekt und hohe Anerkennung für ihre geleistete Arbeit aus.

Mit dabei waren auch die Ehrenvorsitzenden der DSTG-Bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer und Andrea Sauer-Schnieber. Die kürzlich verstorbene Ehrenvorsitzende und Gründungsvorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung Helga Schulz wurde mit bewegenden Worten und einer Schweigeminute geehrt. ■

dbb gedenkt Helga Schulz

Hamburger Original mit frauenpolitischem Biss

Helga Schulz war eine dieser Frauen, die ihren Weg ging, um anderen Frauen neue Wege zu eröffnen. Als Steuerbeamtin, Gewerkschafterin, aktive Sozialdemokratin, engagierte Frauenrechtlerin, ehemalige DSTG-Landesvorsitzende und Landesehrenvorsitzende in Hamburg – Helga Schulz war Verfechterin der Gleichstellung in der Steuerverwaltung und Vorkämpferin für ein modernes Familiensteuerrecht. Am 7. Januar 2021 verstarb sie im Alter von 81 Jahren. Die dbb frauen und die DSTG trauern um eine hochgeschätzte Weggefährtin und Kollegin.

„Helga war für mich und viele andere Frauen eine große Unterstützerin. Sie hat die frauenpolitische Gewerkschaftsarbeit maßgeblich geprägt und sie hat auch mich geprägt. Sie war Mutter, Gewerkschafterin und Genossin. Sie hatte keine Angst vor dem Verlieren und konnte mit ihrem nordischen Charme und Humor die Räume mit Wärme fluten. Ihre Reden, ob 1995 auf der Weltfrauenkonferenz in Peking oder im Rahmen einer einfachen Arbeitstagung, gingen als humorvoll und kämpferisch in die Erinnerung der Zuhörenden ein. Sie hingen an ihren Lippen“, erinnerte sich Milanie



Kreutz, die „ihre Mentorin Helga“ mit bewegenden Worten am 18. Januar 2021 auf der Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung verabschiedet hatte. „Ohne dich wäre ich heute nicht die, die ich bin. Ruhe in Frieden, liebe Helga.“

Helga Schulz hatte außergewöhnliches erreicht. In der „Männerdomäne Gewerkschaft“ hatte sie sich als Frau mit Frauenthemen durchgebissen und sich als SPD-Politikerin in Hamburg einen Namen gemacht. Den Anfang nahm ihre gewerkschaftspolitische Karriere mit dem Eintritt in die DSTG 1959. Damals war sie Anwärtlerin und noch nicht einmal 20 Jahre alt. Bereits fünf Jahre später etablierte Schulz eine Frau-

envertretung in der DSTG-Hamburg. Ein Jahr später folgte die Gründung der DSTG-Bundesfrauenvertretung, die sie bis 1979 als Vorsitzende leitete. Es folgten weitere Stationen im DBB Hamburg, mehrere Jahre als aktives Mitglied im dbb Bundesvorstand und Bundeshauptvorstand sowie die stellvertretende Leitung der dbb bundesfrauenvertretung. Selbst nach ihrem Ausscheiden aus den aktiven Ämtern des dbb im Jahr 1998 blieb Helga Schulz als „aktives“ Ehrenmitglied der frauenpolitischen Gewerkschaftsarbeit bis zum Schluss eng verbunden.

Auch Thomas Eigenthaler, Bundesvorsitzender der DSTG, erinnerte an die langjährige Weggefährtin. „Helga Schulz war ein Hamburger Original. Mit Tatkraft, Fachwissen und einem zugewandten Lachen gab sie vor allem Frauen eine Stimme in einer damals sehr konservativen Arbeitswelt“, würdigte Eigenthaler die Lebensleistung der engagierten Kollegin. Anfeindungen, weil sie berufstätig war und ihr Mann den Haushalt versorgte, habe sie nur stärker werden lassen. „Sie war eine Kämpferin, die ihr Wissen jungen Menschen, insbesondere jungen Frauen weitergab.“ ■



Wichtiger Hinweis

Frauen-Seminar „Schreibwerkstatt“ abgesagt

Pandemiebedingt muss das dbb frauen Seminar „Schreibwerkstatt: Tipps und Tricks für besseres Texten“, das vom 7. bis 9. Februar 2021 stattfinden sollte, leider ausfallen. Derzeit wird nach einem Ersatztermin gesucht. Bereits angemeldete Teilnehmerinnen werden von der Geschäftsstelle informiert.



© Phovoir / Colourbox.de

Frauen in Führungspositionen

Kulturwandel kann Fortschritt beschleunigen

Nach monatelangem Ringen hat das Bundeskabinett der Anpassung des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

zugestimmt. Die dbb frauen begrüßen vor allem die Einführung verbindlicher Regelungen für die Privatwirtschaft und Verbesserungen im Einflussbereich des Bundes.

Einen „Meilenstein“ nannte Bundesfrauenministerin Franziska Giffey den Kabinettsbeschluss zum zweiten Führungspositionengesetz, der am 6. Januar 2021 verkündet wurde. Danach muss in den Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern künftig mindestens eine Frau sitzen. Die Erleichterung über die Zustimmung aus dem Kabinett war der Ministerin deutlich anzumerken. Zäh war der Kampf, eine Reform der bestehenden Regelungen voranzubringen. „Ohne den großen Druck, den die Frauenverbände gemeinsam über Monate hinweg aufgebaut haben, wären wir hier keinen Schritt weiter“, weiß auch die Chefin der dbb frauen, Milanie Kreutz, aus eigener Erfahrung. Sie hatte das langwierige Reformverfahren mit ihrem Team intensiv begleitet.

Grünes Licht für verbindliche Regelungen

Insbesondere begrüßte Kreutz die vorgesehenen Verbesserungen im Bundesgremienbesetzungsgesetz und im Bundesgleichstellungsgesetz. Danach kommen die Vorgaben zur Besetzung von Aufsichts- und wesentlichen Gremien des Bundes bereits ab zwei – bisher ab drei – vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern zur An-

wendung. Ebenfalls positiv bewertet wird die Einführung einer Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in Geschäftsführungsorganen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sowie deren Einbeziehung in den Anwendungsbereich der fixen Mindestquote im Aufsichtsrat.

Lobende Worte gab es von der dbb frauen-Chefin auch für die anvisierten Regelungen für die Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung. „In den Führungsgremien der Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungsträger sowie in der Bundesagentur für Arbeit sind Frauen stark unterrepräsentiert. Die vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in diesen Führungsorganen ist aus unserer Sicht gut geeignet, um langfristig eine geschlechtsspezifische Sicht auf Entscheidungsprozesse im Bereich der Sozialversicherungen zu erreichen“, stellte Kreutz heraus.

Bund: Gleichstellung schreitet nur langsam voran

Einen entscheidenden Faktor sieht Kreutz aber in der fixierten Zielvorgabe für die Bundesverwaltung. Bis 2025, so legt es der Referentenentwurf fest, sollen Führungspositionen jeweils zu 50 Prozent mit Männern und Frauen besetzt sein. „Damit

folgt das Bundesfamilienministerium einer Forderung der dbb frauen, die Koalitionsvereinbarung auch über den Regierungswechsel hinweg zu sichern. Denn nur mit Kontinuität und verlässlichen Zielvorgaben kommen wir in Sachen Gleichstellung auch in der Bundesverwaltung endlich voran“, erklärte Kreutz.

Denn seit Jahren stagniert der Anteil an weiblichen Führungskräften bei rund einem Drittel. Das verdeutlicht der aktuelle Gleichstellungsindex 2020. Seit seiner Einführung im Jahr 2015 dokumentiert das statistische Messinstrument die schleppenden Fortschritte bei der Frauenförderung in den obersten Bundesbehörden. Im vergangenen Jahr war der Anteil an Frauen in Führungspositionen lediglich um knapp ein Prozentpunkt von 36 auf 36,9 Prozent gestiegen.

Nachhaltige Gleichstellung in der Arbeitswelt sichern

Damit die Zielvorgabe auch ihre volle Wirkung entfalten könne, müsste sie von sinnvollen Maßnahmen flankiert werden. Sonst, so Kreutz, bleibe es beim reinen Lippenbekenntnis. Als Argument führte sie hier die bisherige Praxis in der Wirtschaft an, die Unternehmen erlaubt, ohne jegliche Begründung eine Zielgröße „Null“ für die Besetzung von Aufsichtsräten mit

Frauen zu benennen. Auch der künftig geltenden Begründungspflicht, die Unternehmen auferlegt wird, sollten sie keine Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand oder der darunterliegenden Führungsebene benennen, stößt bei der dbb frauen-Chefin auf wenig Gegenliebe. „Um mehr börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen dazu zu bewegen, sich ambitioniertere Zielvorgaben für die Leitungs- und Vorstandsebene zu setzen, brauchen wir echte Sanktionsmechanismen. Hier ist die Bundesregierung erneut vor der Wirtschaft eingeknickt. Das zeigt deutlich, welchen starken Einfluss die männlich dominierte Unternehmenskultur in Deutschland weiterhin hat“, so Kreuzt.

Auch deshalb appellierte Kreuzt erneut an die öffentlichen Arbeitgebenden, den Wandel der Arbeitskultur über das gesetzliche Mindestmaß hinaus aktiv voranzutreiben und eine Vorreiterrolle einzunehmen. „21 von 24 Behörden beschäftigen immer noch deutlich mehr Männer als Frauen in Führungspositionen. Da läuft doch einiges gewaltig schief

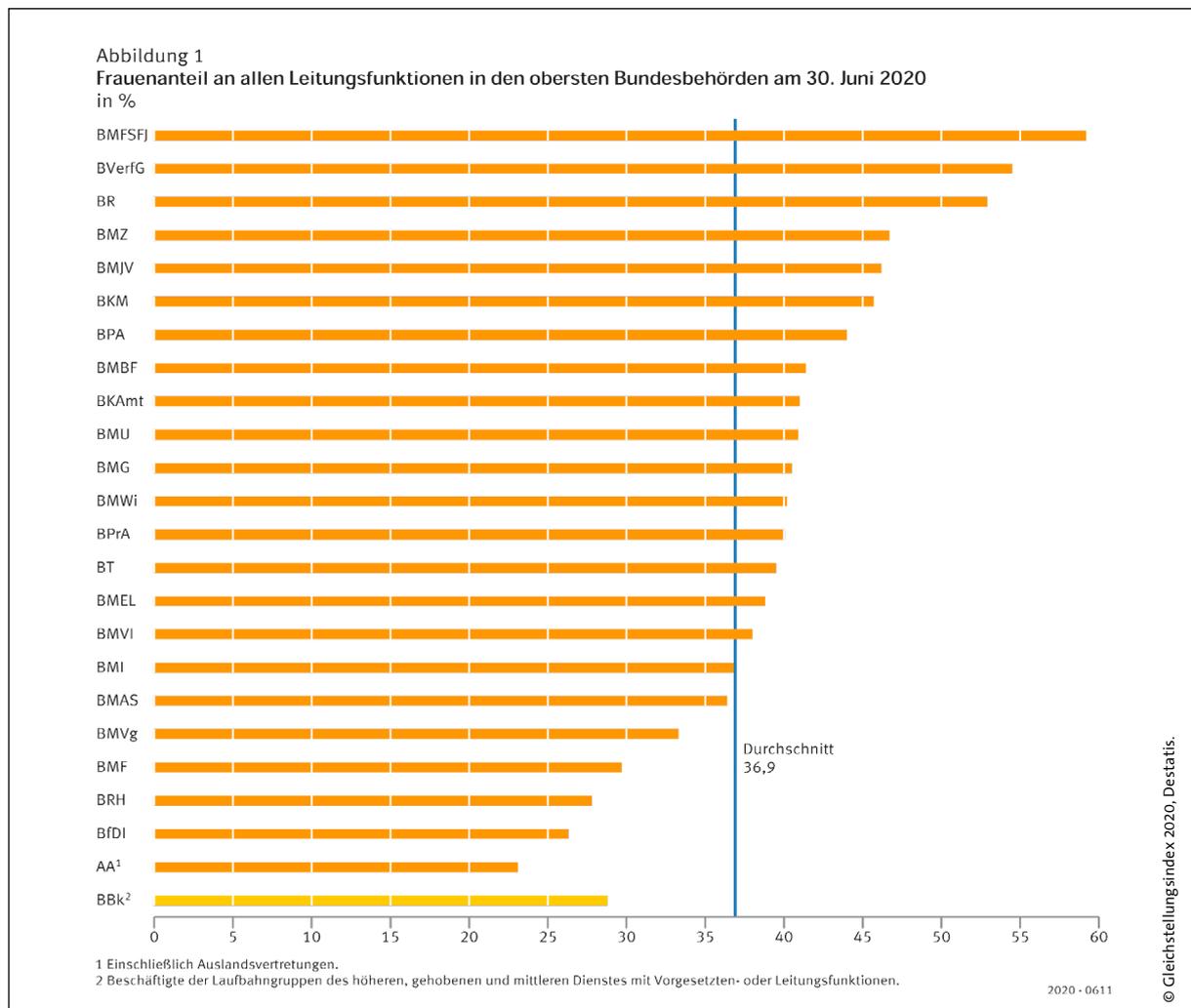
bei der Gleichstellung. Die Behördenleitungen müssen jetzt endlich aufhören, sich ihre Personalstatistiken schönzureden. Es geht darum, die Ursachen zu identifizieren, sie ernst zu nehmen und sie dann zügig zu beseitigen“, mahnte Kreuzt. Unlängst seien die Gründe für die fehlenden weiblichen Führungskräfte bekannt. Der Balanceakt zwischen Familie und Beruf ist für viele Frauen und Männer eine der größten Herausforderungen ihres Lebens. Aus Sicht der dbb frauen müssten Arbeitgebende hier gezielt ansetzen und tradierte Strukturen aufbrechen.

Modellprojekt „Führen in Teilzeit“

Die Digitalisierung, davon ist Kreuzt überzeugt, eröffne hierfür entscheidende Spielräume. Nachhaltige Führungskräfteentwicklung könne nur gelingen, wenn Männern und Frauen neben beruflicher Förderung in gleichem Maße auch Raum und Zeit für die Familie eingeräumt werde. Führungsmodelle wie Führen aus der Ferne oder Führen in Teilzeit würden in der sich wandelnden, digitalen

Arbeitswelt enorm an Bedeutung gewinnen. „Dies in den Qualifikationsprofilen und Beurteilungskriterien der Führungskräfte abzubilden, wird in Zukunft eine wichtige Schraube darstellen“, stellte die dbb frauen-Chefin heraus.

Dass beim Thema „Führen in Teilzeit“ viel Potenzial besteht, hat auch das Bundesfrauenministerium erkannt. Noch in diesem Jahr will die Behörde, die 70 Prozent weibliche Führungskräfte beschäftigt, ein behördenübergreifendes Projekt dazu anstoßen. Aus Sicht der dbb frauen hat das geplante Modellprojekt das Potenzial, wichtige Blaupause für die zukünftige Ausgestaltung von Führungspositionen in allen Bereichen zu werden. „Wenn die obersten Bundesbehörden hier mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch auf den oberen Stufen der Karriereleiter möglich ist,“ zeigt sich Kreuzt zuversichtlich, „wird die Signalwirkung nach außen von nicht zu unterschätzender Bedeutung sein.“ ■



Wissenswert

Langzeitkonten, Reisezeiten und Arbeitszeit für pflegende Angehörige:

Verbesserungen für Beamtinnen und Beamte des Bundes ab 2021

Am 16. Dezember 2020 hat das Bundeskabinett die Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Sonderurlaub beschlossen. Ein Schwerpunkt dieser Verordnung ist, dass Langzeitkonten nun einen verstetigten rechtlichen Rahmen bekommen.

Im Vergleich zu dem im Beteiligungsverfahren vorgelegten Verordnungsentwurf enthält die Kabinettsfassung zentrale Verbesserungen, die im Wesentlichen bereits am 1. Januar 2021 in Kraft getreten sind. Der dbb konnte seine Interessen durchsetzen und viele Anregungen erfolgreich einbringen.

Die wichtigsten Eckpunkte bei der Verstetigung der Langzeitkonten im Überblick:

- Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben von 1.400 Stunden gutgeschrieben werden. Die maximale

Ansparsumme entspricht damit derjenigen aus einer Erprobungsphase.

- Ein Ansparen von Stunden ist künftig über eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit von bis zu drei Stunden möglich.
- Ansprüche auf Dienstbefreiung können für bis zu 40 Stunden dienstlich angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit pro Jahr auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.
- Eine Freistellung ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von grundsätzlich höchstens drei Monaten möglich; gleichzeitig wird die Möglichkeit einer darüberhinausgehenden Freistellung im Ausnahmefall eröffnet.
- Unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand ist eine Freistellung von bis zu drei Monaten möglich.
- Beschäftigte können Reisezeiten bei Dienstreisen besser anrechnen lassen. Derzeit ist dies außerhalb der täglichen Arbeitszeit nur begrenzt möglich. Künftig wird bei Dienstreisen, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten gewährt. ■

Literatur gewinnen



„Es geht nur gemeinsam!“
von Jutta Allmendinger

Die Soziologin Jutta Allmendinger ist mit ihrer Geduld am Ende. „Es geht nur gemeinsam!“, schon der Titel ihres neuen Buches ist ein Appell. Es ist eine Streitschrift, die die Soziologin da verfasst hat, darüber, was sich endlich ändern muss, damit echte Gleichberechtigung erreicht wird. Sie entwirft darin einen Fahrplan in die Zukunft, in der Geschlechtergerechtigkeit keine Forderung mehr ist, sondern ein Fakt.

Seit über drei Jahrzehnten untersucht Allmendinger, wie Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern hergestellt werden kann. Sie ist nie verlegen, die Missstände klar beim Namen zu nennen und wagt,



das Notwendige fordern. Ihren Kritikern ist sie immer einen argumentativen Schritt voraus. Ihre Haltung manifestiert sie im Fazit, das sie in ihrer neuen Schrift zieht: „Wir bewegen uns rückwärts in die Zukunft. Corona hat die wahren gesellschaftlichen Verhältnisse wie unter einem Brennglas hervortreten lassen: Männer arbeiten, Frauen arbeiten auch – und versorgen die Kinder. Männer verdienen, Frauen verdienen auch – aber bloß etwas dazu. Teilzeit

und Elternzeit sind fast immer noch Frauensache, Führungspositionen und hohe Gehälter Männersache.“

In Kooperation mit dem Ullsteinverlag verlost die dbb bundesfrauenvertretung fünf Exemplare von Jutta Allmendingers neuestem Werk. Senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten und Ihrer Mitgliedsgewerkschaft unter dem Stichwort „Es geht nur gemeinsam!“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 8. März 2021 ■

Impressum:

Herausgeberin:
dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung

Verantwortlich:
Milanie Kreutz, Vorsitzende der
dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:
Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.