

Inhalt

frauen aktuell

- +++ Internationaler Frauentag: Gleichstellungspolitik muss Teil der Krisenpolitik sein
- +++ Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Digitalisierung nutzen – Gleichstellung gestalten
- +++ Equal Pay Day: Gender Pay Gap schrumpft – Kein Freibrief für Tatenlosigkeit
- +++ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: EU-Richtlinie soll es richten
- +++ Elternzeit- und Elterngeldreform: Verbesserungen mit Luft nach oben
- +++ One Billion Rising: dbb frauen erheben sich in Solidarität mit Frauen weltweit
- +++ 12. dbb bundesfrauenkongress – Aufbruch ins digitale Zeitalter: dbb frauen gehen neue Wege
- +++ Bundesstiftung Gleichstellung: Gründung kommt voran
- +++ Tagung der BBW Landesfrauenvertretung – digital: Viel Spielraum für Verbesserungen
- +++ Neuwahlen bei der Landesfrauenvertretung des DBB NRW: Diana Wedemeier ist neue Vorsitzende

fokus equal care

- +++ Frauenpolitik in Zeiten von Corona: dbb frauen fordern Solidaripakt „Equal Care“
- +++ Nachgefragt bei Patricia Cammarata, Autorin und Bloggerin, zum Thema „Mental Load“: Stetiger Lernprozess für beide Partner

tipps

- +++ Neuer Termin: Schreibwerkstatt – Tipps und Tricks für bessere Texte

mehrwert

- +++ Wissenswert: VDL-Studie zu Frauen in Führungspositionen bescheinigt Handlungsbedarf
- +++ Literatur gewinnen: Das weibliche Kapital

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

Es gibt kein Zurück

Equal Care Day, Equal Pay Day, Internationaler Frauentag – der März steht traditionell im Zeichen der Frauenpolitik. In diesem Jahr hat vor allem ein Thema dominiert: Die von der Corona-Pandemie verstärkte Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.

Die Aussagen zu den Folgen der Corona-Krise auf die Situation von Frauen, die Soziologinnen und Soziologen bisher zusammengetragen haben, sind widersprüchlich und doch folgerichtig. Zum einen zeigt sich, dass Frauen während des Lockdowns wieder verstärkt die klassische Rolle der „Kümmern-den“ übernommen haben. Sie haben deutlich häufiger berufliche Aufgaben zurückgestellt, um die fehlende Kita-Betreuung abzufangen und das Home-schooling zu übernehmen. Demgegenüber steht eine weitere Entwicklung, die vor allem in Familien zu beobachten ist, in denen beide Elternteile während des Lockdowns im Homeoffice gearbeitet haben: In einigen Haushalten haben sich Väter deutlich mehr in die Organisation der Familien- und Sorgearbeit eingebracht als zuvor.

Aber was können wir daraus ableiten? Wir haben den Frauen-Monat März dazu genutzt, uns mit Politikerinnen verschiedener Fraktionen bei einem politischen Frühstück darüber auszutauschen und mögliche wichtige Konsequenzen für die familien- und Gleichstellungspolitik daraus zu ziehen. Das Gespräch fand natürlich digital statt (S. 8). Für uns steht fest: Ein Zurück zum Status quo vor der Pandemie steht nicht zur Debatte. Vielmehr geht es jetzt darum, an den positiven Aspekten, die die Pandemie für Familien aufgezeigt hat, wie zum Beispiel das Arbeiten aus dem Homeoffice oder das Führen aus der Ferne, festzuhalten. Gleichzeitig müssen wir aber auch darauf achten, dass wir den negativen Auswirkungen ganz klare Maßnahmen entgegensetzen, damit die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern insbesondere in der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit nicht größer wird, sondern kleiner.

Eine wichtige Rolle wird hier dem öffentlichen Dienst zukommen. Nicht nur, weil hier der Großteil der systemrelevanten Beschäftigten Frauen sind. Sondern auch, weil die öffentlichen Arbeitgebenden eine wichtige Vorbildfunktion haben, den staatlichen Auftrag zur Förderung der Gleichstellung zu erfüllen. Dazu gehört es auch, Arbeitsplätze zu schaffen, die Frauen und Männern eine partnerschaftliche Aufteilung von privater Sorgelast ermöglichen.

Auf unserem anstehenden dbb bundesfrauenkongress am 13. April 2021 werden wir uns hierzu deutlich positionieren und das Gespräch mit der Politik weiter intensivieren. Wir laden Sie herzlich ein, sich den Termin vorzumerken (S.12).

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Internationaler Frauentag

Gleichstellungspolitik muss Teil der Krisenpolitik sein

Mit Blick auf den Internationalen Frauentag am 8. März hat der dbb die gewaltige Leistung der weiblichen Beschäftigten in der Corona-Pandemie ins Bewusstsein gerufen. Der dbb Bundesvorsitzende

Ulrich Silberbach und die Vorsitzende der dbb frauen, Milanie Kreutz, fordern von der Politik und den öffentlichen Arbeitgebern, gleichstellungspolitisch an einem Strang zu ziehen.

„Ganz selbstverständlich gilt für Frauen im systemrelevanten öffentlichen Dienst: Viel leisten, wenig bekommen. Im Laufe der Corona-Krise hat sich die Situation für Frauen zusehends verschärft: Alte Rollenbilder und neue Erwartungen stehen im Gegensatz zueinander und werden den Lebensrealitäten von Frauen nicht gerecht“, warnte dbb Chef Ulrich Silberbach anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März. Von der jetzigen Bundesregierung erwartet der dbb Chef, die im Grundgesetz verankerte Verpflichtung zur Gleichstellung tatsächlich umzusetzen. „Wir brauchen jetzt vor allem Investitionen in Themen, die wirklich zählen wie Gleichstellung, Bildungsgerechtigkeit, Digitalisierung, effiziente Verwaltung und die Entlastung von Familien – insbesondere von Müttern und Alleinerziehenden“, so Silberbach.

Mehr Frauen in politischen Entscheidungspositionen

„Gleichstellungspolitik muss Teil der Krisenpolitik sein“, bekräftigte auch dbb frauen Chefin Milanie Kreutz. Schließlich kümmern sich vorrangig Frauen um die Bewältigung des akuten Pandemiegeschehens und dessen Folgen. „Sie halten die Stellung in Krankenhäusern, Kitas

und Grundschulen, in Gesundheitsämtern und in den Familien. Ihnen, den Alltagsheldinnen, gebührt nicht nur Respekt und finanzielle Wertschätzung. Ihnen gebührt ein Mitspracherecht in Führungsetagen, Krisenstäben und politischen Gremien“, stellte Kreutz heraus.

Auch müssten Politik und Arbeitgebende noch viel enger zusammenarbeiten und gleichstellungsorientierte Lösungen erarbeiten. Vorbild könnte der öffentliche Dienst sein. „Digitale Lösungen, vorbildliche Homeoffice-Routinen, aber auch bedarfsgerechte betriebliche Betreuungsmöglichkeiten und flexible Führungsmodelle müssen in allen Bereichen der Verwaltung Schule machen. Dazu gehört nicht nur der Ausbau der digitalen Verwaltungsinfrastruktur, sondern auch die gezielte Ausbildung und Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Arbeits- und Führungskultur als nachhaltiges Investment in die Zukunft“, forderte Kreutz.

Noch viele Herausforderungen in der EU

Um das Bewusstsein für die Situation von Frauen während der Covid-19-Krise zu schärfen, feiert der Frauenrechtsausschuss des Europäischen Parlaments den dies-

jährigen Internationalen Frauentag mit einem interparlamentarischen Treffen, das unter dem Motto „Wir sind stark: Frauen führen den Kampf gegen Covid-19 an“ stand. Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende im Ausschuss für Chancengleichheit (FEMM) der Europäischen Union der unabhängigen Gewerkschaften (CESI), Kirsten Lüthmann, lobte die Bestrebungen der Europäischen Union, von Anfang an Maßnahmen ergriffen zu haben, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dass das Europäische Parlament im Zusammenhang mit dem diesjährigen Internationalen Frauentag verdeutliche, wie wichtig die Rolle der Frau im Kampf gegen die Covid-19 Pandemie wäre, sei ein richtiges Zeichen. Gleichzeitig gelte es aber auch zu verdeutlichen, dass Frauen von der Krise besonders schwer getroffen wurden, da viele durch diese in unsichere oder prekäre Arbeitsverhältnisse geraten seien. „Bereits erreichte Fortschritte in der Gleichstellung von Mann und Frau – insbesondere bei der gleichberechtigten Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit – drohen verloren zu gehen. Darüber hinaus hat der anhaltende Lockdown zu einer Zunahme von häuslicher Gewalt geführt“, so die CESI FEMM Vorsitzende. ■

Dritter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung

Digitalisierung nutzen – Gleichstellung gestalten

Digitale Technologien haben unsere Gesellschaft nahezu revolutioniert, aber wie wirken sie sich auf die Gleichstellung der Geschlechter aus und was müssen wir tun, um eine gleichberechtigte Teilhabe zwischen Männern und Frauen sicherzustellen? Diese Fragen hat die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung untersucht.



© Colourbox.de

Das Gutachten formuliert 101 Handlungsempfehlungen mit dem Ziel, die Verwirklichungschancen im Zuge der Digitalisierung für alle zu stärken – unabhängig vom Geschlecht. Die Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, hatte das Gutachten am 26. Januar 2021 an Bundesgleichstellungsministerin Franziska Giffey übergeben. Das Gutachten bildet zusammen mit der Stellungnahme der Bundesregierung, die in den kommenden Monaten erarbeitet wird, den Dritten Gleichstellungsbericht.

Knackpunkt flexible Arbeitszeitgestaltung

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die vorliegende Analyse und stellt sich hinter die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission, bessere Rahmenbedingungen für mobile und flexible Arbeitszeitgestaltung auszugestalten. „Die Digitalisierung hat vieles verändert: unsere Arbeitswelt, unser Privatleben und selbst unsere politische Teilhabe. Das stellt uns vor neue Herausforderungen, bietet uns aber auch Chancen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten

anzupacken. Die Erkenntnisse der Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind hierfür wegweisend“, erklärte dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt am 28. Januar 2021. Das vorliegende Gutachten verdeutliche, dass es weiterhin geschlechtsbezogene Barrieren gebe, die Frauen den Zugang zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen erschwere. „Um aber in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt bestehen zu können, müssen Frauen eine aktivere Rolle in der digitalisierten Gesellschaft einnehmen. Die dafür notwendigen Maßnahmen legt das Sachverständigen Gutachten dar. Die Bundesregierung sollte diese sehr ernst nehmen“, so Kreuzt.

Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten

Darüber hinaus unterstützen die dbb frauen die Empfehlung, einen Rechtsanspruch für mobiles Arbeiten zu schaffen und dafür zu sorgen, dass der Rechtsrahmen angemessene arbeitsschutzrechtliche und gesundheitliche Standards auch in den Verwaltungen regelt. „Die Corona-Krise hat gezeigt, dass auch

der öffentliche Dienst flexible Arbeitsmodelle wie mobiles Arbeiten in vielen Bereichen anbieten kann. Jetzt ist die Zeit, um unsere Verwaltungen fit für die Zukunft zu machen und gendergerecht aufzustellen. Die Beschäftigten haben vorgelebt, dass es geht. Jetzt sind Politik und Dienstherren in der Pflicht“, forderte Kreuzt.

Der Bericht macht zudem darauf aufmerksam, dass Anforderungsprofile in bestimmten Tätigkeits- oder Stellenbeschreibungen des öffentlichen Dienstes oftmals veraltet sind oder keine digitalisierungsbezogenen Anforderungen enthalten. Die dbb frauen unterstützen die Forderung der Sachverständigenkommission, dass Tätigkeitsprofile angepasst und Arbeitsbewertungsverfahren auf ihre Eignung hinsichtlich digitalisierungsbezogener Veränderungen überprüft werden müssen. Kreuzt: „Vor allem im öffentlichen Dienst brauchen wir eine Neuorientierung bei der Tätigkeitsbeschreibung und bei der dienstlichen Beurteilung, um diskriminierungsfreie Aufstiegs- und Bezahlstrukturen zu ermöglichen.“ ■

Equal Pay Day

Gender Pay Gap schrumpft: Kein Freibrief für Tatenlosigkeit

Zum Equal Pay Day fordern die dbb frauen die Bundesregierung auf, gemeinsam mit den Arbeitgebenden den Gender Pay Gap zu schließen. Neben transparenten Bezahlstrukturen, einer stärkeren Tarifbindung und besseren Aufstiegschancen für Frauen müsse vor allem auch die faire Verteilung unbezahlter familiärer Sorgelasten ermöglicht werden.

„Auch, wenn der Gender Pay Gap seit dem vergangenen Jahr um zwei Prozent von 20 auf 18 Prozent geschrumpft ist, ist das kein Freibrief für Tatenlosigkeit. Jeder Cent, um den die Löhne von Männern und Frauen auseinanderklaffen, ist einer zu viel“, mahnte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz mit Blick auf den Equal Pay Day am 10. März 2021.

Arbeitgebende müssten laut Kreutz gesetzlich zu mehr Lohntransparenz, Tarifbindung und Gleichstand bei den Verdiensten von Männern und Frauen verpflichtet werden. „Transparente und nachvollziehbare Entgeltstrukturen zahlen sich aus. Den Beweis liefert

der öffentliche Dienst. Hier liegen die Verdienstunterschiede von Männern und Frauen im Schnitt bei rund sechs Prozent“, erklärte Kreutz. Dennoch sei auch im öffentlichen Sektor noch viel zu tun: „Obwohl im öffentlichen Dienst mehr Frauen arbeiten als Männer, haben sie schlechtere Chancen, auf gut dotierte Positionen vorzürücken. Vor allem Teilzeitkräfte – also überwiegend Frauen, die ihre Arbeitszeit für die Familie reduzieren – werden bei der Leistungsbewertung strukturell benachteiligt und in der Folge in ihrer beruflichen Entwicklung ausgebremst. Wir müssen diese Schwachstelle im Beurteilungssystem gezielt angehen und eine neue

Leistungskultur wagen, die die Qualität der Arbeitsergebnisse bewertet und nicht Leistung mit Arbeitszeit gleichsetzt“, forderte Kreutz.

Parallel dazu müssten gesetzliche Anreize geschaffen werden, um Müttern mehr Erwerbsarbeit zu ermöglichen und Vätern ausreichend Zeit für familiäre Sorgetätigkeiten einzuräumen. „Wir müssen im Steuerrecht die Möglichkeit schaffen, die partnerschaftliche Erwerbstätigkeit von Eltern grundsätzlich zu fördern. Der erste Schritt ist die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V zugunsten eines echten Familiensplittings“, stellte Kreutz heraus. ■

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

EU-Richtlinie soll es richten

Mit verbindlichen Entgelttransparenzmaßnahmen will die EU-Kommission in Europa für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen sorgen. Das sei ein längst überfälliger Schritt, sagen dbb frauen Chefin Milanie Kreutz und CESI FEMM Vorsitzende Kirsten Lühmann.

In der EU lebende Frauen verdienen im Schnitt 16 Prozent weniger als Männer. Damit Frauen und Männer in der EU bei gleicher Arbeit künftig auch gleiches Entgelt erhalten, hat die Europäische Kommission am 4. März 2021 einen Richtlinienvorschlag für verbindliche Entgelttransparenzmaßnahmen vorgelegt. Vorgeschlagen werden Maßnahmen, wie beispielsweise Berichterstattungspflichten für Unternehmen, Auskunftsansprüche oder verpflichtende Angaben zum Entgelt für Arbeitssuchende. Bei dem Vorhaben handelt es sich um einen der politischen Schwerpunkte von Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen.

Erfolg setzt Verbindlichkeit voraus

Aus Sicht der dbb frauen ist Transparenz ein wichtiges Mittel im Kampf gegen Entgeltdiskriminierung. „Aber ohne verbindliche Regelungen, das haben wir hier in Deutschland gesehen, verpufft der Effekt eines gut gemeinten Gesetzes“, betonte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Vom EU-Richtlinienvorschlag erhofft

sie sich nun die nötige Durchschlagkraft. „Deutschland liegt im internationalen Vergleich bei der Eindämmung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weit hinten. Frauen verdienen hier durchschnittlich 18 Prozent weniger als Männer. Der Vorstoß der Kommission ist ein Schritt in die richtige Richtung, um diesen unhaltbaren Zustand zu beenden“, so Kreutz.

Auch Kirsten Lühmann, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende im Ausschuss für Chancengleichheit (FEMM) der Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften (CESI), begrüßt die Pläne der EU-Kommission, Entgelttransparenz über verbindliche Regelungen herzustellen. Sie betonte, dass der Vorschlag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein unterstützendes Mittel sei, um ihre Rechte zu kennen und geltend machen zu können. „Frauen verdienen die gebührende Anerkennung, Gleichbehandlung und Wertschätzung für ihre Arbeit. Arbeitgeber müssen diese Vorgaben erfüllen. Der Vorschlag ist ein guter Ansatz hierfür“, so Lühmann. ■

© Colourbox.de



Elternzeit- und Elterngeldreform

Verbesserungen mit Luft nach oben

Der Bundestag hat der Novellierung des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes zugestimmt (BEEG) und damit weitere Verbesserungen für Eltern von Frühgebo-

renen verabschiedet. Die dbb frauen begrüßen den Beschluss, kritisieren die Reform jedoch als nicht weitreichend genug.

„Mit Votum des Bundestages ist der Weg für die von uns seit Langem geforderte Flexibilisierung des Elterngeldbezugs nun endlich frei. Vor allem freuen wir uns aber über die Zustimmung zu weitreichenden Verbesserungen für Eltern von Frühgeborenen“, machte dbb frauen Chefin Kreuzt am 28. Januar 2021 deutlich.

Mehr Elternzeit für Eltern von Frühchen

Mit der Reform des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes wird die erlaubte wöchentliche Arbeitszeit für Eltern, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten, von 30 auf 32 Stunden angehoben. Der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern ermöglicht, soll künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden, bezogen werden können.

Für den Elterngeldbezug im Fall von Frühgeburten wird ein Stufenmodell eingeführt. Der Bezug des Basisel-

terngeldes verlängert sich um einen Monat auf insgesamt 13 Monate, wenn die Geburt mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin liegt. Bei Kindern, die mindestens acht Wochen zu früh auf die Welt kommen, verlängert sich der Anspruch auf 14 Monate, bei zwölf Wochen auf 15 Monate und bei 16 Wochen auf 16 Monate. Ursprünglich umfasste der Gesetzentwurf lediglich eine Verlängerung des Elterngeldes um pauschal einen Monat bei allen Frühgeburten.

Reform bleibt hinter Erwartungen zurück

„Trotz aller Verbesserungen bleibt es aber bei einem Reförmchen“, kritisierte Kreuzt. „Die Bundesregierung hat die Chance auf eine ‚echte‘ Reform des BEEG in dieser Legislatur endgültig vertan. Die von vielen Seiten zu Recht geforderte Anpassung der Mindestelterngeldsätze an die steigenden Lebenshaltungskosten bleibt unberücksichtigt. Das ist gera-

de für finanzschwache Familien ein herber Schlag. Denn seit der Einführung 2007 hat sich hier nichts getan“, mahnte Kreuzt und verwies auf die zunehmend angespannte Lage vieler werdender Eltern aufgrund der Corona-Pandemie.

Aber auch bei der Flexibilisierung der Arbeitszeitkorridore sieht Kreuzt noch Luft nach oben und erneuerte ihre Forderung nach einer weiteren Öffnung der festgelegten Arbeitszeitfenster für Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten oder den Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen: „Damit Familien die gewünschte Flexibilität erhalten, um sich Sorge- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt aufzuteilen, wäre ein Stundenkorridor von 20 bis 32 Wochenstunden optimal. Wir werden hier nicht lockerlassen. Auch eine Aufstockung der Partnermonate und das Recht für Väter auf Vaterschaftsurlaub müssen endlich angepackt werden.“ ■

One Billion Rising

dbb frauen erheben sich in Solidarität mit Frauen weltweit

Die dbb frauen unterstützen den internationalen Aufruf „One Billion Rising“. Als Zeichen internationaler Solidarität haben sie am 14. Februar 2021 mahndend die Hand gegen Gewalt an Frauen und für mehr Frauenrechte in der ganzen Welt erhoben.

„Gerade in Zeiten der Pandemie, in der die Bewegungsfreiheiten stark eingeschränkt sind, müssen wir Frauen und Mädchen, die von Gewalt bedroht oder betroffen sind, noch besser unterstützen als bisher. Frauen haben ein Recht darauf, sicher und gewaltfrei zu leben“, appellierte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz mit Blick auf die internationale Protestaktion „One Billion Rising“, die am 14. Februar 2021 weltweit dazu aufrief, ein solidarisches Zeichen für Frauenrechte zu setzen – dieses Jahr unter dem Motto „Rising for Mother Earth“ (englisch für „Erhebt euch für Mutter Erde“).

In Deutschland würden Frauen und Mädchen noch zu häufig Opfer von Gewalt, mahnte Kreutz. „Wir müssen auch vor unserer eigenen Haustüre kehren: Jede dritte Frau in Deutschland hat mindestens einmal in ihrem Leben physische und/

„One Billion Rising“ – englisch für „Eine Milliarde erhebt sich“ – ist eine weltweite Bewegung, die für das Ende der Gewalt an Frauen und Mädchen und für Gleichstellung steht. Der Kampagnentitel weist auf eine UN-Statistik hin, die besagt, dass eine von drei Frauen – sprich eine Milliarde Frauen weltweit – in ihrem Leben vorsätzlich verletzt, vergewaltigt oder gar getötet werden.

oder sexualisierte Gewalt erfahren. Das können und dürfen wir nicht länger hinnehmen. Wir müssen uns als Gesellschaft entschieden gegen misogynen Tendenzen stellen“, so die dbb frauen Chefin. Dafür müsse aber auch mehr in den Opferschutz und die gezielte Gewaltprävention

investiert werden. „Ganz wichtig ist die gesicherte Finanzierung von Frauenhäusern. Aber auch die Kolleginnen und Kollegen, die etwa bei der Polizei, im Krankenhaus, in Gesundheits- und Jugendämtern, Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen tagtäglich einen wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention und zum Opferschutz beitragen, müssen für diese Aufgabe materiell und fachlich gut gerüstet sein“, so Kreutz.

Darüber hinaus wirbt Kreutz für internationale Solidarität und gemeinsame Lösungen im Kampf für Gleichstellung weltweit: „Frauenrechte sind Menschenrechte, die es auf allen Ebenen zu verteidigen gilt. Wir sind Teil einer globalen Gesellschaft. Deshalb unterstützen wir die Aktion „One Billion Rising“ am 14. Februar und setzen gemeinsam ein Zeichen der internationalen Solidarität.“ ■



Aufbruch ins digitale Zeitalter

dbb frauen gehen neue Wege

Unter dem Motto „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“ findet der dbb bundesfrauenkongress – das höchste Gremium der dbb bundesfrauenvertretung – Corona-bedingt erstmals im digital Format statt.

Am Vormittag des 13. April 2021 startet der 12. dbb bundesfrauenkongress mit Neuwahlen der Geschäftsführung. Die Beratungen über zahlreiche politische Anträge schließen sich an. Am Nachmittag laden die dbb frauen im Rahmen der öffentlichen Veranstaltung Interessierte zu einer öffentlichen Online-Diskussion mit Vertreterinnen aus Politik, Ver-

waltung und Gewerkschaft ein. Die Übertragung erfolgt ab 15:30 Uhr im Livestream.

Den Auftakt der öffentlichen Veranstaltung macht die neu gewählte Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die in die politische Thematik einführt. Eine erste Bilanz, was die Bundesregierung in der aktuellen Legislatur geschafft und welche

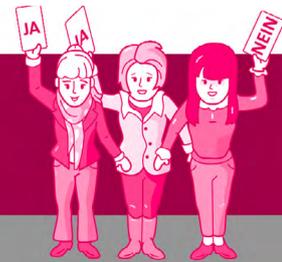
Baustellen in Sachen Gleichstellung noch offen sind, wird Juliane Seifert, Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in einem Impulsvortrag ziehen. In der anschließenden Podiumsdiskussion mit Abgeordneten der Bundestagsfraktionen wird die notwendige Weiterentwicklung frauen- und familienpolitischer Maßnahmen zur Debatte stehen. Darüber hinaus wird der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach ein Grußwort an die Teilnehmenden richten.

Der dbb bundesfrauenkongress tritt alle fünf Jahre zusammen, um die Grundsätze für die frauenpolitische Arbeit im dbb beamtenbund und tarifunion festzulegen. 2021 geschieht das zum ersten Mal im digitalen Raum. ■

12. dbb bundesfrauenkongress 2021

Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen

13. April 2021



Öffentliche Veranstaltung im Rahmen des dbb bundesfrauenkongress 2021

13. April 2021 ab 15.30 Uhr im Livestream

unter www.dbbbundesfrauenkongress.de (ohne Anmeldung)

Alle wichtigen Informationen rund um den dbb bundesfrauenkongress 2021 unter <https://www.dbb-frauen.de/termine-veranstaltungen/dbb-bundesfrauenkongress.html>

Gründung einer Bundesstiftung

Gleichstellung kommt voran

Mit einer Formulierungshilfe legt das Bundeskabinett den Grundstein für die Einrichtung einer „Bundesstiftung Gleichstellung“. Die dbb frauen hatten zuletzt die Verzögerungsversuche der Bundesregierung kritisiert.

„Aus unserer Sicht wird es höchste Zeit, eine Bundesstiftung ins Leben zu rufen, die Wissen über die Schwachstellen bei der Gleichstellung bündelt und dieses der Bundesregierung zur Verfügung stellt, mit dem Ziel, wirkungsvolle Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu ent-

wickeln. Nach langem Hin und Her werden endlich Nägel mit Köpfen gemacht. Wir erwarten jetzt die zügige Vorlage des Einrichtungsgesetzes, damit die Stiftung noch zum Ende dieser Legislatur auf ein gesetzliches Fundament gestellt werden kann,“ sagte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz am 11. März 2021.

In ihrer Formulierungshilfe schlägt die Bundesregierung vor, die Bundesstiftung Gleichstellung als Stiftung des öffentlichen Rechts neben der Organisation des offenen Hauses für die Gleichstellung einzurichten. Ihre Aufgaben sieht sie unter anderem darin, Informationen zum Stand der Gleichstellung in Deutschland leicht verständlich und gut aufbereitet bereitzustellen, die praktische Gleichstellungsarbeit von Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft zu stärken und einen Ort zu bieten, an dem neue Ideen entwickelt und umgesetzt werden sollen. ■



Tagung der BBW Landesfrauenvertretung – digital

Viel Spielraum für Verbesserungen

Bei der Tagung der Landesfrauenvertretung des BBW, die am 1. Februar 2021 – wie in diesen Tagen üblich – virtuell stattgefunden hat, machte die Vorsitzende Heidi Deuschle deutlich, was Sache ist: Die Frau-

en schultern im Homeoffice die außergewöhnliche Doppelbelastung von Beruf und Familie und tragen maßgeblich dazu bei, dass der öffentliche Dienst auch während der Pandemie reibungslos funktioniert.

Zugleich warf Deuschle der Politik im Land vor, dass sie die Interessen berufstätiger Frauen nicht mit dem nötigen Nachdruck verfolge. Als Beispiel dafür nannte sie das Chancengleichheitsgesetz, das aus gutem Grund in der Kritik stehe und dringend novelliert gehöre. Auch was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffe, gebe es noch viel Spielraum für Verbesserungen.

Chancengleichheitsgesetz auf dem Prüfstand

Das Chancengleichheitsgesetz und der umfassende Themenbereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ waren auch Gegenstand der Gesprächsrunde, zu der die Landesfrauenvertretung die frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtagsfraktionen von Bündnis 90/Die Grünen, der CDU und der SPD sowie den frauenpolitischen Sprecher der FDP-Landtagsfraktion eingeladen hatten. Im Detail ging es hier um die Arbeitszeit, Erziehungs- und Pflegezeiten und generell um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Thema war zudem die Mütterrente, deren Übertragung auf den Beamtenbereich zu den zentralen Forderungen des BBW und seiner Landesfrauenvertretung gehört.

Alle am Gespräch beteiligten Politikerinnen und Politiker zeigten großes Verständnis für die Forderungen und Wünsche der BBW-Frauenvertreterinnen. Einigkeit bestand

insbesondere darüber, dass das Chancengleichheitsgesetz zwar im Ansatz gut und richtig sei, doch Klarstellungen und Nachbesserungen dringend erforderlich seien. Alle kritisierten, dass die Evaluation des Gesetzes sich so lange hinausgezogen habe und sich damit auch eventuelle Nachbesserungen verzögerten.

Im Vorfeld der Gesprächsrunde mit den frauenpolitischen Sprecherinnen von Grünen, CDU und SPD sowie dem frauenpolitischen Sprecher der FDP hatte BBW-Chef Kai Rosenberger zur aktuellen politischen Lage Stellung genommen und über die Aktivitäten des BBW berichtet.

Daran anschließend hatte Milanie Kreutz, die neue Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, den Vertreterinnen der Landesfrauenvertretung erläutert, welche Themen auf der Agenda stehen. Hierzu gehören in erster Linie Frauenpolitik in Corona-Zeiten, die Gleichstellungsstrategie, Frauen in Führungspositionen, dienstliche Beurteilungen und eine gendergerechte Steuerpolitik.

Den ausführlichen Bericht zur Landesfrauentagung des BBW lesen Sie online unter

<https://www.bbw.dbb.de/aktuelles/news/fazit-es-gibt-viel-spielraum-fuer-verbesserungen>

Neuwahlen bei der Landesfrauenvertretung des DBB NRW

Diana Wedemeier ist neue Vorsitzende

Mit einem einstimmigen Ergebnis ist Diana Wedemeier als Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des DBB NRW gewählt worden. Sie hatte vorher bereits das Amt der Stellvertretenden Vorsitzenden inne und hat nun Anusch Melkonyan abgelöst, welche das Amt aus persönlichen Gründen niedergelegt hatte. Auch Susanne Mosbach ist ohne Gegenstimme in den Vorstand der Landesfrauenvertretung gewählt worden. Sie übernimmt nun das Amt der Stellvertretenden Vorsitzenden. Zusammen mit Tanja Küsgens, die weiterhin im Amt bleibt, bilden die drei Frauen den Vorstand der Frauenvertretung.



Frauenpolitik in Zeiten von Corona

dbb frauen fordern Solidarpakt „Equal Care“

Vor allem Frauen sind Leidtragende unfair verteilter Sorgearbeit. Die dbb frauen wollen das ändern und fordern einen Solidarpakt von Politik, Wirtschaft und Ver-

waltung, der die Abkehr von geschlechterstereotypen Vorstellungen bei der Organisation von Erwerbsarbeit verfolgt.

„Sorgearbeit geht Männer und Frauen gleichermaßen an. Deshalb müssen wir darauf hinwirken, dass sie in Zukunft auch gleichmäßig zwischen den Geschlechtern verteilt wird. Wir sehen das nicht als rein privaten Aushandlungsprozess, der innerhalb der Familie stattfindet. Unbezahlte Sorgearbeit ist eine wichtige Säule unserer Gesellschaft. Damit stehen politische und wirtschaftliche Akteure ebenso in der Pflicht, sich an diesem Aushandlungsprozess zu beteiligen“, erklärte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 10. März 2021 im Rahmen eines digitalen politischen Frühstücks mit Abgeordneten des Bundestages. Um diese Mammutaufgabe stemmen zu können, warb Kreutz für eine konzertierte „Aktion Equal Care“, bei der Politik, Verwaltung und Arbeitgebende mit den Gewerkschaften den Schulterschluss wagen.

Neben familienpolitischen Maßnahmen, wie etwa der Einführung bezahlter Freistellungszeiten für Väter nach der Geburt eines Kindes, forderte

Kreutz die Normalisierung von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Dafür die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, sei maßgeblich, um Familien bei der Aufteilung der privaten Sorgetätigkeiten zu unterstützen. „Eltern brauchen hier den gesetzlichen Rückhalt, um dem enormen Präsenzdruck im Job trotzen zu können“, so Kreutz. Darüber hinaus könnten öffentliche und private Arbeitgebende ihrerseits einen großen Beitrag leisten, indem sie eine familienfreundliche Arbeitskultur etablierten, in der Leistung nicht mit Arbeitszeit gleichgesetzt werde und Beschäftigten mehr Freiheiten bei der Einteilung ihrer Arbeitszeiten ermöglicht werden, wo es die jeweilige Tätigkeit erlaube.

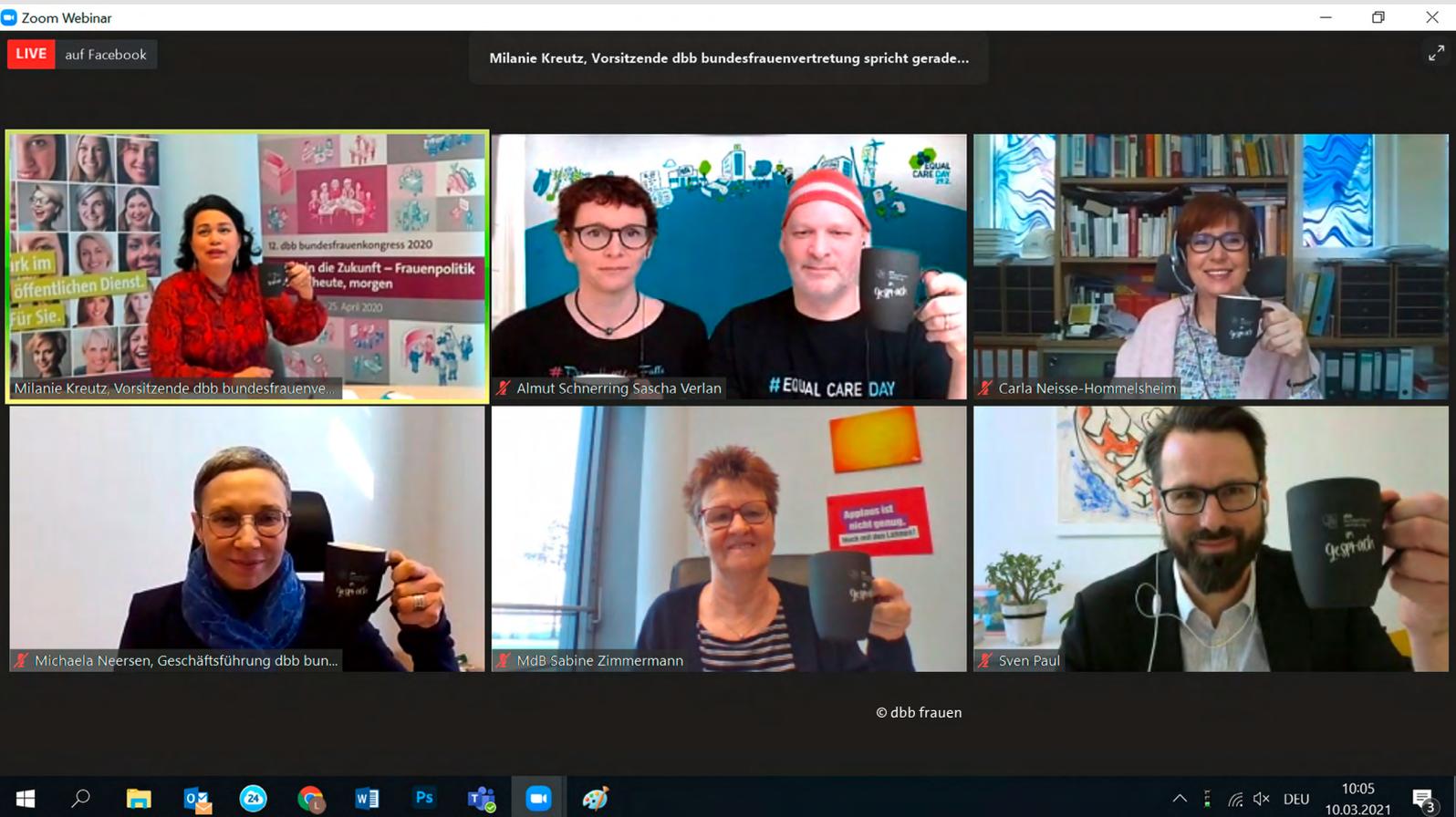
Neisse-Hommelsheim: Homeoffice darf nicht verordnet werden

Carla Neisse-Hommelsheim, stellvertretende Vorsitzende der CDU Frauen-Union, sieht die Politik in der Pflicht, den Weg zur Aufteilung der Care-Arbeit vor allem für Männer möglichst attraktiv zu gestalten. Erreichen ließe

sich dies aus Sicht der CDU-Politikerin über Doppelverdiener-Arrangements. Aber auch Homeoffice biete Chancen. „Arbeitnehmende müssen entscheiden dürfen, wie sie arbeiten wollen. Das Arbeiten von zu Hause aus darf ihnen nicht verordnet werden. Deshalb ist die Politik auch hier gefordert, einen geeigneten gesetzlichen Rahmen zu schaffen. Den Arbeitnehmenden muss auch ein Recht auf Rückkehr ins Büro eingeräumt werden“, betonte Neisse-Hommelsheim.

Zimmermann: Gewerkschaften müssen mitgestalten

Sabine Zimmermann, Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sieht in der Sorgearbeit einen wesentlichen Baustein der Gesellschaft. Gleichzeitig warnte sie aber davor, Homeoffice zur alleinigen Lösung der Problematik zu überhöhen. „Ich bin fest davon überzeugt, dass die Pandemie die Gleichberechtigung der Frauen weit zurückgeworfen hat. Die Möglichkeit zum Homeoffice ist hier nur eine ▶



© dbb frauen

- Scheinlösung: Alles, was Frauen zu Hause tun, muss an die Öffentlichkeit gebracht und bewertet werden. Arbeitgeber und Politik dürfen hier nicht aus der Verantwortung genommen werden“, so Zimmermann. Vielmehr hält sie ein Umdenken bei der Organisation von Arbeit für unausweichlich. „Die Arbeitsbedingungen müssen so verändert werden, dass Familien nicht um das Arbeiten herum planen müssen. Was spricht gegen eine Vier-Tage-Woche?“ Diesen Prozess müssten zuerst die Gewerkschaften anstoßen und an ihrer Basis diskutieren. Die Ergebnisse dieser Diskussion sollten dann an die Politik hochgereicht werden.

Schnerring und Verlan: Care-Arbeit ist keine Gratis-Ressource

Sascha Verlan und Almut Schnerring, Initiatorinnen des Equal Care Day, benannten das Gender Care Gap als Hauptursache für geschlechterbedingte Verdienstunterschiede und die daraus resultierenden Folgen für Frauen, Vermögen aufzubauen. Noch immer werde so getan, als sei die Aufteilung der Sorgearbeit in Familien ein rein privates Problem, kritisierte Schnerring. Gesetzliche und arbeitsmarktpolitische Strukturen, die klassisches Rollenverhalten in Familien unterstützten, würden größtenteils ignoriert. „Es braucht ein Bewusstsein dafür, dass Care-Arbeit als Gratis-Ressource für wirtschaftlichen Gewinn abgeschöpft werden kann. Das ist ein Trugschluss, denn ohne Care-Arbeit gibt es keinen wirtschaftlichen Fortschritt“, betonte Schnerring. Darüber

Equal Care Day: „Sorgelast“ fair teilen

„Frauen verbringen täglich anderthalb Stunden mehr Zeit damit, den Haushalt in Ordnung zu halten und sich um Kinder und Angehörige zu kümmern als Männer. In Paarhaushalten ist das Ungleichgewicht sogar noch größer“, mahnte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz anlässlich des Equal Care Day am 1. März 2021. Die ungleichverteilte Sorgelast in Familien wirke sich vor allem für Frauen negativ aus, warnte Kreutz. Je mehr Sorgearbeit Frauen unbezahlt übernehmen, desto weniger Zeit bleibe ihnen, ein auskömmliches eigenes Einkommen zu erwirtschaften und sich fürs Alter abzusichern. „Nur, wenn auch die privaten Sorgetätigkeiten in den Familien unter dem Motto ‚geteilte Last ist halbe Last‘ stehen, kann dieser Kreislauf durchbrochen werden“, erklärte die dbb frauen Chefin. Bereits mit kleinen unterstützenden Angeboten – wie etwa Vätern die unbürokratische Freistellung nach der Geburt ihres Kindes zu ermöglichen oder eine familienfreundliche Sitzungskultur zu etablieren – könnten Arbeitgebende einen wichtigen Beitrag leisten, um Sorgearbeit fair zu verteilen. Gerade die öffentlichen Arbeitgebenden müssen hier eine Vorreiterrolle einnehmen, so Kreutz.

hinaus verdeutlichte Verlan, wie wichtig die Schule für die Ausbildung eines partnerschaftlichen Rollenverständnisses in Familien sei. Schulbildung sei noch immer sehr auf die Berufsausbildung und die erfolgreiche Erwerbsarbeit ausgerichtet. „Wir haben ein Leben neben dem Beruf, das besteht aus Sorge für sich selber, aber auch für andere. Es muss Bildungsziel werden, dass wir nicht nur erwerbstätig sein sollen, sondern dass zur Zufriedenheit auch eine Care-Biografie gehört. Vor allem Jungen muss ermöglicht werden, eine Care-Biografie zu entwickeln“, so Verlan.

BMFSFJ: Bundesgleichstellungsbericht gibt Richtung vor

Aufbauend auf den Ergebnissen des Zweiten Bundesgleichstellungsberichts arbeitet das Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Ju-

gend (BMFSFJ) daran, das Thema der Vereinbarkeit von privater Sorgearbeit und Erwerbsarbeit gesellschaftlich zu adressieren, erläuterte Sven Paul, Referent in der Abteilung Gleichstellung des BMFSFJ. Neben der Bündelung und Auswertung wirksamer Maßnahmen setze das Familienministerium darauf, die gesellschaftliche Relevanz und gleichstellungspolitische Bedeutung von Sorgearbeit hervorzuheben. Schwierig zu erfassen sei jedoch der Aspekt der „Sorgeverantwortung“, der sogenannte Mental Load, der mit der Organisation der einzelnen Aufgaben einhergehe. Die Verantwortung gerecht aufzuteilen, lasse sich politisch schwerer steuern als die Zeit, die für Tätigkeiten aufgewendet werde. „Wir stehen aber noch ganz am Anfang, wie man das politisch diskutiert und in Maßnahmen umsetzt“, machte Paul deutlich. ■

Seminar für Frauen

Neuer Termin: Schreibwerkstatt – Tipps und Tricks für bessere Texte

Über welchen Kommunikationskanal erreiche ich meine Zielgruppe am besten, wie setze ich ein Thema für mehrere Medien um und wie vermittele ich meine Botschaft klar und unmissverständlich? Die Grundlagen für erfolgreiches Texten im gewerkschaftspolitischen Kontext vermittelt die dbb bundesfrauenvertretung in Kooperation mit der dbb akademie in ihrer Schreibwerkstatt vom 8. bis 10. Juli 2021.

Unter professioneller Anleitung können Sie in unserer Schreibwerkstatt Ihr persönliches Kommunikationskonzept entwickeln: Erlernen Sie die Kunst auf unterschiedlichen On- und Offline-Kanälen – von Verbandszeitung bis Social Media – unterschiedliche Zielgruppen effektiv anzusprechen. In praktischen Übungseinheiten erarbeiten Sie Methoden, um Texte verständlich und interessant zu gestalten. Dazu lernen Sie unterschiedliche Stilmittel kennen und diese anhand von Beispielen aus Ihrem Alltag richtig einzusetzen. Das Seminar bietet Ihnen zudem die Möglichkeit, an eigenen Texten zu feilen und Ihren persönlichen Schreibstil zu finden.

Schreibwerkstatt – Tipps und Tricks für bessere Text

8. bis 10. Juli 2021

dbb forum siebengebirge

Seminar-Nummer: 2021 B303 EK

Dozentin: Corinna Kriesemer, CPW Consulting

Hinweise zur Anmeldung:

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



© shock / Colourbox.de

Nachgefragt bei...

...Patricia Cammarata, Autorin und Bloggerin, zum Thema „Mental Load“:

Stetiger Lernprozess für beide Partner

Wer kümmert sich um die Geburtstagsgeschenke? Wer hat die Schultermine im Kopf? Wer koordiniert die Arztbesuche der Kinder, plant die Mahlzeiten, backt Kuchen fürs Kita-Sommerfest? In der Regel sind es die Mütter, die sich neben Job, Haushalt und Kinderbetreuung auch um das Management der Familienarbeit kümmern. Eine zeit- und kraftraubende Aufgabe, die viele berufstätige Mütter schleichend und oft unbewusst an den Rand der Erschöpfung bringt. Im Fachjargon ist die Rede vom Mental Load. Patricia Cammarata hat darüber ein Buch geschrieben.



Patricia Cammarata ist Bestseller-Autorin, unter anderem von „Raus aus der Mental Load-Falle: wie gerechte Arbeitsteilung in der Familie gelingt.“ Sie ist außerdem Podcasterin (zum Beispiel [nur30min.de](#) oder [MKL.wtf](#)) und preisgekrönte Bloggerin ([dasnuf.de](#)). Cammarata ist Diplom-Psychologin und arbeitet seit bald zwei Jahrzehnten im Bereich IT/Digitalisierung. Sie lebt mit ihrer Familie in Berlin.

Für Frauen heißt das oft, dass sie sich entscheiden, lange Elternzeit zu nehmen und dass sie nur mit Teilzeit wieder einsteigen. Die finanzielle Hauptverantwortung liegt dann beim Mann.

Auf der anderen Seite spielen Männer im Privaten bei traditionellen Rollenverteilungen immer die zweite Geige: Sie sind für die Kinder nur die zweitbeste Lösung. Eigentlich soll Mama alles machen. Das kränkt verständlicherweise.

Wenn sich aber beide Partner Mental Load und die Care-Arbeit teilen, dann sind sie Partner auf Augenhöhe und geben sich die selben Freiräume, sich beispielsweise in der Familie oder im Job einzubringen. Der Mann ist dann nicht nur Zuarbeiter der Frau, die ihn mit Aufgaben betraut, sondern er ist sozusagen der Ko-Chef. Sowohl im Privaten als auch im Job können die beiden sich verantwortungsmäßig vertreten.

? *Frau Cammarata, kann man den „Mental Load“ messen?*

Jein. Das ist ja eins der Probleme: Mental Load ist unsichtbar. Es gibt jedoch zumindest Ansätze dem Ungleichgewicht auf die Spur zu kommen. Wenn man Paare beispielsweise befragt: „Teilt ihr euch die Aufgaben rund um Haushalt und Kinder gerecht auf“, antworten die meisten mit „ja“. Fragt man dann aber nach Details wie zum Beispiel „Wer schneidet den Kindern regelmäßig die Fingernägel?“, „Wer denkt an anstehende Geburtstage?“, „Wer prüft, ob die Turnschuhe im Turnbeutel noch passen“, dann tut sich plötzlich eine große Schiefelage auf.

? *Wie groß ist Ihr Mental Load gerade?*

Hoch, wie bei allen, die Kinder haben, denke ich. Mein Mental Load bezieht sich jedoch am meisten auf die Ungewissheiten der Pandemie. Werden wir nach dem Lockdown gezwungen, die Kinder wieder ungeschützt in die Schule zu geben? Werden die Kinder weiter notenmäßig unter Druck gesetzt, obwohl hinter uns eine lange Phase des Homeschoolings liegt? Et cetera. Alles andere, also das, was wir als Elternpaar beeinflussen können, ist bei uns super verteilt. Sowohl in den To-Dos als auch im Mental Load.

? *„Na, du hättest mich ja auch einfach Mal nach Hilfe fragen können.“ – Was würden Sie Männern*

sagen, die ihren Partnerinnen diesen vermeintlich wohlgemeinten Hinweis geben?

Dass sie im Kleinen erstmal recht haben. Natürlich kann ein Partner erst aktiv werden, wenn er weiß, dass es ein Problem gibt. Kommunikation in Beziehungen ist das A und O. Wir können leider nicht riechen, was den anderen umtreibt oder belastet und wir sind meist in unseren Alltag und unsere Aufgabenspezialisierung so vertieft, dass wir manchmal nicht sofort sehen, dass der andere überlastet ist.

? *Welche Vorteile bringt ein geteilter „Mental Load“?*

Jeder Mensch hat begrenzte Kapazitäten. Wenn diese im Privaten komplett aufgefressen werden, dann hat man für das Berufliche wenig Puffer.

? *Was raten Sie Familien, die das Thema angehen wollen: Wo fängt man an?*

Der erste Schritt ist ganz sicherlich, dass man überhaupt erstmal erkennt, dass es da eine unsichtbare Last gibt. Es hilft, sich in Ruhe mal zusammzusetzen und gemeinsam auf den Tisch zu legen, aus was der Mental Load besteht. Man kann das im Gespräch machen oder eine Liste erstellen, auf der man notiert, wer welche Aufgabe übernimmt und vor allem, wer an was denkt und es dann initiiert. Die meisten Paare haben dann viele Aha-Momente. Das „Drandenken und Initiieren“ liegt nämlich immer noch überwiegend bei den Frauen.

Hat man also erstmal diese Liste gemacht, empfiehlt es sich, dass man die Routine einer regelmäßigen Wochenbesprechung etabliert. Das Paar klärt dann, was ansteht und wer verantwortlich für die einzelnen Punkte ist. Der Clou: es werden dann keine Einzelaufgaben verteilt, sondern eine Person ist für den ganzen Prozess verantwortlich.

Gerade in der Umstellung wäre es dann wichtig, dass man einmal im Monat eine Retrospektive macht und nicht über die konkreten Aufga- ▶

Nachgefragt bei...

...Patricia Cammarata, Autorin und Bloggerin, zum Thema „Mental Load“

► ben, sondern über die Meta-Ebene spricht. Was hat gut geklappt? Was nicht? Warum nicht? Wo muss umverteilt werden? Man sieht also: Es geht nicht von heute auf morgen, sondern es ist ein stetiger Lernprozess und zwar für beide Partner.

? Hilft der pandemiebedingte Homeoffice-Zwang Familien, sich neu zu arrangieren?

Erste Studien zeigen: Der Care Gap bleibt bestehen, jedoch verringert er sich leicht, zumindest dort, wo beide Partner Homeoffice machen können. Denn, wenn beide Partner ständig zuhause sind, bekommen auch beide Partner mit, was alles zu leisten ist und an was alles gedacht werden muss. Was der eine im Büro nie hat wahrnehmen können, wird jetzt erfahrbar. Ich spreche von ganz banalen Alltagsdingen, wie zum Beispiel sich parallel zum Acht-Stunden-Arbeitstag nicht nur um Frühstück, Mittag- und Abendessen, sondern auch permanent um Snacks kümmern zu müssen – und das während man „nebenher“, je nach Anzahl der Kinder, für mindestens fünf unterschiedliche Schulfächer Fragen beantworten muss.

Das hat einigen Familien tatsächlich geholfen. Für andere Paare hat die Pandemie jedoch eher zu einer Vergrößerung des Care Gaps geführt. Nicht wenige Frauen haben sogar ihre Erwerbsjobs gekündigt, weil Familienalltag gar nicht anders zu bewältigen ist, wenn die Kinder plötzlich nonstop zu Hause sind und unterrichtet werden müssen.

? Wie können die positiven Effekte auch nach der Pandemie Bestand haben?

Indem man es sich beibehält, regelmäßig und detailliert über Aufgabenverteilungen und Verantwortlichkeiten zu sprechen. Von Zauberhand wird das nicht bleiben. Die Verlockung ist einfach zu groß, am Ende der Pandemie wieder in alte Muster zurückzufallen. Der Mensch ist ein Gewohnheitstier.

? Was können Arbeitgeber, was kann die Politik tun?

Dazu sind schon ganze Bücher geschrieben worden. Die Politik hat viele Hebel, die sehr komplex in das Problem der Ungleichberechtigung reinspielen. Stichworte sind hier Ehegattensplitting, Abschied von der

40-Stunden-Woche, fehlender „Vaterschutz“ direkt nach der Geburt, dass es immer noch nicht für die meisten Männer attraktiv scheint, Elternzeit zu nehmen. Zwei Drittel nehmen keine!

Arbeitgeber auf der anderen Seite müssten endlich erkennen, dass man Fachkräftemangel und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Führungsriege besser hinbekommt, indem man für Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgt.

? Der Fokus liegt meist beim Mental Load-Gap im Privaten. Wie sieht das in der Berufswelt aus? Gibt es das Phänomen dort auch?

Ja, auch da werden die kleinteiligen Aufgaben eher von Frauen in Teams übernommen und sie sind es, die sich um das Wohlergehen der Kollegen und Kolleginnen kümmern und typische Planungsaufgaben übernehmen wie Meetings vorbereiten, To-Dos nachhalten, Protokoll schreiben. Auf der Website des Equal Care Day gibt es einen Gesprächsfragebogen dazu. Ich empfehle, diesen einfach mal im Team durchzugehen, um mögliche Ungleichgewichte aufzudecken. ■

Lesen, spielen oder einfach zurückgelehnt zuhören: Wer sich näher mit dem Thema „Mental Load“ befassen möchte, kann dies auf sehr unterschiedliche Weise tun

► Lesen

„Raus aus der Mental Load-Falle: Wie gerechte Arbeitsteilung in der Familie gelingt“

von Patricia Cammarata
Verlag Beltz
ISBN: 978-3-407-86632-5
Paperback: 17,95 Euro

In ihrem Ratgeber zeigt Patricia Cammarata verschiedene Wege auf, um die Arbeits- und Verantwortungslast so aufzuteilen, dass es für die eigene Familie passt. Ein Buch für Mütter und Väter, die endlich gleichberechtigt leben wollen.

„Mental Load: A feminist Comic“

von Emma
Penguin Random House US
ISBN: 978-1-60980-918-8
Paperback: 14,99 Euro

Mit ihrem Comic machte die Zeichnerin Emma das Thema für eine breite Öffentlichkeit zugänglich.

Und einfacher kann man es wohl auch nicht vermitteln. Ausschnitte aus dem Comic gibt es ins Deutsche übersetzt zum Beispiel hier: <https://krautreporter.de/1983-du-hattest-doch-bloss-fragen-müssen>.

► Spielen

„The Fair Play Deck: A Couple's Conversation Deck for Prioritizing What's Important“

von Eve Rodsky, Sprache: Englisch. Erhältlich in gut sortierten Buchhandlungen und im Onlinehandel.

► Tracken

Praktische im Familienalltag: Mit der **WhoCares-App**, erhältlich im App-Store, kann die tägliche Arbeit rund um Haushalt und Familie getrackt werden. Man erhält so schnell und einfach einen Überblick über die geleistete Care-Arbeit.

► Reflektieren

Die Equal Care Initiative stellt auf ihrer Webseite equalcarday.de zwei Fragebögen zur Verfügung, mit denen der Mental Load im privaten und beruflichen Umfeld gemessen werden kann:

<https://equalcareday.de/mental-load-test.pdf>

<https://equalcareday.de/mental-load-work-de.pdf>

► Hören

Zum Einstieg in das Thema empfehlen wir den Zeit-Online-Podcast

Frisch an die Arbeit: „Man sieht nicht, dass die Partnerin eine To-do-Liste im Kopf hat“

https://www.zeit.de/ar-beit/2020-10/patricia-cammarata-mental-load-podcast?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com

Wissenswert

VDL-Studie zu Frauen in Führungspositionen bescheinigt Handlungsbedarf

Eine aktuelle Studie des unter dem Dach des dbb organisierten VDL-Bundesverband – Berufsverband Agrar, Ernährung und Umwelt zeigt: Auch im Agribusiness sind Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert.

Insgesamt haben sich 853 Personen, davon mehr als drei Viertel Frauen (76 % Frauen), an der Befragung „Frauen in Führungspositionen in den Bereichen Agrar, Ernährung und Gartenbau“ des VDL-Bundesverbandes – Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V. beteiligt. Den Ergebnissen der online durchgeführten Befragung zufolge werden Frauen von der Mehrheit der Studi-

enteilnehmerinnen und -nehmern als geeignet und qualifiziert für Führungsaufgaben eingeschätzt. Gleichzeitig sprach sich aber die Mehrheit (61%) der befragten Frauen gegen die Einführung einer Frauenquote aus.

Die Studie „Frauen in Führungspositionen in den Bereichen Agrar, Ernährung und Gartenbau“, welche aus Mitteln der Landwirtschaftlichen Rentenbank gefördert wurde, kann online abgerufen werden:

<https://www.vdl.de/vdl-bundesverband-handlungsbedarf-in-der-ersten-fuehrungsebene-und-im-top-management/>

„Unsere Studie hat gezeigt, dass nur jedes fünfte private Unternehmen im Agribusiness gezielt Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen anbietet. Hier besteht dringender Handlungsbedarf“, kommentiert VDL-Präsident Markus



W. Ebel-Waldmann das Ergebnis der Studie. Gleichzeitig zeigte er sich erschrocken darüber, „dass sich nur die Hälfte der Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen nicht behindert sehen.“ Ableitend von den Studienergebnissen sollte an die Einsicht der Unternehmen appelliert werden, dass Frauen auch in den ersten Führungsebenen zu einer qualitativen Bereicherung führen. Der Gesetzgeber kann hierzu Anreize schaffen, wie den Ausbau der Kinderbetreuung oder steuerliche Unterstützung der Unternehmen für die Einführung von Führungspositionen in Teilzeit, um diesen Prozess hin zu einer ausgewogenen Führung zu begleiten. ■

Literatur gewinnen



Das weibliche Kapital

„Gleichberechtigung ist kein Luxusprojekt, sondern Grundlage unseres Wohlstandes.“ Diesem Grundsatz folgend hat Linda Scott ein Buch geschrieben. Und zwar nicht irgendeines. Die emeritierte Professorin für Entrepreneurship und Innovation an der University of Oxford, die vom Prospect Magazine zweimal unter die Top 25 of Global Thinkers gewählt wurde, legt mit „Das weibliche Kapital“ ihr Lebenswerk vor. Rückblickend auf jahrzehntelange Forschung zur wirtschaftlichen Rolle der Frau – der XX-Ökonomie – greift Scott die Ungleichheit zwischen Arm und Reich als eines der drängendsten Probleme der internationalen Politik auf. Zwar wird die Suche nach Lösungen stetig



intensiviert – und hat doch einen blinden Fleck: die Rolle der Frauen.

In ihrem Buch liefert die Ökonomin die wissenschaftlichen Grundlagen für den entscheidenden nächsten Schritt. Anhand eigener Forschung, empirisch belegt und mit zahlreichen Fallbeispielen, zeigt Linda Scott, dass die Gleichstellung der Geschlechter kein Luxusprojekt des reichen Westens ist, sondern der aussichtsreichste Schlüssel zur Armutsbekämpfung. Damit schließt sie eine Lücke, die die großen Entwürfe von Thomas Piketty

und Jeffrey Sachs in den vergangenen Jahren offengelassen haben.

Wir sind der Meinung, Linda Scotts aktuelles Werk hat das Potential zur Pflichtlektüre. Deshalb verlost die dbb bundesfrauenvertretung in Kooperation mit dem Verlag Hanser ein Exemplar der herausragenden Analyse zum wirtschaftlichen Potential der Frauen. Senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten und Ihrer Mitgliedschaft unter dem Stichwort „Das weibliche Kapital“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 14. Mai 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.