



## Inhalt

### aktuell

- +++ Öffentliche Unternehmen: Weniger Frauen im Top-Management
- +++ Bundesstiftung Gleichstellung: Wichtiges Versprechen endlich eingelöst
- +++ Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes: Mehr Investitionen in Frauen wagen
- +++ dbb bundesfrauenvertretung: Neersen zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt
- +++ VBE Frauenvertretung: Küsgens steigt zur Bundessprecherin auf
- +++ BBB Frauenausschuss: Schaller übernimmt Vorsitz

### fokus

- +++ Berliner Erklärung: Mit vereinten Kräften
- +++ Bundestagswahlen 2021: Frauenpolitik – Was die Parteien versprechen
- +++ Gleichstellung im Auswärtigen Amt: Kampagne will #zeichensetzen

### mehrwert

- +++ Seminar für Frauen: Wenn Frauen pflegen – Eine Übersicht über Leistungen, Ansprüche und Probleme im Rahmen der Pflegeversicherung
- +++ Schreibwerkstatt der dbb bundesfrauenvertretung: Schreiben ist leicht – oder doch nicht?
- +++ Literatur gewinnen: Das Patriarchat der Dinge

### 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

# Aus weiblicher Perspektive

**Der Bundestagswahlkampf geht in die heiße Phase. Wer am 26. September 2021 die meisten Stimmen erhält und mit der Regierungsbildung beauftragt wird, ist bisher noch nicht abzusehen. Entscheidend für den Ausgang der Wahlen sind die Stimmen der wahlberechtigten Frauen, denn im September dieses Jahres sind zwei Millionen mehr Frauen als Männer wahlberechtigt.**

Bereits Anfang des Jahres hatte die Konrad-Adenauer-Stiftung eine spannende Analyse zum Wahlverhalten der Deutschen für die anstehenden Bundestagswahlen herausgegeben. Darin zeigt sich deutlich: Wer die Wahl gewinnen möchte, muss um die Stimmen der weiblichen Wähler buhlen. Denn in allen Altersgruppen unter 60 Jahren gehen Frauen etwas häufiger zur Wahl. Lediglich bei den ab 70-Jährigen ist die Wahlbeteiligung der Männer deutlich höher als bei den Frauen.

Angesichts der (bisher!) eher mäßig erfolgreichen Präsentation der Spitzenkandidatinnen und -kandidaten werden die programmatischen Ziele der Parteien in den letzten Wochen vor dem Wahltag immer wichtiger. Als dbb frauen richten wir den Fokus in der aktuellen Wahlkampf-Debatte daher auf die Aspekte, die aus gleichstellungspolitischer Sicht dringend von der nächsten Bundesregierung angegangen werden müssen.

Denn die Parteien setzen ganz unterschiedliche Schwerpunkte, wenn es um die Förderung von Frauen und Familien geht. Damit Sie sich einen schnellen Überblick verschaffen können, haben wir in dieser Ausgabe die Wahlprogramme unter die Lupe genommen und die zentralen frauen- und familienpolitischen Kernaussagen der aktuell im Bundestag vertretenen Parteien zusammengefasst – die Belange der weibliche Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer im Blick! Eine ausführliche Tabelle finden Sie dazu auch auf unserer Homepage unter [www.dbb-frauen.de](http://www.dbb-frauen.de).

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit dieser Analyse eine erste Orientierung bieten können. Doch vor allem möchten wir Sie damit ermutigen, Ihre Stimme einzubringen und für Ihre persönlichen Anliegen die beste Entscheidung zu treffen. Bitte denken Sie immer daran: Egal, ob im Wahllokal oder per Briefwahl – jede abgegebene Stimme zählt, Ihre ganz besonders!

Milanie Kreutz  
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Öffentliche Unternehmen

# Weniger Frauen im Top-Management

Weniger Frauen schaffen es in öffentlichen Unternehmen an die Spitze. Verbindliche gesetzliche Vorgaben und flexible Führungsmodelle könnten den Trend umkehren.

Der Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene in öffentlichen Unternehmen der größeren Städte ist im vergangenen Jahr um 0,2 Prozentpunkte auf einen Anteil von 19,5 Prozent zurückgegangen. Das geht aus der FIT-Public Management-Studie der Zeppelin Universität Friedrichshafen hervor.

Bessere Aufstiegschancen auf eine Top-Managementposition haben Frauen hingegen in den 508 Unternehmen des Bundes und der Länder, die mehrheitlich in öffentlicher Hand sind. Hier liegt der Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene bei 26,5 beziehungsweise 19,9 Prozent (Stand: März/April 2021).

Besonders bemerkenswert sind laut Studienleiter Ulf Papenfuß die beachtlichen Unterschiede im Städtevergleich. Bei zwölf Städten liegt die Repräsentation bei über 30 Prozent, bei 17 Städten weiter unter zehn Prozent. „Insgesamt zeigen die Zahlen, dass etwas getan werden muss, wenn die Politik, die von ihr formulierten Ziele zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ernst nimmt“, resümiert Papenfuß, der den Lehrstuhl für Public Management & Public Policy an der Zeppelin Universität Friedrichshafen leitet. Er spricht sich für die Etablierung eines Public Corporate Governance Kodex in jeder Gebietskörperschaft aus. Darin sollen Zielvorgaben zur Besetzung von Top-Managementpositionen auch in den beiden Führungsebenen unterhalb der Unternehmensspitze festgelegt und jährlich darüber auf der Unternehmenshomepage berichtet werden.

So sieht es auch der Deutsche Public Corporate Governance-Musterkodex der Expertenkommission vor, dessen Entwicklung die dbb bundesfrauenvertretung beratend begleitet.

## Flexible Führungsmodelle fördern

Auch dbb frauen-Chefin Milanie Kreuzt unterstreicht: „Die Zahlen belegen, dass Frauen selbst in den öffentlichen Unternehmen Schwierigkeiten haben, in Führungspositionen aufzusteigen. Hier gibt es

strukturelle Probleme, die öffentliche wie private Arbeitgebende angehen müssen. Nachhaltige Führungskräfteentwicklung gelingt nur, wenn Männern und Frauen neben beruflicher Förderung in gleichem Maße auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird. Das werden wir in Zukunft nur durch flexiblere Führungsmodelle wie Führen aus der Ferne, Führen in Teilzeit oder Jobsharing erreichen – gerade in der digitalen Arbeitswelt.“ ■

## Städtevergleich

Den höchsten Anteil an Frauen im Top-Management erreichten abermals die Städte ostdeutscher Bundesländer: in Brandenburg (22,4 Prozent), Sachsen (22,9 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (25,9 Prozent), und Thüringen (26,7 Prozent). Während auch die Stadtstaaten Berlin (35,7 Prozent) und Bremen (24,3 Prozent) ihre Spitzenpositionen beibehielten, bildeten die Städte in Niedersachsen (11,8 Prozent) vor Schleswig-Holstein (10,6 Prozent) und Rheinland-Pfalz (10,4 Prozent) die Schlusslichter.

In der Gruppe der 69 untersuchten Städte belegt von den baden-württembergischen Städten wie in den Vorjahren Freiburg mit einem Anteil von 33,3 Prozent einen Platz an der Spitze und Karlsruhe mit 21,9 Prozent einen Platz in der oberen Hälfte. Mannheim befindet sich mit 16,3 Prozent und einem Rückgang um 2,1 Prozentpunkte noch im Mittelfeld, wohingegen Stuttgart mit 6,5 Prozent und einem Rückgang um 2,3 Prozentpunkte und Heidelberg mit unveränderten Null Prozent im Vergleich deutlich abgeschlagen ist. Unverändert im Vergleich zum Vorjahr ist Offenbach am Main (47,8 Prozent) die Stadt mit dem höchsten Anteil. Insgesamt gestaltet sich die Entwicklung der Repräsentation von Frauen in Top-Managementorganen zwischen den Städten sehr unterschiedlich mit einer weiter zunehmenden Spreizung zwischen Gebietskörperschaften mit hoher und sehr niedriger Frauenrepräsentationen.

Mehr zur FIT-Public Management-Studie der Zeppelin Universität Friedrichshafen unter <https://www.zu.de/universitaet/news/2021-07-26-studie-frauen-topmanagement.php> ■

## Bundesstiftung Gleichstellung

# Wichtiges Versprechen endlich eingelöst

**Lieber spät als nie: Die Bundesstiftung Gleichstellung hat am 7. Juli 2021 ihre Arbeit aufgenommen – und kann nun unter anderem Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und unterstützen.**

„Wir freuen uns, dass die Bundesregierung dieses wichtige Versprechen endlich einlöst“, betonte dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz. „Wir hätten uns mit Blick auf die gleichstellungspolitischen Folgen der Coronakrise jedoch eine frühere Umsetzung ge-

wünscht.“ Während der Pandemie sei das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen noch sichtbarer geworden.

Nun gelte es, die Folgen der Krise für die Gleichstellung der Geschlechter gemeinsam zu meistern. „Das Potenzial der Gleichstellungsstiftung ist groß“, erklärte Kreutz. Sie könne durch wissenschaftliches Arbeiten, Systematik und Struktur viel bewirken. „Erfolgreich kann sie letzten Endes jedoch nur sein“, so die dbb frauen-Chefin weiter, „wenn auch zivilgesellschaftliche Akteure und

Akteurinnen rechtzeitig und umfassend in die Stiftungsarbeit eingebunden werden.“

### Hintergrund

Die Bundesstiftung Gleichstellung wurde von der Bundesregierung auf den Weg gebracht, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland zu stärken und fördern. Die Stiftung mit Sitz in Berlin wurde im Mai 2021 als rechtsfähige bundesunmittelbare Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet. ■

## dbb bundesfrauenvertretung

# Neersen zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt

**Michaela Neersen ist seit 15. Juni 2021 neue stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.**

„Mit der Wahl von Michaela Neersen zur stellvertretenden Vorsitzenden würdigen wir ihr herausragendes Engagement in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung und ihre starken Leistungen in der Gremienarbeit des dbb. Zudem bringt sie als Gleichstellungsbeauftragte und Tarifbeschäftigte wichtige berufspolitische Erfahrungen in die Arbeit der dbb frauen ein. Wir ergänzen uns hier sehr gut und ich bin überzeugt, dass gerade darin unsere Stärke als Leitungsduo liegen wird“, machte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen und langjährige Personalrätin, am 16. Juni 2021 deutlich.

Erstmals übernimmt mit Neersen eine Vertreterin des dbb sachsen-anhalt die Position der stellvertretenden Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung. „Ich bin überwältigt von dem Vertrauen, das die dbb frauen mir durch ihre Stimmen entgegengebracht haben. Die Herausforderung, vor der ich stehe, ist groß – aber ich nehme sie an, weil



ich mein Bestes für die Frauen im öffentlichen Dienst geben möchte“, erklärte Neersen, die als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt tätig ist. Mit Blick auf die aktuellen Beschlüsse des dbb bundesfrauenkongresses vom 13. April 2021 sagte Neersen: „Jetzt beginnt die spannende Phase, die politischen Ziele in die Praxis umzusetzen. Ich freue mich darauf, die vor uns liegenden Aufgaben auf leitender Ebene im neuen dynamischen Team der dbb frauen mitzugestalten.“

Aufgrund der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen fand die Nachwahl zur stellvertretenden Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung per Briefwahl statt. Neersen erhielt 98 Prozent der insgesamt 266 abgegebenen Stimmen. Die studierte Politikwissenschaftlerin tritt damit die Nachfolge von Jutta Endrusch an, die im April nach kurzer schwerer Krankheit überraschend verstarb. Die Position der stellvertretenden Vorsitzenden in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung war seither vakant. ■

## VBE Frauenvertretung

### Küsgens steigt zur Bundessprecherin auf

Tanja Küsgens tritt die Nachfolge der im April völlig überraschend nach kurzer, schwerer Krankheit verstorbenen Jutta Endrusch an. Nach erfolgreicher Wahl am 19. Juni 2021 ist sie von der Stellvertreterin zur Bundessprecherin der VBE Frauenvertretung aufgestiegen.

Bei der digitalen Hauptversammlung der VBE Frauenvertretung, in deren Rahmen die Wahl stattfand, hielt Udo Beckmann, Bundesvorsitzender des VBE, ein kurzes Grußwort, in dem er das Wirken Jutta Endruschs nochmals würdigte. Insbesondere durch



© Melanie Freidel

ihr mutiges Vordenken und die durch sie umgesetzte kooperative Führungsstruktur im Team konnte die Arbeit der Frauenvertretung schnell

weitergeführt werden.

Zu Gast war auch Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Sie hielt einen inspirierenden Vortrag zu den Aktivitäten und Zielen ihres Gremiums. Das nächste

große Thema der VBE Frauenvertretung wird „Parität und Nachwuchsförderung“ sein. Hier unterstützt die Bundesgeschäftsstelle dabei, Maßnahmen zu identifizieren, die insbesondere junge Mitglieder und Frauen darin bestärken, sich aktiv im Verband einzubringen und auch Führungspositionen zu übernehmen. Auch dazu werden sich die Frauenvertreterinnen auf ihrer Jahreshauptversammlung im September austauschen.

Eine Vorstellung der Ziele der Frauen im VBE und ein Kurzporträt ihrer Bundessprecherin finden Sie hier:

<https://kurzelinks.de/frauen-im-vbe>

## BBB Frauenausschuss

### Schaller übernimmt Vorsitz



© dbb frauen

Im Fünf-Jahres-Takt, immer im Anschluss an den BBB-Delegiertentag, finden die Vollversammlungen in den Arbeitsgebieten Tarif, Frauen, Senioren und privatisierte Bereiche statt. Corona-bedingt wurden die Wahlen der Kommissionsmitglieder in diesem Jahr digital durchgeführt.

In einem Studio in Garching, nördlich von München, waren die perfekten technischen Voraussetzungen für die Übertragung der Veranstaltungen ins Digitale geschaffen. Die Verbandsvertreterinnen und -vertreter aus den einzelnen Bereichen konnten die Sitzungen live vor ihren Bildschirmen

verfolgen. Neben der Festlegung der Arbeitsschwerpunkte für die kommenden fünf Jahre standen die Neuwahlen der Kommissionsmitglieder auf dem Programm.

Zu Gast bei der BBB Frauenvollversammlung war dbb frauen Chefin Milanie Kreutz, die in ihrem Grußwort die Bedeutung von Frauenvertretungen für die Frauenförderung herausstellte. Der frischgewählten Vorsitzende des BBB Frauenausschusses Michaela Schaller und ihrem Team übermittelte sie ihre Glückwünsche und sprach ihre Unterstützung aus. Großen Zuspruch erhielten die BBB Frauen für ihre Vorhaben zudem von den landespolitischen Gästen Wolfgang Fackler (CSU), Vorsitzender des bundesweit einmaligen Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes, Gerald Pittner (FREIE WÄHLER), Tessa Ganserer und Anna Schwamberger (Bündnis 90/Die Grünen), Arif Tasdelen (SPD) und Dr. Wolfgang Heubisch (FDP). ■

## Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes

### Mehr Investitionen in Frauen wagen

Berufe, die traditionell mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, werden immer noch nicht ausreichend wertgeschätzt.

„In der Corona-Krise sind Frauen unter anderem in den Schulen, Kitas, Krankenhäusern und Gesundheitsämtern tagtäglich beruflich bis ans Äußerste gegangen sind, um den Staat am Laufen zu halten“, erinnert die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz am 23. Juni 2021, dem internationalen Tag des öffentlichen

Dienstes, an die vergangenen 15 Monate. „Und das alles, während sie zuhause zusätzlich anfallende Betreuungs- und Hausarbeiten jonglieren mussten. Dafür gebührt ihnen nicht nur unser Respekt.“ Laut Statistischem Bundesamt machen Frauen über 57 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst aus. „Berufe, die systemrelevant sind und entsprechend von Frauen dominiert werden, müssen daher künftig materiell und gesellschaftlich aufgewertet werden“, erklärte Kreutz. Poli-

tische Entscheidungsträger reden laut Kreutz von einem „Neustart“ nach der Corona-Pandemie, die einen Bruch mit dem bisherigen Status Quo darstelle. „Nach der Pandemie soll alles grüner, digitaler und besser werden“, so die Chefin der dbb frauen. „Dabei wird in der öffentlichen Diskussion leider oft vernachlässigt, dass es die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind, die den Übergang in das neue System implementieren müssen.“ Um die Versprechen der Politik umzusetzen, brauche es eine starke öffentliche Verwaltung. „Genau dafür steht der dbb und dafür kämpfen auch wir als dbb bundesfrauenvertretung“, betonte Kreutz. ■



Berliner Erklärung

# Mit vereinten Kräften

**Kurz vor den Bundestagswahlen macht die „Berliner Erklärung“ klar, woran Frauen die nächste Bundesregierung messen werden. Mit konkreten Forderungen an die Politik richtet das überparteiliche Bündnis aus Politik, Verbänden, Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft und Forschung, Kultur und Medien den Fokus auf gleichstellungspolitische Missstände. Auch die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt den Forderungskatalog des Bündnisses als Initiatorin.**

Am 22. Juni 2021 hatte die Berliner Erklärung ihren Forderungskatalog zu den Bundestagswahlen 2021 veröffentlicht. Darin machen die 41 Vertreterinnen und Vertreter des Bündnisses deutlich, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen sie von der nächsten Bundesregierung erwarten. Neben der Forderung nach Parität in allen gesellschaftlichen Bereichen, gleicher

Bezahlung und gleicher Bedingungen in der Arbeitswelt für Frauen und Männer soll die Gleichstellung als Leitprinzip in allen Politikfeldern umgesetzt und Frauen ein Leben frei von Gewalt ermöglicht werden.

**Einflussreich verbündet seit 2011**

Der Forderungskatalog der Berliner Erklärung kommt keineswegs überraschend. Bereits seit 2011 sorgt das breit aufgestellte Bündnis regelmäßig vor den Bundestagswahlen für Aufsehen. Heute ist die Berliner Erklärung, die auf eine Initiative aus Parlamentarierinnen aller im Bundestag vertretenen Parteien und führenden Frauenverbänden zurückgeht, eine der einflussreichsten frauenpolitischen Kräfte des Landes. Unter anderem bewirkte sie die Umsetzung und Weiterentwicklung des Führungspositionen Gesetzes, war eine der treibenden Kräfte bei der Entstehung des Entgelttransparenzgesetzes und setzte sich maßgeblich für die Einführung der Bundesgleichstellungsstrategie ein.

Als Mitzeichnerin der Berliner Erklärung wollen auch die dbb frauen gemeinsam mit den vielen anderen engagierten Frauenorganisationen ein nachhaltiges Zeichen für die Gleichstellung setzen. „In der Corona-Krise wurden gleichstel-

*Den Forderungskatalog der Berliner Erklärung zu den Bundestagswahlen 2021 sowie alle Informationen zum Bündnis und dessen Unterstützenden finden Sie unter: [www.berlinererklaerung.de](http://www.berlinererklaerung.de)*

lungspolitische Probleme wie im Brennglas sichtbar: Es waren größtenteils Frauen, die sowohl zuhause bei der Care-Arbeit als auch in Gesundheitsämtern, Krankenhäusern, Schulen und Kitas in vorderster Reihe standen, um die Krise zu bewältigen. Die Politik steht nun in der Verantwortung, die Gleichstellung der Geschlechter endlich nach vorn zu bringen“, erklärte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen.

Nur mit verbindlichen gesetzlichen Regelungen, davon ist Kreutz überzeugt, lassen sich die Gender Gaps bis 2030 schließen: „Equal Pay Gap, Equal Care Gap, Digital Gender Gap – als Vertreterinnen der Zivilgesellschaft können wir die Lücken in der Gleichstellung sowie deren Lösungsansätze zwar eindeutig benennen, aber realisieren können sie letztendlich nur die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger.“

## Unsere Forderungen zur Bundestagswahl 2021



1. Parität in allen gesellschaftlichen Bereichen
2. Gleiche Bezahlung und gleiche Bedingungen in der Arbeitswelt
3. Gleichstellung als Leitprinzip in allen Politikfeldern
4. Für alle Frauen ein Leben frei von Gewalt





## Bundestagswahlen 2021

# Frauenpolitik: Was die Parteien versprechen

Von der Parität über Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die dbb bundesfrauenvertretung gibt einen schnellen Überblick, mit welchen Maßnahmen die aktuell im Bundestag vertretenen Parteien Gleichstellung künftig fördern möchten.



### ■ Parität

Die CDU/CSU will „die Situation von Frauen in allen Politikfeldern in den Blick nehmen“ und Rahmenbedingungen, wo nötig, verbessern.

### ■ Frauen in Führungspositionen

Die CDU/CSU setzt sich dafür ein, dass im öffentlichen Dienst bis 2025 gemäß der entsprechend beschlossenen Reform eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Leitungsfunktionen auf allen Ebenen verwirklicht wird. Die CDU/CSU möchte sich zudem für mehr Familienfreundlichkeit auch in Führungspositionen einsetzen. Des Weiteren möchte die Union dafür sorgen, dass „keine Frau und kein Mann wegen der Erziehung der Kinder oder der Pflege von Angehörigen benachteiligt“ wird. Im öffentlichen Dienst seien diese Zeiten

besser als bisher bei Beförderungen und Bewerbungen als Qualifikation zu berücksichtigen.

### ■ Entgeltgleichheit

Die CDU/CSU kündigt an, die Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes zu prüfen, und, falls nötig, zu überarbeiten.

### ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die CDU/CSU fordert eine Stärkung des Elterngelds und eine Ermutigung von Vätern, stärker als bisher das Elterngeld zu nutzen. Dazu soll der Anspruch auf die Partnermonate beim Elterngeld um weitere zwei auf insgesamt 16 Monate ausgeweitet werden, wenn sowohl Vater als auch Mutter Elternzeit nehmen.

Darüber hinaus sollen Zeitwertkonten – auch Lebensarbeitszeitkonten oder Wertguthabenkonten genannt – praktikabler gestaltet werden und als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzbar gemacht werden. Eltern sollen angesparte Zeiten einsetzen können,

um in der Familienphase ohne finanzielle Nachteile weniger zu arbeiten. Auch staatliche Fördermittel sollen laut CDU/CSU auf Familienzeitkonten gebucht werden können.

Die Förderung des Kita-Ausbaus sowie die qualitative Weiterentwicklung der Betreuungsangebote werden über 2022 hinaus angestrebt.

Eine bessere Absetzbarkeit von haushaltsnahen Dienstleistungen ist außerdem vorgesehen.



### ■ Parität

Die SPD setzt sich für Paritätsgesetze für den Bundestag, die Länder und die Kommunen ein, „damit alle Geschlechter in gleichem Maße an politischen Entscheidungen beteiligt sind“.

## ■ Frauen in Führungspositionen

Die SPD setzt sich dafür ein, dass an der Spitze von Unternehmen und in den Führungsebenen darunter genauso viele Frauen wie Männer vertreten sind. Dies soll auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ausgeweitet und wirksame Sanktionen für alle eingeführt werden, die sich nicht daran halten.

## ■ Entgeltgleichheit

Die SPD möchte das Entgelttransparenzgesetz so weiterentwickeln, dass es Unternehmen und Verwaltungen verpflichtet, Löhne und Gehälter im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und Verfahren festzulegen, mit denen Ungleichheit bei der Entlohnung beseitigt wird, ohne dass sich Betroffene selbst darum kümmern müssen – auch auf europäischer Ebene.

## ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch die Einführung eines Vier-Säulen-Modells will die SPD mehr Familienzeit schaffen. Das Modell sieht folgende Bausteine vor:

- zwei Wochen Elternschaftszeit direkt nach der Geburt eines Kindes, auf die jeder Vater bzw. der/die PartnerIn kurzfristig und sozial abgesichert Anspruch hat.
- die Einführung der „Familienarbeitszeit“, mit deren Hilfe der derzeitige Partnerschaftsbonus beim ElterngeldPlus zu einer flexiblen, geförderten Elternteilzeit nach dem ersten Lebensjahr eines Kindes ausgebaut werden soll.
- die dauerhafte Ausweitung der pandemiebedingt erhöhten Kinderkrankentage auf 20 Tage pro Kind, Jahr und Elternteil (als „Elterngeld akut“) – bei mehr als zwei Kindern maximal 45 Tage pro Elternteil und 90 Tage für Alleinerziehende.
- 15 Monate Anspruch auf Unterstützung (Lohnersatz) bei einer Arbeitszeitreduzierung für jeden nahen Angehörigen ab Pflegegrad 2, auf mehrere Pflegepersonen aufteilbar mit einer Mindestarbeitszeit von 15 bis 20 Stunden.

Die SPD befürwortet zudem eine besondere Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen, so dass diese auch von Geringverdienenden in Anspruch genommen werden können.

Mit gezielten Impulsen zur Fachkräftesicherung sollen die Länder beim weiteren Ausbau von Kitas, Ganztagsbetreuung an Schulen und Jugendeinrichtungen unterstützt werden.



## ■ Parität

Die Grünen wollen trotz verfassungsrechtlich hoher Hürden Gesetzesänderungen zur Erreichung der Parität vorantreiben. Zudem sind Maßnahmen geplant, um Frauen den Einstieg in die Politik zu erleichtern.

## ■ Frauen in Führungspositionen

Die Grünen möchten ein Drittel der Vorstandssitze großer und börsennotierter Unternehmen bei Neubesetzung mit Frauen besetzen. In Aufsichtsräten soll laut den Grünen bei Neubesetzung ein Frauenanteil von 40 Prozent angestrebt werden. Die Grünen setzen sich dafür ein, dass Unternehmen in Bundesland bzw. mit Bundesbeteiligung beispielgebend für paritätische Betriebsstrukturen sein sollen. Sie sprechen sich ebenfalls für die Einführung eines Verbandsklagerechts bei Diskriminierung am Arbeitsplatz aus.

## ■ Entgeltgleichheit

Die Grünen wollen sich auf europäischer Ebene für eine ambitionierte EU-Richtlinie für Lohngleichheit einsetzen und national ein effektives Entgeltgleichheitsgesetz einführen, das auch für kleine Betriebe gilt und die Unternehmen verpflichtet, von sich aus über die Bezahlung von Frauen und Männern und über ihre Maßnahmen zum Schließen

des eigenen Pay-Gaps zu berichten. Das Gesetz soll ein wirksames Verbandsklagerecht enthalten, damit bei strukturellen Benachteiligungen auch Verbände die Klage übernehmen können und die Betroffenen nicht auf sich allein gestellt sind. Tarifpartner und Unternehmen sollen verpflichtet werden, alle Lohnstrukturen auf Diskriminierung zu überprüfen und den Beschäftigten anonymisierte Spannen der Gehalts- und Honorarstruktur zugänglich zu machen.

## ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Grünen sprechen sich für die Einführung einer Wahlarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden wöchentlich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

Neben der Verbesserung der Betreuungsstandards in Kitas soll jedes Grundschulkind ein Recht auf einen Ganztagsplatz und gute Lernbedingungen an weiterführenden Schulen erhalten.

Neben dem Mutterschutz soll für den zweiten Elternteil eine 14-tägige Freistellung zur Geburt des Kindes ermöglicht werden. Darüber hinaus soll eine „KinderZeitPlus“ eingeführt werden, sprich die Ausweitung des Elterngeldes auf 24 Monate, je Elternteil acht Monate, weitere acht Monate können flexibel aufgeteilt werden.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld soll jährlich 15 Tage umfassen, Alleinerziehende erhalten 30 Tage. Die Altersgrenze für Kinderkrankentage soll laut Grüne auf 14 Jahre erhöht werden. Eine Attestpflicht soll erst für Kinder ab vier Jahren gelten. In den ersten beiden Lebensjahren des Kindes soll es einen noch einmal erhöhten Anspruch auf Freistellung wegen Krankheit des Kindes geben.



## ■ Parität

Die FDP setzt sich für „mehr Vielfalt in Unternehmen sowie im öffentlichen Dienst und damit auch für mehr Frauen in Führungspositionen“

ein. Gleiches soll auch für den Bereich der politischen Teilhabe gelten.

## ■ Frauen in Führungspositionen

Anstelle starrer Quoten setzt sich die FDP für Selbstverpflichtungen ein. Größere Unternehmen sollen sich verpflichten, dass sich der Anteil von Frauen einer Unternehmensebene in der Führung der jeweiligen Ebene widerspiegelt. Für die Vorstandsebene sollten sich Unternehmen ebenfalls zu einer Verbesserung des Frauenanteils verpflichten. Die FDP spricht sich für die Etablierung von Arbeitsmodellen wie geteilter Führung („Jobsharing“ und „Topsharing“) aus.

## ■ Entgeltgleichheit

Bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten möchte die FDP die Auswertung ihres unternehmensinternen Gender Pay Gaps und deren Veröffentlichung einführen.

## ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die FDP gibt eine steuerliche Förderung von Betriebskindergärten sowie eine Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung als zielführend an.

Analog zum Mutterschutz fordert die FDP die Einführung eines „Partnerschutzes“. Nach der Geburt eines Kindes soll der andere Elternteil das Recht erhalten, zehn Arbeitstage in Partnerschutz zu gehen. Dies soll auch halbtägig bei Dopplung der Zeitdauer möglich sein. Alleinerziehende sollen das Recht erhalten, eine andere Person für den Partnerschutz zu benennen.

## **DIE LINKE.**

### ■ Parität

Frauen sollen genauso an politischen Entscheidungen mitwirken können wie Männer.

### ■ Frauen in Führungspositionen

Die Linke peilt eine Frauenquote in Führungspositionen von 50 Prozent und eine stärkere Teilung von

Führungsaufgaben und -positionen durch Jobsharing oder andere Arbeitsmodelle an.

### ■ Entgeltgleichheit

Um gleiche Entgelte für Frauen und Männer durchzusetzen, muss der Auskunftsanspruch im Entgelttransparenzgesetz laut Die Linke durch ein Verbandsklagerecht ergänzt werden, damit Gewerkschaften im Zweifel für ihre Mitglieder gleiche Entgelte einklagen können.

### ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Linke spricht sich für eine 30 Stunden Woche, ein Mitbestimmungsrecht bei Personalbemessung und für eine Anti-Stress-Verordnung aus.

Unabhängig davon, ob und wie lange die Eltern arbeiten, steht Kindern der Linkspartei zufolge ein Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz in einer Kita zu. Darüber hinaus sollen öffentliche Kinderbetreuungsangebote ausgebaut und für Kinder aller Altersgruppen gebührenfrei angeboten werden. Auch für Grundschul-kinder wird ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung angestrebt.

Den Elterngeldanspruch möchte Die Linke auf zwölf Monate pro Elternteil (bzw. 24 Monate für Alleinerziehende) verlängern. Befürwortet wird zudem ein zusätzlicher Monat Elterngeld für Väter, wenn sie mindestens ein Drittel der Elternzeit übernehmen. Teilen Eltern sich diese Zeit hälftig auf, würden beide einen zusätzlichen Monat Elterngeld erhalten. Der Mindestbetrag des Elterngelds soll auf 400 Euro und beim ElterngeldPlus entsprechend auf 200 Euro angehoben werden.

Zudem strebt Die Linke eine dauerhafte Verlängerung der Kinderkrankentage auch für Beschäftigte in Minijobs, Solo-Selbstständige und Freiberuflerinnen und Freiberufler an.



### ■ Parität

Laut der AfD sei eine „willkürlich“ festgesetzte Geschlechterquote vom Staat nicht erzwingbar. Gesetze, die

„Ungleichbehandlung“ als „Mittel zur Verwirklichung von Gleichberechtigung“ anwenden, seien in den Augen der AfD verfassungswidrig und abzulehnen.

### ■ Frauen in Führungspositionen

Frauenquoten sind laut der AfD nicht fortschrittlich, würden eine Form der Diskriminierung darstellen und das Bild verfestigen, dass „ein erfülltes und anerkanntes Leben für Frauen nur durch eine berufliche Karriere erreicht werden könne“.

### ■ Entgeltgleichheit

Die AfD tritt für die Bewahrung bzw. Wiederherstellung der bürgerlichen Selbstbestimmung im Zivilrechtsverkehr ein. Aus diesem Grund lehnt die Partei „sog. „Antidiskriminierungs-gesetze“ ab.

### ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die AfD will für die ersten drei Jahre nach Kindesgeburt ein Betreuungsgeld für Eltern bzw. Großeltern einführen, welches sich als Lohnersatzleistung am bisherigen durchschnittlichen Nettolohn der letzten drei Jahre vor Geburt des ersten Kindes orientiert, gedeckelt auf die Höhe des allgemeinen durchschnittlichen Nettogehalts. Für Arbeitgebende müssen laut AfD Anreize für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Babypause soll vereinfacht werden, indem „nach Kinderzahl gestaffelte Lohnsubventionen an die Arbeitgeber“ gezahlt werden. Mehrgenerationenfamilien sollen zudem stärker gefördert werden. ■

## Online-Tipp

Eine ausführliche Auflistung der frauen- und familienpolitischen Ziele der Parteien finden Sie auf unserer Homepage unter <https://www.dbb-frauen.de/bundestagswahl-2021/parteien-im-check.html>



Gleichstellung im Auswärtigen Amt

# Kampagne will #zeichensetzen

Das Auswärtige Amt (AA) ist mit 12 000 Beschäftigten weltweit die Visitenkarte Deutschlands. Doch wenn es um Frauenförderung geht, macht die Bundesbehörde keine besonders gute Figur. Mit einer Social-Media-Kampagne will die Gleichstellungsbeauftragte des Auswärtigen Amtes das nun ändern

und ein Zeichen setzen – für mehr Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit im Auswärtigen Dienst. Die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Böhm erklärt, warum die Aktion #zeichensetzen gerade jetzt so dringend gebraucht wird und was sich im Außenministerium ändern muss.

**? Welche Zeichen möchten Sie mit der Social-Media-Kampagne setzen?**

Es geht mir um Glaubwürdigkeit, um Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe, nach innen und außen. Wie sollen Entwicklungen in der Welt verstanden werden, wenn die Hälfte der Bevölkerung, die Frauen, mit ihrem Blick, ihren Anliegen nicht entsprechend berücksichtigt werden? Es kann nicht sein, dass im Jahr 2021 nur 15 von 100 Auslandsvertretungen von Frauen geleitet werden. Wie soll eine deutsche Außenpolitik glaubhaft gelingen, wenn alle Aspekte, die Mädchen und Frauen betreffen, von Männern und ihrem Blick auf die Welt bewertet werden. Hier ist eine gleichberechtigte Teilhabe erforderlich. Gleichstellung ist ein Menschenrecht! Dafür müssen leider immer noch Zeichen gesetzt werden.

**? Welche konkreten Probleme zeigen sich bei der Gleichstellung im Auswärtigen Dienst?**

Auch hinsichtlich Teilzeit und Teleheimarbeit bildet das Auswärtige Amt laut Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden mit großem Abstand das Schlusslicht. Das zeigt, dass die Rahmenbedingungen für die im AA beschäftigten Frauen, die private Sorgearbeit übernehmen, ungleich im Verhältnis zu anderen Bundesministerien sind. Für sie ist es deutlich schwerer, Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Hinzu kommen alle paar Jahre spezielle Herausforderungen durch weltweite Ortswechsel.

**? Im Auswärtigen Amt liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei unter 25 Prozent – ein eher niedriger Wert im Vergleich zu den anderen Bundesministerien. Was muss sich im Auswärtigen**

**Meinung: Auswärtiges Amt muss Gleichstellung vorleben**

Im März hatte Außenminister Heiko Maas eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellung in der deutschen Außenpolitik vorgelegt. Neben dem Engagement im multilateralen Kontext werden auch Maßnahmen vor Ort etwa im Bereich des Krisenmanagements thematisiert und die Besetzung der Botschaften und Delegationen dargestellt. „Das Auswärtige Amt betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als Priorität der deutschen Außenpolitik“, heißt es darin. Doch am Ziel sei man hier noch nicht.

Zeitgleich zur Veröffentlichung des Berichts startete die Social-Media-Kampagne #zeichensetzen – initiiert von der Gleichstellungsbeauftragten des Auswärtigen Amtes. Die Kampagne richtet die Aufmerksamkeit auf einen blinden Fleck: In kaum einem anderen Ministerium sind so wenige Frauen in verantwortlichen Positionen tätig wie im Auswärtigen Amt. Was sagt das über Deutschland aus? Kann ein Ministerium, das solche Strukturen im Inneren aufweist einem gleichstellungsorientierten außenpolitischen Auftrag gerecht werden? Sind wir mit unseren Bestrebungen nach gleicher Teilhabe von Männern und Frauen im internationalen Kontext damit überhaupt glaubwürdig? Diese Frage müssen wir uns innerhalb der Staatsorganisation grund-



Synnöve Nüchter, Beisitzerin der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung

sätzlich stellen. Vor allem, wenn es um das Auswärtige Amt geht. Denn immerhin ist es das Aushängeschild unseres Landes in der ganzen Welt. Es steht für diplomatisches Miteinander, das die demokratischen Werte unserer Gesellschaft im Ausland repräsentiert und im Sinne der Friedenswahrung und Völkerverständigung handelt. Dazu gehört es auch, unsere politischen Grundwerte nicht nur zu vermitteln, sondern diese auch vorzuleben – und zwar auf allen Ebenen. Die Bestrebung, Frauen die gleichen Chancen und Rechte wie Männern einzuräumen, sie vor Diskriminierung und Benachteiligung zu schützen – denn da sind wir auch in Deutschland noch lange nicht! – muss sich im politischen Auftrag ebenso wiederfinden wie innerhalb der Organisation, die diese Programmatik überzeugend vertreten soll.

**tigen Dienst ändern, damit Frauen bessere Chancen auf Führungspositionen erhalten?**

Dass das Auswärtige Amt mit dem Anteil von Frauen an Führungspositionen unter allen obersten Bundesbehörden im Gleichstellungsindex immer an letzter Stelle steht, tut

mir besonders weh. Schließlich ist die Hälfte der Belegschaft weiblich. Hier geht es auch um Diversität: Gemischte Teams sind effektiver. Glaubhafte politische Arbeit muss heute auch durch weibliche Sichtweisen, Einflüsse und Vorbilder gestaltet werden. Es geht aber auch um Arbeitsmarktattraktivität einer

weltweit aufgestellten Behörde. Meine tägliche Arbeit besteht darin, eingefahrene Strukturen des Hauses, das im Leitungsbereich bis heute immer noch männlich geprägt ist, aufzuzeigen und möglichst aufzubrechen. Der aus meiner Sicht effektivste Weg ist der von Frankreich gewählte: in der öffentlichen Verwaltung einen Anteil an Führungspositionen für Frauen und Männern zu gleichen Teilen festzu-

legen. Das bedeutet ein Ende der 80-Prozent-Quote für Männer.

**Welche Fortschritte erhoffen Sie sich von der Kampagne?**

Ich hoffe, dass das Thema Gleichstellung endlich sachlich angegangen wird und in Maßnahmen mündet. Ich hoffe, zum Reflektieren der eige-

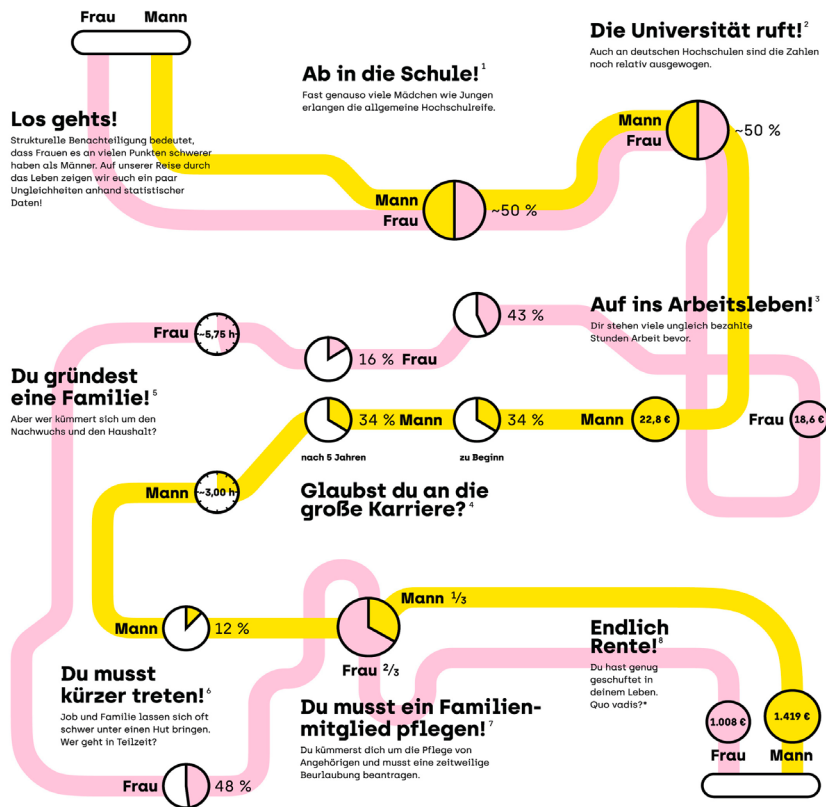
nen Auffassung anzuregen. Ich hoffe, dass viele in Leitungsfunktionen des AA dabei sind und konsequent objektive und subjektive Gleichstellungshindernisse abbauen. Jede und jeder Einzelne ist für die Diskussion und Umsetzung wichtig. Ich wünsche mir inhaltlich noch viele Reaktionen, Meinungen und Anregungen auf unsere Kampagne. Begleiten Sie uns weiter und setzen Sie mit uns Zeichen!

Für eine lückenlose Gleichstellung

# Strukturelle Benachteiligung

Die Struktur einer Gesellschaft besteht auch aus den Glaubenssätzen und den Gewohnheiten ihrer Mitglieder. Diese historisch und sozioökonomisch gewachsene Struktur wird sich nicht von heute auf morgen ändern. Sie ist der Grund dafür, warum die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht einfach via Gesetz implementiert werden kann. Wir müssen uns diese Gleichstellung in den verschiedenen Bereichen unseres Lebens aktiv erarbeiten.

Folgende Grafik zeigt anhand eines exemplarischen Lebenswegs ein paar dieser Bereiche, in denen noch akuter Nachholbedarf besteht.



1 Quelle: IFAK / GfK Media and Communication Research / foras marplan, 2021  
 2 Quelle: Statistisches Bundesamt, 2020  
 3 Durchschnittlicher Bruttowehrsatz pro Stunde in Deutschland im Jahr 2020  
 Quelle: Statistisches Bundesamt, 2021  
 4 Quelle: Bain & Company, 2015  
 5 Täglicher Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit bei Paaren mit Kindern  
 Quelle: Nina Klünder, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2017  
 6 Quelle: Statistisches Bundesamt, 2019  
 7 Quelle: Helix Rothgang und Rolf Müller, 2018  
 8 bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren, Angaben in €/Monat  
 Quelle: Prof. Alexandra Niesen-Ruenzi und Prof. Christoph Schneider, 2020



www.zeichensetzen.jetzt  
 zeichensetzen.jetzt

Die Social-Media-Kampagne #zeichensetzen richtet sich an alle Beschäftigten in den 230 Auslandsvertretungen und im Auswärtigen Amt in Berlin. Ziel ist es, Gleichstellung als Teil der deutschen Außenpolitik zu verstehen und mit den Initiatorinnen in den Dialog über bessere Entwicklungschancen für Frauen und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen im AA zu treten. Die Kampagnen #zeichensetzen läuft noch bis März 2022 auf Instagram unter @zeichensetzen.jetzt. Weitere Informationen unter <https://www.zeichensetzen.jetzt>



## Entgelttransparenzgesetz:

### Arbeitgebende müssen eine vermutete Diskriminierung widerlegen

Sofern eine Frau weniger Entgelt erhält als das vom Arbeitgebenden mitgeteilte Vergleichsentgelt ihres männlichen Kollegen, spricht dies nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Dem Arbeitgebenden obliegt dann die Verpflichtung, diese Vermutung zu widerlegen (BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, Aktenzeichen 8 AZR 488/19).

#### Der Fall

Die Klägerin ist als Abteilungsleiterin bei der Beklagten tätig und wird außertariflich vergütet. Sie verlangte von der Beklagten gemäß § 11 Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG) Auskunft über das Entgelt ihrer männlichen Kollegen. Die Arbeitgeberin teilte ihr daraufhin im August 2018 gemäß den Vorgaben von § 11 Abs. 3 EntGTranspG das Vergleichsentgelt der im Unternehmen beschäftigten männlichen Abteilungsleiter mit. Hierbei stellte sich heraus, dass das Vergleichsentgelt sowohl beim Grundentgelt als auch bei der Zulage über dem Entgelt der Klägerin lag. Zudem war das Durchschnittsentgelt vergleichbarer beschäftigter männlicher Abteilungsleiter unstrittig

um acht Prozent höher als das der Abteilungsleiterinnen. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin auf Zahlung der Differenz zwischen ihrem Entgelt und der ihr mitgeteilten höheren Median-Entgelte. Sie ist der Auffassung, dass die ihr erteilte Auskunft belege, dass durch die Beklagte eine Entgeltbenachteiligung wegen ihres Geschlechts erfolgt sei. Das Arbeitsgericht hatte der Klage zunächst stattgegeben. Im Berufungsverfahren gab das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen jedoch der Beklagten Recht. Denn nach Ansicht des Gerichts bedürfe es nach der Beweislastnorm des § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eines Vortrags, der mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts schließen lässt. Zwar liegt das Entgelt der Klägerin unter dem Median der Vergleichsgruppe, diese Auskunft allein würde jedoch nicht ausreichen, um eine Diskriminierung festzustellen. Hier wäre weiteres Vorbringen der Klägerin erforderlich. Gegen diese Entscheidung legte die Klägerin Revision beim BAG ein.

#### Die Entscheidung

Die Revision hatte Erfolg. Nach Auffassung des BAG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor und die Klage durfte nicht mit der vom LAG Niedersachsen gegebenen Begründung abgewiesen werden. Denn aus der von der Beklagten erteilten Auskunft des Vergleichsentgelts als Median-Entgelt gemäß den Vorgaben des EntGTranspG ergibt sich zugleich immer auch die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson. Schließlich erhalte immer entweder ein konkreter oder ein hypothetischer Beschäftigter des anderen Geschlechts dieses Entgelt für eine gleiche beziehungsweise gleichwertige Tätigkeit. Vorliegend hat die Klägerin somit eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1

EntGTranspG erfahren, da ihr Entgelt geringer ist als das einer maßgeblichen männlichen Vergleichsperson gezahlte, so das BAG. Entgegen der Annahme des LAG Niedersachsen begründet dieser Umstand – nach Ansicht des BAG – somit zugleich die von der Beklagten zu widerlegende Vermutung, dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“ erfahren hat. Ob die Beklagte ihrer Darlegungs- und Beweislast genügt hat, konnte das BAG jedoch nicht abschließend beurteilen. Denn anhand der getroffenen Feststellungen war für das Gericht nicht zu erkennen, ob die Beklagte die Vermutung – den Vorgaben von § 22 AGG in unionsrechtskonformer Auslegung entsprechend – widerlegen konnte. Aus diesem Grund hob das BAG die angefochtene Entscheidung auf und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG Niedersachsen zurück.

#### Das Fazit

Am 6. Juli 2017 ist das EntGTranspG in Kraft getreten und seit Januar 2018 ist der Auskunftsanspruch, um Informationen über das Vergleichsentgelt und über die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung zu erlangen, geregelt. Ziel ist es, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausführen, aufzudecken und zu korrigieren und so für mehr Entgeltgerechtigkeit zu sorgen. Durch das Urteil des BAG haben Arbeitnehmende nun bessere Möglichkeiten, die gleiche Bezahlung durchzusetzen. Denn eine Entgeltdifferenz bei der Entgeltauskunft kann künftig als Indiz genügen, um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts zu begründen. Arbeitgebende müssen dann versuchen, diese Vermutung zu widerlegen.

**Aus tacheles Nr. 4/ 2021 (April)** ■

## Schreibwerkstatt der dbb bundesfrauenvertretung

### Schreiben ist leicht – oder doch nicht?

**Sechs Frauen aus den unterschiedlichsten Behörden und Fachgewerkschaften, mit unterschiedlichen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Erfahrungen – alle haben das gleiche Ziel: Texte, Berichte und Mitteilungen, die es bei der Arbeit zu schreiben gilt, verbessern und somit mehr Leserinnen und Leser zu interessieren und zu informieren. Mit dieser Motivation kamen sie im Rahmen des Seminars „Schreibwerkstatt – Tipps und Tricks für bessere Texte“ der dbb bundesfrauenvertretung zusammen.**

Unter der professionellen Leitung von Corinna Kriesemer analysierten die Teilnehmerinnen Texte aus der eigenen Praxis. Natürlich passierte in den drei Seminartagen noch mehr. Durch Diskussionen und praktische Schreibübungen lernten die Frauen, dass verschiedene Medien und Zielgruppen andere Anforderungen an Texte stellen. Sie erarbeiteten, wie wichtig die Kernaussagen für das Verständnis von Texten sind – und wie leicht sich Texte mit ihnen strukturieren lassen. Im Fokus stand dabei die Frage „Was wollen die Leser\*innen?“, anstatt „Was will Ich erzählen?“ Am Ende nahmen die Frauen fertige Texte mit nach Hause und waren sich einig – Mark Twain hatte Recht: „Schreiben ist leicht. Man muss nur die falschen Wörter weglassen.“ ■



## Seminar für Frauen

### Wenn Frauen pflegen – Eine Übersicht über Leistungen, Ansprüche und Probleme im Rahmen der Pflegeversicherung

**Ob Versorgungsvollmacht, Pflegeversicherung oder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – unser Seminar macht Sie fit für den Ernstfall „private Pflege“.**

Ein Pflegefall trifft Familien oft unvermittelt. Dann muss alles sehr schnell gehen. Oft fehlen den Angehörigen jedoch die nötigen rechtlichen Grundkenntnisse und so wird der Pflegefall für viele schnell zum privaten Albtraum. Vor allem Frauen, die in zwei von drei Fällen die Pflege übernehmen, geraten dabei in eine Überlastungssituation. Doch das muss nicht sein: Das Seminar „Wenn Frauen pflegen“ vom 7. bis 9. November 2021 bereitet Sie auf den Ernstfall vor. Unsere dbb Expertinnen und Experten geben Ihnen eine Übersicht über Leistungen und Ansprüche der Pflegeversicherung und klären Sie über mögliche Probleme auf. Darüber hinaus erhalten Sie praktische Hilfestellungen, wie Sie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stemmen können und welche zusätzlichen Entlastungsmöglichkeiten es für Pflegenden gibt.

**7. bis 9. November 2021, dbb forum siebengebirge**

**Seminar-Nummer 2021 B211 EK**

DozentInnen: Nina Ahrend, Kanzlei Ahrend, Köln; Jan Oliver Krzywaneck, dbb Bundesgeschäftsstelle

#### Hinweise zur Anmeldung:

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

## Literaturgewinnen

### Das Patriarchat der Dinge

Wer überlebt einen Herzinfarkt? Wer friert am Arbeitsplatz und für wen ist er gestaltet? Für wen sind technische Geräte gut zu bedienen? Für wen ist das Internet? In „Das Patriarchat der Dinge“ öffnet Rebekka Endler uns die Augen für das am Mann ausgerichtete Design, das uns überall umgibt. Unter Design versteht Endler dabei nicht nur die Gestaltung von Gegenständen, sondern „die Form, die wir unseren Ideen geben, sprich alles, was menschengemacht ist“. Darunter fasst sie auch die nicht materiellen Dinge wie etwa soziales Design und nimmt den öffentlichen Raum, die Stadtplanung, aber auch Sprache, Gesetze und Politik in den Blick. Am Beispiel der westlichen Medizin die von Diagnostikverfahren und medizinischen Geräten bis hin zur Dosierung komplett auf den männlichen Patienten ausgerichtet ist, macht Endler deutlich, welche mitunter lebensgefährlichen Folgen das für Frauen hat. Aber auch Dummys für Crash-Tests sind am männlichen Körper ausgerichtet. Und damit ist das ganze Auto samt Airbags und Sicherheitsgurten für Frauen alles andere



als ein sicheres Fortbewegungsmittel. Der öffentliche Raum ist ebenso für Männer gemacht: Architektur, Infrastruktur und Transport, sogar die Anzahl öffentlicher Toiletten. Nicht zuletzt setzt sich Endler auch mit dem Internet auseinander und reflektiert die Wirkung der patriarchal angelegten Grundstrukturen von Medien, Algorithmen und Community-Richtlinien. Humorvoll und kurzweilig

gibt Endler mit ihrer scharfsinnigen Analyse einen wichtigen Denkanstoß, wie sich patriarchale Machtstrukturen über Design Thinking auflösen ließen, wäre der Mann nicht länger das Maß aller Dinge. In Kooperation mit dem Dumont Buchverlag verlost die dbb bundesfrauenvertretung drei Exemplare der augenöffnenden Lektüre. Senden Sie eine E-Mail mit dem Betreff „Patriarchat der Dinge“, Ihren Kontaktdaten und Ihrer dbb Mitgliedsnummer an [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de) und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 15. September 2021. [www.dumont-buchverlag.de](http://www.dumont-buchverlag.de) ■

#### Impressum:

##### Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung  
Friedrichstraße 169  
D-10117 Berlin

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

##### Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der  
dbb bundesfrauenvertretung

##### Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.