

frauen im dbb

Nr. 5/2021

Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung

September/Oktober 2021

Inhalt

aktuell

- +++ Einkommensrunde 2021: dbb frauen fordern 5 Prozent mehr für Landesbeschäftigte
- +++ Bundestagswahlen 2021: Chance für gleichstellungspolitischen Aufbruch ergreifen
- +++ Europäischer Tag der pflegenden Angehörigen: Lohnersatzleistung für Pflegende muss kommen
- +++ Web-Konferenz der norddeutschen Bundesländer: Digital Gender Gap schließen
- +++ Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung: dbb frauen fordern Zukunftsplan
- +++ Landesfrauentag dbb Hessen: Waldschmidt im Amt der Vorsitzenden bestätigt
- +++ dbb frauen in Baden-Württemberg: Vereinbarkeit und ihre Tücken
- +++ Landesfrauenvertretung dbb saar: Frauen verdienen mehr als nur Applaus
- +++ DSTG Bundesfrauenvertretung: Neues Team stellt Agenda vor

fokus

- +++ 15 Jahre AGG: „Gleichbehandlung ist kein „nice to have“, sondern ein Recht für alle“
- +++ Digital Gender Gap: Das digital benachteiligte Geschlecht
- +++ Ganztagsbetreuung an Schulen: Bildung und Gleichstellung gehen Hand in Hand

justitia

- +++ Fristlose Kündigung aufgrund sexueller Belästigung

mehrwert

- +++ Wissenswert: @dbbfrauen –jetzt auch auf Instagram ■ Personal in Kindertagesbetreuung steigt
- +++ Literatur gewinnen: Süß – eine feministische Kritik

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

Frauen müssen mitreden

Die Koalitionsverhandlungen für die nächste Bundesregierung laufen. Und wieder reden fast nur Männer mit. Zurecht hat die Berliner Erklärung auf dieses unzeitgemäße Vorgehen aufmerksam gemacht: Nur, weil Männer wichtige Ministerien schon im Vorfeld von Sondierungsgesprächen für sich reklamiert haben, heißt das nicht, dass sie dazu auch ein Anrecht haben oder gar die optimale Besetzung sind.

Deshalb geht auch unser wohlwollender Appell an die Koalitionäre: Die Stimmung steht auf Aufbruch – auch in der Frage nach mehr Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft. Die Wählerinnen und Wähler haben vor allem jenen Parteien ihre Stimme geschenkt, die progressive Vorschläge zur Familien- und Gleichstellungspolitik in ihren Wahlprogrammen vertreten. Das muss sich jetzt auch in den Ergebnissen der Koalitionsverhandlungen und in einer paritätischen Zusammensetzung des künftigen Regierungskabinetts widerspiegeln. Gleichstellungspolitik ist keine Verhandlungsmasse. In der kommenden Legislaturperiode erwarten wir deutliche Fortschritte in den Bereichen Parität, geschlechtergerechte Besteuerung und Bezahlung sowie hinsichtlich der fairen Verteilung von Sorgearbeit.

Aber auch der Blick in den neuen Bundestag verdeutlicht den Handlungsbedarf. Der Frauenanteil ist nur geringfügig um 4 Prozent angestiegen – auf 34,7 Prozent. Noch dazu kommt das neue Parlament mit 735 Abgeordneten aufgeblähter daher denn je. Das zeigt, wie dringlich eine tiefgreifende Reform des Wahlrechts ist. Diese muss zum Ziel haben, eine handlungsfähige Volksvertretung hervorzubringen, die die Interessen der Bevölkerung realistisch abbildet und authentisch vertritt. Eine erneute Reform darf nicht – wie zuletzt – dazu hergenommen werden, um parteipolitische Machtverhältnisse zu sichern. Und das rückt die Schaffung von Geschlechterparität vordringlich ins Zentrum der Reform.

Ferner müssen wir auch die gleichstellungspolitische Wirkung von tarifpolitischen Entscheidungen stärker ins Bewusstsein der Politik rücken. Aktuell verhandeln wir mit der TdL (nur Männer!) über die Einkommenserhöhung der Landesbeschäftigten. Was jedoch in der Öffentlichkeit kaum thematisiert wird: Knapp zwei Drittel davon sind Frauen. In den Schulen machen Frauen sogar 70 Prozent der Beschäftigten aus. Während der Pandemie haben gerade sie außerordentliches geleistet. Dafür gebührt ihnen nicht nur Respekt, sondern auch eine angemessene finanzielle Vergütung. Am 7. Oktober, einen Tag vor dem Start der Tarifverhandlungen, haben wir dbb frauen deshalb in Berlin ein deutliches Zeichen gesetzt – für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen für die vielen Frauen im öffentlichen Dienst.

Milanie Kreutz

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Einkommensrunde 2021

dbb frauen fordern 5 Prozent mehr für Landesbeschäftigte



„Entgelte rauf – Belastung runter: Nach zwei Jahren Krisenbewältigung mit unvorhersehbarem Ausgang erwarten wir echte Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten im Landesdienst. Und das muss sich vor allem in der Bezahlung niederschlagen: 5 Prozent mehr – mindestens aber 150 Euro sind gerecht“, machte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz am 7. Oktober 2021 bei einer Kundgebung vor der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in Berlin deutlich.

Ein positiver Ausgang der Einkommensrunde würde, so Kreutz, vor allem den Frauen zugutekommen, die die Hauptlast der Pandemiebewältigung getragen hätten: „Knapp 60 Prozent der Beschäftigten im Landesdienst sind Frauen. In den Schulen machen Frauen sogar 70 Prozent der Beschäftigten aus. Viele von ihnen haben sich bei der Gestaltung des Unterrichts unter Pandemiebedingungen alleingelassen gefühlt. Die gesellschaftliche Anerkennung ihrer Arbeit hinkt ihrem Wert deutlich hinterher“, betonte Kreutz. Jetzt sei es an den Arbeitgebenden, zu danken und Versäumtes wieder gut zu machen: „Die Gerechtigkeitslücken

müssen geschlossen werden, indem wir die Löhne aufstocken – und zwar deutlich.“

Am 8. Oktober 2021 starteten in Berlin die Verhandlungen für den Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern für die Beschäftigten der Länder unter anderem eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 5 Prozent, mindestens um 150 Euro monatlich (im Gesundheitswesen mindestens 300 Euro) sowie eine Erhöhung der Azubi-/Studierenden/Praktikantinnen /Praktikanten-Entgelte um 100 Euro. Von den Verhandlungen betroffen sind etwa 3,5 Millionen Beschäftigte: Direkt ca. 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte der Bundesländer (außer Hessen, das eigene Verhandlungen führt), indirekt ca. 1,4 Millionen Beamtinnen und Beamte der entsprechenden Länder und Kommunen. Die zweite und dritte Verhandlungsrunde finden am 1./2. November 2021 und am 27./28. November 2021 in Potsdam statt.

Mehr zur Einkommensrunde unter <https://www.dbb.de/einkommensrunde/einkommensrunde-2021.html> ■



Frauen aus dem Berliner Landesdienst fordern höhere Löhne: „Auch in Berlin sind wir systemrelevant!“

© alle Fotos Jan Brenner / dbb



„Wir wollen Druck machen auf der Straße – egal wie viele wir hier sind“, betonte Synnöve Nüchter, Beisitzerin der dbb bundesfrauenvertretung und Mitglied der Tarifkommission.



Unterstützung erhielten die dbb frauen von dbb Tarifchef Volker Geyer.



Bildstark in Szene gesetzt: die Forderungen der dbb frauen als Graffiti-Art



© Colourbox.de

Bundestagswahlen 2021

Chance für gleichstellungspolitischen Aufbruch ergreifen

Die dbb frauen drängen auf eine schnelle und zielführende Regierungsbildung. Die sich bietende Chance für einen gleichstellungspolitischen Aufbruch muss gezielt genutzt werden.

„Die Wählerinnen und Wähler haben sich gegen ein politisches ‚Weiter so‘ entschieden. Die Gewinnerinnen und Gewinner der Bundestagswahlen sind jetzt am Zug, die ihnen gebotene Chance für einen schnellen und nachhaltigen Neustart zu nutzen. Gleichstellungspolitische Themen dürfen den Koalitionsverhandlungen nicht zum Opfer fallen“, machte Milanie Kreuzt, Vorsitzende der dbb frauen, am 28. September 2021 deutlich.

Auch frauen- und gleichstellungspolitisch sei das Land in Aufbruchstimmung. „Die Bürgerinnen und Bürger

haben ihre Stimmen vor allem jenen Parteien gegeben, die progressive Vorschläge im Bereich der Frauen- und Familienpolitik vorgelegt haben. Die Parteien, die jetzt einen Anspruch auf Regierungsverantwortung erheben, sind in der Pflicht, diese Versprechen in lebendige Politik zu verwandeln. Dazu gehört auch ein paritätisch besetztes Kabinett“, so die dbb frauen ChefIn.

Angesichts des niedrigen Frauenanteils im neugewählten Bundestag mahnte Kreuzt gleichstellungsfördernde Reformen als unausweichlich an: „Mit voraussichtlich 735

Abgeordneten wird der Bundestag so groß sein wie nie zuvor. Und dennoch ist nur gut jeder dritte Sitz im Parlament mit einer Frau besetzt. Wir brauchen eine echte Wahlrechtsform und dabei muss die Parität eine Rolle spielen. Es kann nicht sein, dass wir bei dieser Wahl nur knapp an einer Zweidrittelmehrheit für Männer im Bundestag vorbeigeschlittert sind. Wir können nicht weiterhin die Hälfte der Bevölkerung dieses Landes ausgrenzen, wenn es darum geht, nachhaltige Lösungen für Problemstellungen zu finden, die uns alle betreffen.“ ■

Europäischer Tag der pflegenden Angehörigen

Lohnersatzleistung für Pflegende muss kommen

Vor allem Frauen, die die Hauptlast der privaten Pflege tragen, kann eine Lohnersatzleistung für Pflegezeiten entlasten, betonte dbb frauen ChefIn Milanie Kreuzt zum Europäischen Tag der pflegenden Angehörigen am 6. Oktober 2021.

Von der künftigen Regierung forderte Kreuzt zudem eine nachhaltige Strategie zur fairen Verteilung der familiären Sorgelasten. „Wir müssen Care-Arbeit entstigmatisieren. Auch für Männer muss es einfacher werden, Eltern- und Pflegezeiten in Anspruch zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten, wenn Angehörige ihre Unterstützung benötigen. Das kann nur durch einen gesellschaftlichen Wandel gelingen.“ Aber auch die Arbeitgebenden dürfen sich ihrer Verantwortung nicht entziehen. „Jeder Arbeitgebende hat es selbst in der Hand und kann für seine Be-

schäftigten ein familienorientiertes Arbeitsklima schaffen – mit guten Arbeitsschutzregelungen, familien-gerechten Entwicklungsmöglichkeiten und familienfreundlichen Arbeitszeiten. Der öffentliche Dienst muss hier mit gutem Beispiel vorangehen“, forderte Kreuzt.

Hintergrund

Rund 3,4 Millionen Menschen in Deutschland sind pflegebedürftig. Drei Viertel von ihnen werden zu Hause versorgt, davon 1,76 Millionen in der Regel allein durch ihre Angehörigen. Derzeit gehen Berechnungen von etwa 4,8 Millionen pflegenden



© Colourbox.de

Angehörigen aus. Davon sind rund 2,5 Millionen Menschen erwerbstätig. Sie müssen Pflege und Beruf gleichzeitig schultern. Mehr als 70 Prozent der Hauptpflegepersonen sind Frauen, die sich oft auch parallel um die Kinderbetreuung kümmern. Pflegenden Angehörige sind damit die größte Pflegesäule in Deutschland. ■

Web-Konferenz der norddeutschen Bundesländer

Digital Gender Gap schließen

Die Fortschritte der Digitalisierung in Wirtschaft und Verwaltung müssen Männern und Frauen gleichermaßen zugutekommen, fordert die Vorsitzende der dbb frauen, Milanie Kreutz.

„75 Prozent der Männer in Deutschland werden laut einer Studie der Initiative D21 von ihren Arbeitgebern mit Laptops, Smartphones und anderen digitalen Geräten ausgestattet – aber nur 55 Prozent der Frauen bekommen im selben Beruf die gleiche digitale Ausstattung. Das ist ein Skandal und dieser hat auch schon einen Namen: ‚Digital Gender Gap‘. Die Unternehmen, aber auch die Verwaltungen müssen hier gezielt gegensteuern. Angesichts des Fachkräftemangels dürfen wir uns gerade im öffentlichen Dienst keine weiteren Fehler bei der Gleichstellung leisten“, machte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz am 23. September 2021 auf der Web-Konferenz der norddeutschen Bundesländer zum Thema „Verwaltung – flexibel, digital und krisenfest“ deutlich.

Der Digitalisierungsschub, den die Corona-Krise ausgelöst habe, müsse genutzt werden, um Gleichstellungsdefizite gezielt auszugleichen.

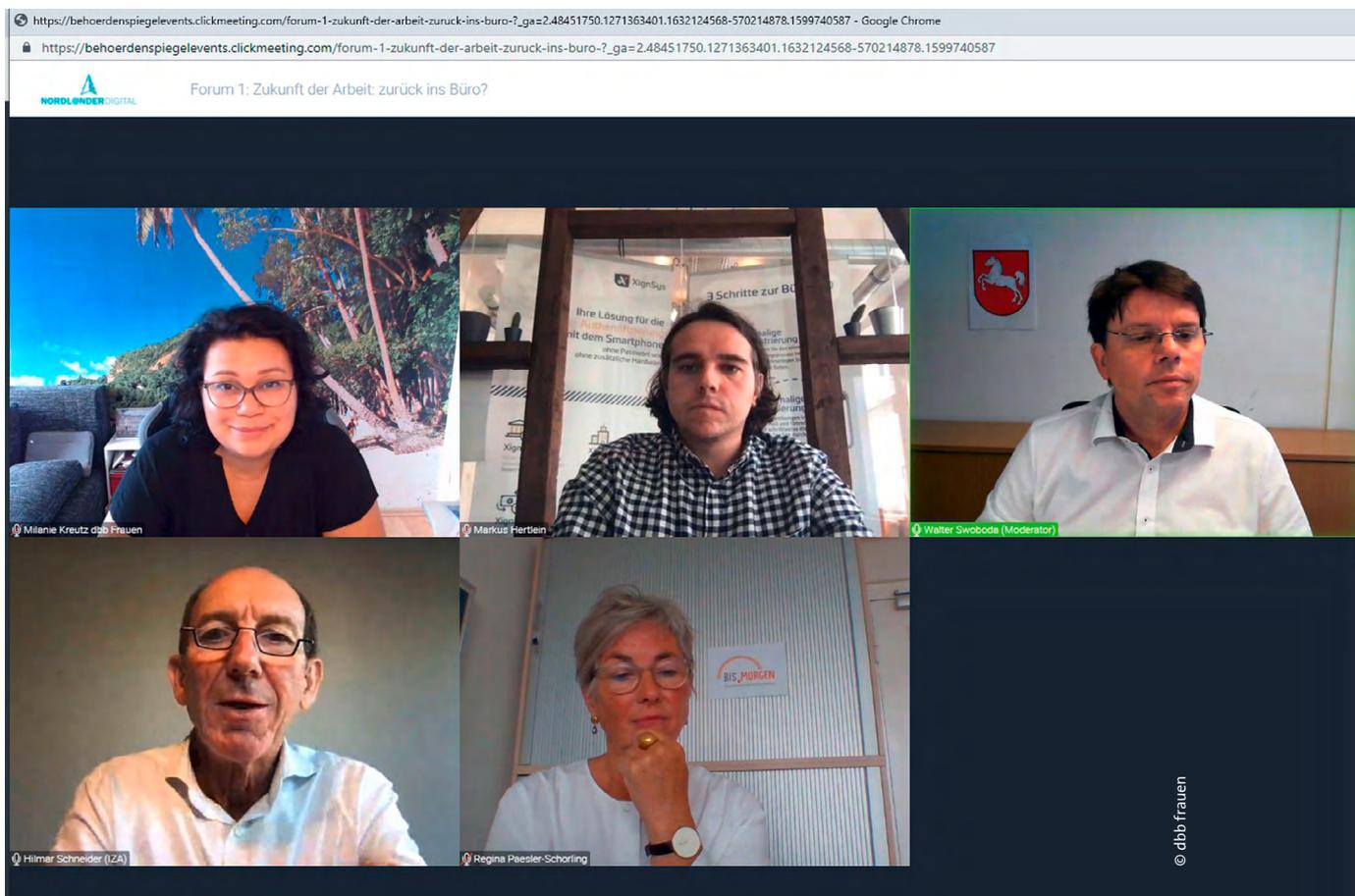
„Flexibles zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten bietet vor allem Frauen bessere Möglichkeiten, berufliche Herausforderungen optimal mit ihrer privaten Situation zu vereinbaren. Gerade in den Verwaltungen muss diese Chance jetzt proaktiv ergriffen werden“, betonte Kreutz, die hier auch die positiven Effekte eines etwaigen Rechtsanspruchs auf mobiles Arbeiten als zielführend nannte.

Mobiles Arbeiten verstetigen

Die konsequente Verstetigung der während der Pandemie erprobten flexiblen Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Regelungen würden den Beschäftigten nicht nur mehr Zeitsouveränität bescheren. Auch die Arbeitsplatzattraktivität nehme zu. „Wir müssen flexibles und mobiles Arbeiten endlich als Leistungskennzahl begreifen, die öffentliche Arbeitgebende im Wettstreit um qualifizierte Fachkräfte an die Spitze bringen kann“, stellte Kreutz heraus.

Damit einhergehen müsse aber auch ein neues Verständnis von Führungskultur, das Führen in Teilzeit, aber auch auf Distanz, zum Standard erhebe. „Wenn wir zu einer fairen und geschlechtergerechten Leistungskultur im öffentlichen Dienst kommen wollen, dann müssen wir alles dafür tun. Insbesondere das Kapitel ‚Präsenzkultur‘ müssen wir abschließen und zusammen mit der Papierakte endlich ad acta legen“, so die dbb frauen Chefin.

Die Web-Konferenz NORDL@NDER-DIGITAL fand am 23. September 2021 unter dem Motto „Verwaltung – flexibel, digital und krisenfest“ statt. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie die Verwaltung der Zukunft in den norddeutschen Bundesländern Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen sowie den Stadtstaaten Hamburg und Bremen ausgestaltet werden sollte. Die Schirmherrschaft übernahm Stephan Manke, Staatssekretär im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport. ■





Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung

Katja Voigt
KEG

dbb frauen fordern Zukunftsplan

Erstmals seit Beginn der Pandemie 2019 tagte die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung vor Ort in Berlin.

© Inga Haar

Digitalisierung und Gleichstellung müssen Hand in Hand gehen. Dafür muss der öffentliche Dienst zum Innovationstreiber ausgebaut werden. Mit dieser Forderung eröffnete dbb frauen Chefin Milanie Kreutz die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung, die erstmals seit Beginn der Pandemie am 3. September 2021 in Berlin zusammentrat.

„Die Corona-Krise hat der Digitalisierung der Verwaltung einen enormen Schub verpasst. Diesen müssen wir nutzen, um die Versäumnisse der letzten Jahre aufzuholen“, stellte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, in ihrer Eröffnungsrede fest. Vor allem, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, müsse jetzt Tempo gemacht werden. „Die digitalisierte Verwaltung hat Frauen so viel mehr zu bieten als nur Homeoffice“, gab Kreutz zu bedenken. „Führen in Teilzeit und Führen aus der Ferne sind bewährte Konzepte für familienfreundliches und flexibles Arbeiten, die mit Hilfe digitaler Arbeitsmittel in die Breite getragen werden müssen. Aber auch Empathie trotz Distanz und eine kontinuierliche Kommunikationsentwicklung gehören als zentrale Elemente der Führungskultur im öffentlichen Dienst dazu. Gleichzeitig müssen die neuen Arbeitsweisen unter Berücksichtigung der Diskriminierungsfreiheit in den Leistungskriterien und der Leistungsbewertung abgebildet werden.“

Mit Blick auf die Bundestagswahlen forderte Kreutz die Parteien auf,

einen gleichstellungsorientierten Zukunftsplan für die Digitalisierung aufzustellen, in dem die Verwaltung als Innovationstreiber eingepreist wird: „In der digitalisierten Arbeitswelt gibt es viele innovative Ideen, die von der Politik mitbegleitet und ausgewertet werden müssen. Der öffentliche Dienst sollte erste Anlaufstelle der Politik für digitale Experimentierräume sein.“

Silberbach: Mitbestimmungsrecht muss nachgeschärft werden

Angesichts der zunehmend hybriden Ausrichtung der Verwaltungsarbeit muss laut dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach vor allem auch das Mitbestimmungsrecht deutlich nachgeschärft werden: „Die Zulassung der elektronischen Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle, die Verstärkung der Option zur Durchführung von Video- und Telefonkonferenzen und die Einfügung eines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung von Telearbeit und mobiler Arbeit im neuen Bundespersonalvertretungsgesetz allein geben keine hinreichende Antwort auf die

großen Herausforderungen der Digitalisierung. Weitere Schritte sind erforderlich, wie etwa bei der Einbindung der Personalvertretungen bei Fragen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz bis hin zur Einräumung eines echten digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften zu den Beschäftigten. Letzteres ist vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen zur Wahrnehmung des im Grundgesetz verankerten Grundrechts auf koalitionsmäßige Betätigung zwingend erforderlich.“

Darüber hinaus informierte Silberbach in seinem Lagebericht über die Aktivitäten der dbb Bundesleitung mit Blick auf die Bundestagswahlen und beantwortete Fragen zur anstehenden Einkommensrunde der Länder.

Podiumsdebatte: Digitale Transformation und Gleichstellung zusammendenken

„Wie sieht die Zukunft der Arbeit für Frauen nach der Corona-Krise aus?“ Diese Frage diskutierte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz mit Abgeordneten des Bundestages und des Europäischen Parlaments im Rahmen ▶



Die Bundesprecherin der VBE-Frauenvertretung, Tanja Küsgens (Zweite von links), wurde von der Hauptversammlung als Beisitzerin in die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung gewählt. Küsgens folgt auf Michaela Neersen (rechts), die im Juni zur stellvertretenden Vorsitzenden aufgestiegen war. Zusammen mit Sabine Schumann, Synnöve Nüchter, der Vorsitzenden Milanie Kreutz und Elke Janßen bilden sie das neue Führungsteam (von links).

- der öffentlichen Veranstaltung – natürlich digital.

Den Start machte Dr. Julia Borggräfe, Abteilungsleiterin Digitalisierung und Arbeitswelt im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). In ihrer Keynote stellte sie aktuelle Erkenntnisse aus dem Fachkräftemonitoring zur Situation von Frauen in der digitalen Arbeitswelt vor.

Frauen in der digitalen Arbeitswelt

„Wo Algorithmen die Arbeit ersetzen können, werden Arbeitsplätze wegfallen. Hier werden vor allem Frauen betroffen sein“, machte Borggräfe deutlich. Gleichzeitig steige aber auch der Bedarf an Fachkräften vor allem im Bereich der Pflege und in technischen Berufen. Bis 2040 würden rund 3,6 Millionen qualifizierte Fachkräfte nötig. Diesen Übergang zu gestalten, sei die große Herausforderung für die nahe Zukunft. Die Ministerialbeamtin verwies hier auf den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: „Es geht um Zugang, um Nutzung und Gestaltung der Digitalisierung. Diese drei Themen müssen wir gut durchstrukturieren, wenn wir den Transformationsprozess geschlechtergerecht gestalten wollen.“

Auch und gerade das Thema Diversität stelle künftig einen wichtigen Faktor bei der Gewinnung von Fachkräften dar. „Hier müssen viele Arbeitgeber noch an ihrem Image arbeiten“, machte Borggräfe deutlich. Insbesondere Führungskräfte müssten begleitet werden durch Trainings und Coachings. „Da haben wir noch

Luft nach oben. Aber auch was die Konsequenz angeht. Was heißt eigentlich zu führen? Auch die Verwaltung muss hier noch stärker werden“, so Borggräfe.

Hinsichtlich der nachgefragten Kompetenzen von Beschäftigten sei eine deutliche Verschiebung zu beobachten. „Bisher weiblich konnotierte Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Konfliktfähigkeit oder die Fähigkeit, Themen ganzheitlich zu betrachten,

erhalten einen unglaublichen Push“, erklärte Borggräfe. Daran sollte sich auch die Bildung messen lassen: „Wenn wir Menschen wollen, die ganzheitlich denken, dann müssen wir dafür sorgen, dass die Kinder diese Fähigkeit erlernen.“

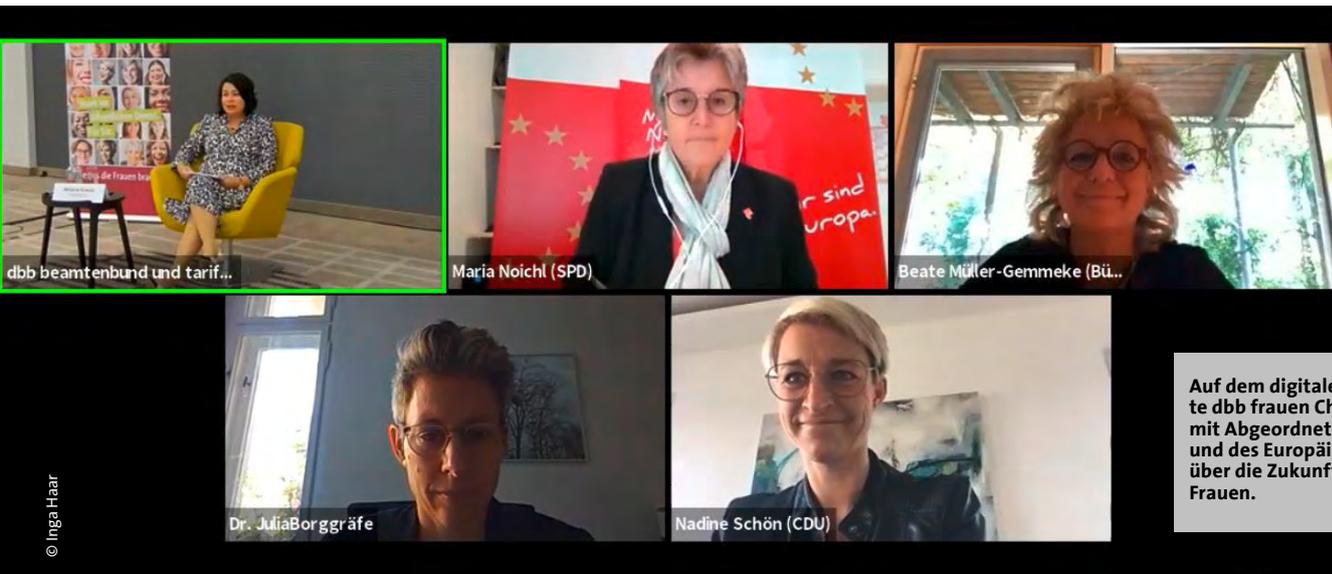
Wie sieht der öffentliche Dienst der Zukunft aus?

Die Auswirkungen dieser Trends, insbesondere für den öffentlichen Dienst, standen im Mittelpunkt der Debatte mit der Bundestagsabgeordneten Beate Müller-Gemmeke (Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik – Bündnis90/Die Grünen), der Europaabgeordneten Maria Noichl (die auch Bundesvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen ist) sowie Nadine Schön (Stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, zuständig für die Bereiche Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Digitale Agenda).

„In der Wirtschaft werden die Chancen der Digitalisierung viel besser genutzt. Damit die öffentliche Verwaltung die immer komplexeren Probleme besser anpacken kann, muss auch sie sich endlich besser vernetzen und lernen, in Teams zu arbeiten“, sagte Schön. „Mit der ‚Neustaat-Initiative‘ der Unionsparteien wollen wir dazu anregen, neue Tools und Arbeitsweisen in die Arbeit der Verwaltung einzubringen.“ Grundsätzlich müsse die Leistung der Verwaltung aber gewürdigt werden: „Die hat unser Staatswesen stabil gemacht.“ Jetzt gelte es aber, sich auf den Weg in eine neue Zeit zu machen. „Wir ►

Zum nicht öffentlichen Teil der Hauptversammlung begrüßte die Vorsitzende Milanie Kreutz den dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach.





© Inga Haar

► können den Staat nur funktionsfähig halten, wenn wir mit der Zeit gehen. Es ist die Verantwortung der Politik diese Themen anzupacken“, sagte Schön.

Maria Noichl, selbst Lehrerin, rückte beim Blick auf die Mängel der Digitalisierung im öffentlichen Dienst den Bildungsbereich in den Fokus: „Digitale Kompetenz beginnt in der Ausbildung der Lehrkräfte. Wir müssen alle Kräfte bündeln und die Lehrerinnen und Lehrer so ausbilden, dass sie junge Menschen in die Digitalisierung führen können. Denn die einen haben einen ‚Apple‘ daheim und die anderen einen leeren Küchentisch. Um Chancengleichheit für alle Kinder herzustellen, müssen die Lehrkräfte beim Thema Digitalisierung sehr viel versierter sein.“

Rechtsanspruch auf Homeoffice?

Umstritten war zwischen den Diskutantinnen ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Homeoffice. Ein Recht auf beispielsweise 30 Tage Homeoffice sei nicht zielführend, so Nadine Schön. „Jeder Arbeitgeber, jede Behörde ist anders und hat andere Anforderungen, die auszuhandeln sind. Dabei brauchen wir auch die Interessenvertretung durch die Gewerkschaften.“ So könne, wo immer das gehe, die Tätigkeit im Homeoffice gesetzlich unterstützt werden. „Ich würde lieber mit einem sehr experimentierfreudigen Ansatz an diese Frage herangehen. Ich finde es wichtig, dass es gute Sozialpartnerschaften gibt, weil sie aus meiner Sicht besser ist als Rechtsansprüche“, so Schön.

Dem widersprach Beate Müller-Gemmeke vehement. Die Sozialpartnerschaft funktioniere zwar im

öffentlichen Dienst in der Regel gut, in der freien Wirtschaft sehe das aber zum Teil deutlich anders aus. „Ich hoffe, wir kehren auch nach der Corona-Pandemie nicht zurück zur Präsenzkultur. Eine Erkenntnis der letzten Monate ist doch, dass wir für das Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten klare Regelungen und die richtigen Rahmenbedingungen brauchen“, so die Abgeordnete. Wichtig sei der Aspekt der Freiwilligkeit, damit aus dem Recht keine Pflicht würde. Außerdem müsse es ein Rückkehrrecht an einen festen Büroarbeitsplatz geben. „Gerade Frauen sollen ja im Arbeitsleben weiterhin sichtbar sein. Nicht nur für die Karriere, sondern auch für die sozialen Kontakte, aus denen heraus ja auch Innovation entsteht.“

Das unterstützte Maria Noichl, die sagte: „Ich würde mir zweierlei wünschen: Den Rechtsanspruch auf Homeoffice und den Rechtsanspruch auf Präsenz.“ Ständig im Homeoffice zu arbeiten, behindere die Vernetzung und damit die Karrierechancen von Frauen, warnte auch die Sozialdemokratin. „Wenn Homeoffice als Sparmodell angesehen wird, dann werden wir es an die Wand fahren. Das Recht auf einen anständigen Arbeitsplatz muss jedem zustehen. Homeoffice ist ein zusätzlicher Arbeitsplatz, keine Dauerlösung.“

Corona und die Care-Berufe

„Corona hat deutlich gemacht, wie hoch Belastung in Pflege ist“, so Müller-Gemmeke. Die Arbeitsbedingungen dort müssten endlich verbessert werden, insbesondere über bessere Bezahlung und eine verbindliche Personalbemessung. „In der Pflege

und in allen anderen Care-Berufen müssen die Beschäftigten das Gefühl haben, den Job auch ordentlich ausfüllen zu können. Das bedeutet, auch mehr Zeit für die Menschen zu haben. Funktioniert das nicht, nehmen Unzufriedenheit und gesundheitliche Probleme zu.“

„Gerade die Menschen in den Pflegeberufen benötigen andere Arbeits-, Urlaubs- und Freizeitregelungen, weil ihre Tätigkeit sehr viel Empathie und Kraft kostet“, unterstrich auch Noichl. Es brauche ein grundsätzlich neues Denken in der Pflege, das die Arbeit am Menschen neu bewerte. „Wir sollten anerkennen, dass diese Tätigkeit die Beschäftigten eigentlich nicht länger als sechs Stunden beanspruchen darf.“ Sie auf diese Weise zu entlasten, würde auch den zu pflegenden Menschen zugute kommen, zeigte sich die Europaabgeordnete überzeugt.

dbb frauen Chefin Kreutz hob abschließend heraus, dass die Verwaltung bei der Bewältigung der Corona-Krise unter den gegebenen Umständen „einen guten Job gemacht hat“. Die bekannten Defizite bei der Ausstattung und Infrastruktur müssten umgehend ausgeglichen werden. Aber auch die Transformation der Führungskultur müsse weiter vorangebracht werden, bewährte Konzepte für familienfreundliches und flexibles Arbeiten müssten mit Hilfe digitaler Arbeitsmittel in die Breite getragen werden. Das Thema der Vereinbarkeit in einer digitalen Arbeitswelt müsse künftig eine noch größere Rolle spielen: „Wir müssen noch härter daran arbeiten, die Lasten der Care-Tätigkeiten gleichberechtigt zu verteilen.“ ■

Landesfrauentag dbb Hessen

Waldschmidt im Amt der Vorsitzenden bestätigt

Die hessische Landesfrauenvertretung des dbb Hessen geht mit Sonja Waldschmidt an der Spitze in die kommende Amtszeit. Die 63-Jährige von der DSTG wurde beim Landesfrauentag in Fulda einstimmig im Amt bestätigt.



© Andreas Nöthen

Zu ihren Vertreterinnen wählten die 44 Delegierten Christine Köhler (dbb Osthessen) und Monika Schreiber (DSTG). Die Beisitzerinnen Katharina Bonnet-Biedler (BDR) und Sylvia Maul (Komba) komplettieren den Vorstand der für vier Jahre gewählt wurde.

„Wer glaubt, das Thema Gleichberechtigung hätte sich im Jahr 2021

eigentlich erledigt, täuscht sich“, wie Waldschmidt feststellte. Zwar seien die Rahmenbedingungen für Frauen in den vergangenen Jahren grundsätzlich besser geworden, konstatierte sie. Noch immer gibt es eine „gläserne Decke“, die letztlich die letzten Schritte zur vollständigen Gleichberechtigung verhindert.

Auch seien es vor allem die Frauen gewesen, die die Corona-Krise gut gemeistert hätten. „Im Krisenmanagement waren und sind wir stark, aber das darf nicht dazu führen, dass der Trend wieder zu der klassischen Rollenverteilung zurückgeht und die kleinen, aber kontinuierlichen Fortschritte in Sachen Gleichberechtigung hinfällig werden“, mahnte Waldschmidt.

Sorgearbeit aufwerten

Daraus ergibt sich für die Landesfrauenvertretung des dbb Hessen ein klarer Arbeitsauftrag: „Wir brauchen eine deutliche Wertschätzung und Aufwertung der Sorgearbeit, sowohl der bezahlten als auch der unbezahlten. Wir brauchen die gleichberechtigte und partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie. Wir brauchen flexiblere Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere für Frauen und Männer möglich machen. Und wir brauchen die Anerkennung unserer Fähigkeiten und unserer Stärken und die Chancengleichheit“, betonte Waldschmidt.

Diese Punkte fanden sich auch in den ersten Beschlüssen wieder, die die Delegierten und der neue Vorstand gemeinsam verabschiedeten. Aber eines ist für Waldschmidt auch klar: „Was wir für unsere gewerkschaftliche Arbeit brauchen, ist Geduld und einen langen Atem.“ ■

dbb frauen in Baden-Württemberg

Vereinbarkeit und ihre Tücken

Welche Tücken die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beamtinnen und Beamte mit sich bringt, erklärte Heidi Deuschle, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des BBW, in einem Interview mit dem Staatsanzeiger.



© JS-Imaging

Teilzeit wirkt sich negativ auf die Renten und Pensionsentwicklung aus. Bei Beamtinnen und Beamten liege die Grenze für den maximalen Pensionsanspruch bei 45 berücksichtigungsfähigen Dienstjahren, schreibt der Staatsanzeiger. Zwar sei das Gehalt im öffentlichen Dienst klar geregelt, dennoch empfehle es sich, genau durchzurechnen, wie sich Teilzeitarbeit auf Pension oder Rente auswirkt.

„A11 ist A11. Das Problem ist: Zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Vollzeitkraft befördert wird, wird die Teilzeitkraft meistens noch nicht befördert“, machte Heidi Deuschle gegenüber dem Staatsanzeiger deutlich. Denn Beförderungen seien abhängig von der Beurteilung der Vorgesetzten. Und diese bevorzugten noch immer, bewusst oder unbewusst, Mitarbeiter in Vollzeit, die präsent sind. Die Arbeit von Teilzeitkräften oder Mitarbeitern, die in Elternzeit oder im Homeoffice seien, folgert der Staatsanzeiger, würde schlichtweg weniger wahrgenommen. ■

Landesfrauenvertretung dbb saar

Frauen verdienen mehr als nur Applaus

Erstmals seit Beginn der Pandemie tagte die Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb saar am 20. September 2021 vor Ort in Saarbrücken. Die Frauenvertreterinnen tauschten sich über die Lehren der Corona-Krise aus und stellten klare Forderungen an die Landesregierung.



© dbb frauen saar

„Die Auswirkungen der Corona-Krise sind vielfältig und betreffen so gut wie jeden Verwaltungsbereich. Vor allem die überwiegend weiblichen Beschäftigten haben hier eine enorme Leistung vollbracht. Dafür haben sie mehr als nur einen Applaus verdient“, machte Sabine Meier, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung im dbb saar, zum Auftakt der Sitzung deutlich.

Aber auch die Arbeit der Gewerkschaften, die auf persönlichem Austausch dem direkten Gespräch aufbauten, seien auf eine harte Probe gestellt worden. „Gewerkschaftliche Erfolge – und das nicht nur bei Tarifverträgen – beruhen auf Solidarität und auf demokratischen, gemeinsamen Prozessen, bei denen Menschen zusammenkommen und diskutieren.

In diesen Prozessen ist auch eine gewisse Stimmung entscheidend, die dabei vor Ort entsteht – insbesondere etwa bei Tarifverhandlungen. Umso mehr freue ich mich, dass die Hauptversammlung, zwar ohne Gäste und Mentee, aber in Präsenz stattfinden kann.“

Auch der Landesvorsitzende des dbb saar Ewald Linn stellte in seinem Lagebericht die Bedeutung der gewerkschaftlichen Solidarität in Krisenzeiten heraus. Darüber hinaus informierte er über die anstehenden Tarifverhandlungen, konkretisierte die gewerkschaftspolitischen Ziele auf landespolitischer Ebene und berichtete über die Herausforderungen bei der Vorbereitungen des dbb Landeskongresses im kommenden Jahr.

Darüber hinaus stand das Thema Gesundheitsprävention im Fokus. Praktische Tipps, wie man auch im stressigen Alltag mit leicht erlernbaren Techniken seine Abwehrkräfte stärkt und Pausen sowie Erholungszeiten optimal nutzt, vermittelte Jimmy Little, Trainer und Direktor von „Move-To-Change“.

DSTG Bundesfrauenvertretung

Neues Team stellt Agenda vor

Meinungsaustausch ist die Grundlage jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit. Umso größer war die Freude der Mitglieder der Geschäftsführung der DSTG-Bundesfrauenvertretung, die nach fast zwei Jahren pandemiebedingter Distanz am 9. September 2021 persönlich zu einem Meinungsaustausch zusammenkommen konnten. Auch war es das erste Treffen in neuer Konstellation: Die neue Vorsitzende, Johanna Mieder, war im Januar 2021 pandemiebedingt im Rahmen einer Videokonferenz gewählt worden.



Martina Sixt Johanna Mieder, Manja Kropp, Milanie Kreutz und Sabine Füller (von links).

© dbb frauen

Der DSTG-Bundesvorsitzende, Thomas Eigenthaler, gratulierte im Namen der DSTG-Spitze Johanna Mieder (Rheinland-Pfalz) und der „Newcomerin“ Manja Kropp nochmals zu ihrer einstimmigen Wahl. Manja Kropp aus Sachsen war ebenfalls im Januar zur stellvertretenden Vorsitzenden der Bundesfrauenvertretung gewählt worden und komplettiert das Leitungsteam, dem neben Johanna Mieder bereits Sabine Füller (Baden-Württemberg) und Martina Sixt (Bayern) als stellvertretende Vorsitzende angehören.

Aufgrund der langen Pause standen vor allem politische Themen im Fokus: Neben Gleichstellungsfragen, wurde über flexible Arbeitsgestal-

tung im Sinne der Beschäftigten, ein Steuerrecht für Familien, Nachwuchsförderung und Parität diskutiert.

Eigenthaler gab den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein ausführliches Update zum kommenden Steuer-Gewerkschaftstag, der im Juni 2022 stattfinden wird. In der anschließenden Diskussion wurden auch Anträge der Bundesfrauenvertretung zum Gewerkschaftstag avisiert. Auf besonderes Interesse stieß die vom dbb gegründete AG Familienbesteuerung mit den Kernthemen Ehegattensplitting, Steuerklassen und die steuerliche Behandlung von Familien mit Kindern.

Zu Gast war die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz. Neben Glückwünschen an die neu gewählten Geschäftsführungsmitglieder übermittelte Kreutz den Lagebericht zur gewerkschaftspolitischen Arbeit der dbb frauen. Am Ende des sehr konstruktiven Gespräches waren sich die DSTG-Bundesleitung und die Geschäftsführung der Bundesfrauenvertretung darüber einig, sich regelmäßig auszutauschen und gegenseitig voneinander zu lernen.

15 Jahre AGG

„Gleichbehandlung ist kein „nice to have“, sondern ein Recht für alle“

Vor 15 Jahren trat das Antidiskriminierungsge-
setz in Kraft. Mit dem kommissarischen Leiter
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
Bernhard Franke, sprachen wir über bestehen-

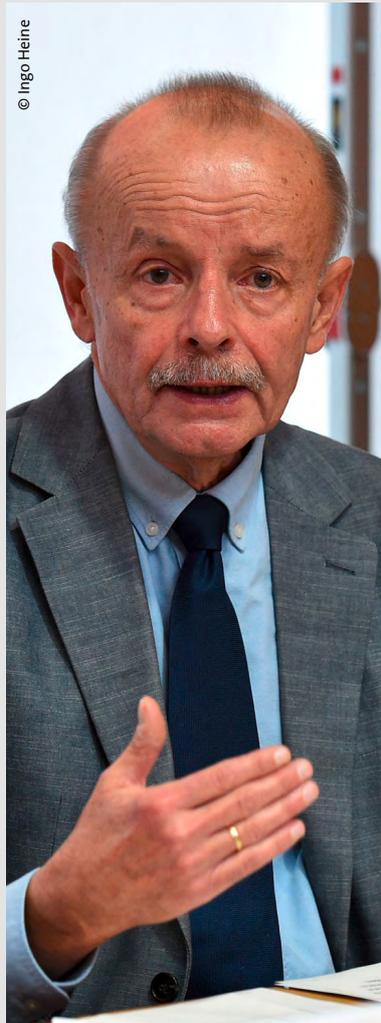
de Defizite bei der Gleichstellung im öffentli-
chen Dienst und wie das Gesetz dazu beiträgt,
das Zusammenleben in unserer Gesellschaft
zum Positiven zu verändern.

**? 2006 wurde in Deutsch-
land das Antidiskriminie-
rungsgesetz (AGG) etabliert.
Warum war das nötig?**

Das AGG war nötig, um den Schutz aller Menschen vor Diskriminierung im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften zu verbessern und weiterzuentwickeln. Das Diskriminierungsverbot des Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz reicht hierzu allein nicht aus, denn es bezieht sich nur auf staatliches Handeln und gilt nicht unmittelbar zwischen Privatpersonen. Vor allen aber bezweckte das AGG die, wenn auch teilweise verspätete, Umsetzung von vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht. Das AGG schafft damit ein einheitliches Diskriminierungsverbot in Bezug auf rassistische Diskriminierung und Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität – und das übrigens erst auf europäischen Druck hin. In Deutschland haben insbesondere die Arbeitgeber damals sehr große Widerstände geleistet, mit Argumenten, die aus heutiger Sicht ziemlich merkwürdig anmuten. Denn zum einen beharrten sie darauf, dass es in Unternehmen überhaupt gar keine Diskriminierung geben würde – zum anderen beschworen sie für den Fall der Einführung des AGG eine massive Klagewelle herauf, die dann freilich ausblieb.

? Gab es Vorbilder?

Insbesondere die USA haben seit langem eine Antidiskriminierungs-



Bernhard Franke, kommissarischer
Leiter der Antidiskriminierungsstelle des
Bundes

gesetzgebung – egal, ob es sich um sexuelle Belästigungen handelt oder beispielsweise um Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen. Das heißt nicht, dass dort alles besser wäre – aber Diskriminierung wird dort einfach schon länger offen zur Sprache gebracht und gesetzlich adressiert.

**? Hat das AGG unser
Zusammenleben in den
vergangenen Jahren verän-
dert?**

Ich denke ja. Entwürdigung und Einschüchterung insbesondere von Frauen durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde viel zu oft ignoriert und verharmlost. Da hat sich heutzutage schon einiges getan. Auch bei Alltagsgeschäften ist heute vieles anders. Heutzutage ist es nicht nur verboten, dass ein Restaurant oder ein Hotel ein schwules Paar nur aufgrund seiner sexuellen Orientierung ausschließt. Es würde sich auch kein Gastronom mehr trauen, weil die gesellschaftliche Akzeptanz von Gleichbehandlung – nicht zuletzt auch durch das Aufkommen der sozialen Medien – deutlich zugenommen hat. Das gilt allerdings nicht in allen Bereichen. Noch immer erleben Menschen beispielsweise auf dem Wohnungsmarkt oder bei der Jobsuche Diskriminierungen. Doch auch hier merken wir, dass die Bereitschaft der Betroffenen, Diskriminierungen nicht länger hinzunehmen, gestiegen ist. Auch das ist eine ganz wichtige Veränderung.

**? In welchem Bereich sehen
Sie den größten Gewinn
durch das AGG?**

Der Gewinn besteht für mich darin, dass wir Diskriminierung heute zur Sprache bringen, teilweise sogar lautstark, wenn ich an die MeToo-Debatte oder die Rassismus-Debatte denke. Und dass die Gesellschaft – langsam – akzeptiert, dass Gleichbehandlung kein „nice to have“ ist, sondern ein Recht für alle. ▶

► **?** *Welche Möglichkeiten gibt es, Diskriminierung in der Arbeitswelt zu begegnen? Und welche Rolle spielt hierbei das AGG?*

Eine weitaus wichtigere, als viele denken. Auch wenn die angebliche Klagewelle bis heute ausgeblieben ist, so schafft das AGG doch einen sehr wichtigen Rahmen für Beschäftigte, um gegen Diskriminierung rechtlich vorgehen zu können. Unternehmen wissen das – und schreiben heute beispielsweise bei Stellen weitgehend diskriminierungsfrei aus. Das ist ein Erfolg des AGG. Allerdings sind die Hürden für die individuelle Rechtsdurchsetzung weiterhin sehr hoch. Das sehen wir kritisch. Von Diskriminierung Betroffene haben nur sehr kurze Fristen, um Ansprüche geltend zu machen – zwei Monate sind beispielsweise für von sexueller Belästigung Betroffene, möglicherweise traumatisierte Beschäftigte einfach zu kurz. Außerdem müssen sie Klagen gegen den Arbeitgeber weitgehend alleine durchziehen – ein Verbandsklagerecht oder ein Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle gibt es leider noch nicht.

? *Was können Behörden und öffentliche Arbeitgebende besser machen, um Diskriminierung vorzubeugen beziehungsweise zu verhindern?*

Gerade der öffentliche Dienst sollte aus meiner Sicht die Vielfalt unserer Gesellschaft auch besser tatsächlich abbilden. In den vergangenen Jahren ist hier schon viel passiert, wenn ich an Förderprogramme, an die gezielte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte oder auch an Quotenregelungen in den Top-Etagen öffentlicher Unternehmen denke. Aber da geht immer auch noch mehr. Das geht schon bei der Einstellung los. Warum verlangen die meisten Behörden immer noch eine Bewerbung mit Foto, obwohl das weder rechtlich

verlangt werden darf noch irgendetwas über die Qualifikation aussagt? Viele Kommunen setzen sehr erfolgreich auf anonymisierte Bewerbungsverfahren, um sicherzustellen, dass in der besonders diskriminierungsanfälligen ersten Phase des Bewerbungsgesprächs Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte nicht wegsortiert werden. Ich würde mir wünschen, dass das mehr Schule macht – denn es geht um die Qualifikation, nicht um das Aussehen oder die Herkunft eines Bewerbenden. Und es geht darum, im Bewerbungsgespräch mit seiner Persönlichkeit punkten zu können. Das geht nicht, wenn ich gar nicht erst eingeladen werde. Es gibt weitere Ansätze, um Vielfalt zu unterstützen. Die Beschäftigtenvertretungen werden in § 16 Abs.1 AGG ausdrücklich aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten bei der Beachtung der Diskriminierungsverbote mitzuwirken. Auch ist es wichtig, Diskriminierungen offen zu thematisieren und nicht zu verstecken. Unser Best-Practice-Portal „Betriebsklimaschutz“ zeigt hier positive Beispiele auch von öffentlichen Arbeitgebern: Dienstvereinbarungen, in denen sexuelle Belästigung angesprochen und Hilfsmöglichkeiten thematisiert werden, Beschwerdestellen, die nicht auf dem Schwarzen Brett versteckt werden, sondern sichtbar sind, und Betriebsversammlungen, in denen über Benachteiligungen gesprochen wird. All das gehört für mich zu einem modernen Arbeitgeber dazu.

? *Noch immer werden Frauen bei der Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst indirekt diskriminiert. Wie können Beurteilungs- und Bewertungskriterien ausgestaltet werden, um diese Art der Benachteiligung auszuschließen?*

In der Praxis ist die Diskriminierungsfreiheit von Beurteilungsverfahren nicht immer gegeben.

Wenn Beurteilungskriterien nicht eindeutig definiert sind oder sich überschneiden, können stereotype Annahmen das Beurteilungsergebnis beeinflussen. Teilweise gibt es Beurteilungskriterien, die von Beschäftigten mit Familienaufgaben schwerer zu erfüllen sind, wodurch insbesondere Frauen benachteiligt werden. Das können beispielsweise räumliche und zeitliche Flexibilität sowie die Bereitschaft zu Überstunden oder Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit sein. Aber auch Beurteilungskriterien, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind, oder Überschneidungen von Beurteilungsstufen sowie starre Quoten zur Verteilung der zu Beurteilenden auf die Beurteilungsstufen, können Diskriminierung begünstigen. Um Benachteiligungen bei Beurteilungen von Leistungen aufspüren zu können, haben wir den „Gleichbehandlungs-Check“ (gb-check) entwickelt. Damit stellen wir ein Analyseinstrument zur Verfügung, das anhand von 31 Fragen zu Aspekten wie den Grundsätzen der Beurteilung, Beurteilungskriterien, Einstufung und Bewertung, Schulung und Information sowie Auswertung und Evaluation mögliche Ursachen für Unterschiede bei der Verteilung von Beurteilungsergebnissen auf den Grund gehen.

? *Sind Sie zufrieden mit den Kompetenzen, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes derzeit zugebilligt werden?*

Ich bin als kommissarischer Leiter in dieser Frage natürlich befangen. Aus meiner Sicht wäre es wichtig, wenn die Antidiskriminierungsstelle stärkere Beteiligungsrechte hätte bei allen Gesetzen, die mit Diskriminierung zu tun haben. Und auch ein eigenes Klagerecht, wie das viele Gleichbehandlungsstellen auf europäischer Ebene haben, wäre durchaus sehr sinnvoll. ■

Digital Gender Gap

Das digital benachteiligte Geschlecht

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit. Davon erhoffen sich vor allem Frauen, Familie und Berufsleben besser vereinbaren zu können. Doch ist diese Hoffnung auch tatsächlich realistisch? Eine Untersuchung der Initiative D21 skizziert ein ambivalentes Bild und zeigt Lücken bei der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Digitalisierung.

Seit mehr als 20 Jahren befasst sich die Initiative D21 mit den Fortschritten der Digitalisierung. Im Rahmen des D21-Digital-Index, der jährlich den Digitalisierungsgrad der deutschen Wohnbevölkerung ab 14 Jahre misst. 2018/2019 wurde erstmals der sogenannte Digital Gender Gap erfasst. Dabei hat die Datenanalyse deutliche Unterschiede im Digitalisierungsgrad von Frauen und Männern offengelegt.

Frauen bleiben hinter Männern zurück

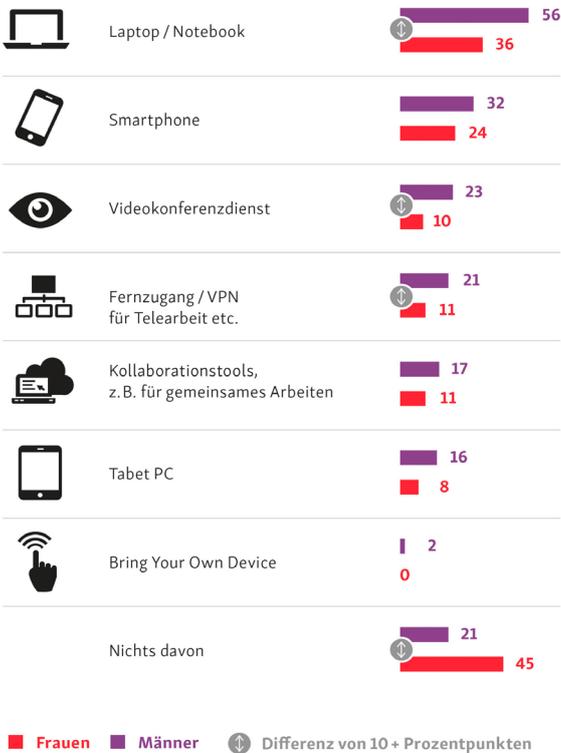
Frauen erreichen einen deutlich geringeren Digital-Index als Männer. Auf der Skala von 0 bis 100 Punkten liegen Frauen bei einem durchschnittlichen Digitalisierungswert von 57 Indexpunkten (2018/19: 51), Männer bei 64 Indexpunkten (2018/19: 61). Analysiert wurden vier Dimensionen der Digitalisierung – Kompetenz (40%), Zugang (30%), Offenheit (20%), und Nutzungsverhalten (10%), die mit unterschiedlicher Gewichtung zusammengefasst den Gesamtindex ergeben.

Gender Gaps – Wichtige Kennziffern für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Mit dem Gender Pay Gap wurden die Unterschiede in der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft erstmal konkret beziffert. Seither hat sich das Vorgehen, Gleichstellungsdefizite mit einer wissenschaftlich ermittelten Kennziffer zu versehen, zur Beschreibung der Geschlechterunterschiede durchgesetzt. Die sogenannten „Gender Gaps“ sind zu einem wichtigen Indikator für die gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Männern und Frauen (sowie anderen Geschlechterkategorien) geworden und sind aus der Gleichstellungsarbeit nicht mehr wegzudenken. Anhand der Gender Gaps können Gleichstellungsfort- und -rückritte schnell sichtbar, Ursachen identifiziert sowie Maßnahmen abgeleitet und auf deren Wirksamkeit überprüft werden. Dieses Vorgehen hat sich bewährt, um geschlechterbedingten Einkommensunterschieden zu begegnen (Gender Pay Gap), Alterssicherungssysteme gerechter zu gestalten (Gender Pension Gap), eine faire Verteilung von Sorgearbeit zu fördern (Gender Care Gap), die geschlechterbezogene Datenerhebung auszuweiten (Gender Data Gap) und bei der Digitalisierung die Geschlechterdimension im Blick zu behalten (Digital Gender Gap).

VON ARBEITGEBERINNEN ZUR VERFÜGUNG GESTELLTE GERÄTE

VOLLZEIT BERUFSTÄTIGE IN BÜROARBEIT



BASIS: Vollzeit berufstätige Frauen (n=129) und Männer (n=187) in Büroarbeit; Angaben in Prozent



Digital Gender Gap, eine Studie der Initiative D21, durchgeführt von Kantar TNS, ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

Differenzen bei Interesse, Kompetenzen und Wissensaneignung

In allen untersuchten Bereichen weisen Frauen geringere Werte als Männer auf. Sowohl bei der Einschätzung ihrer Fertigkeiten zur Bedienung einzelner Anwendungen wie Office-Programmen und der Kenntnis von Fachbegriffen. Aber auch beim Interesse an Digitalthemen oder der Wissensaneignung erzielen Frauen jeweils geringere Werte.

Unterschiedliche Voraussetzungen in der digitalisierten Arbeitswelt

Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung einen enormen Schub gegeben. Ablesbar ist dies auch an der zunehmend besseren Ausstattung mit der nötigen Hardware, um im beruflichen Kontext flexibler und mobiler arbeiten zu können. Mittlerweile verfügt die Mehrheit (58%) der Bürobeschäftigten über den Zugang zu mindestens einem von Arbeitgeberseite zur Verfügung gestellten mobilen Endgerät (Laptop, Smartphone oder Tablet-PC). Doch nicht alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen: Eine von drei Frauen mit Bürojob hat weder Zugriff auf Geräte noch entsprechende Anwendungen, bei Männern ist es nur einer von fünf. Darüber hinaus beeinflusst auch das Beschäftigungspensum den Grad der technischen Ausstattung. Während nicht mal ein Drittel (30%) der Vollzeitbeschäftigte in Bürojobs angibt, keine entsprechenden Geräte erhalten zu haben, sind es bei den Teilzeitbeschäftigten etwa die Hälfte (48%). Da immer noch deutlich mehr Frauen (48%) als Männer (11%) in Teilzeit beschäftigt sind, trägt dies laut Digital Index ebenfalls zum Gender Gap bei.

Ganztagsbetreuung an Schulen

Bildung und Gleichstellung gehen Hand in Hand

Grundschulkindern erhalten endlich einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Kurz vor den Bundestagswahlen hatte der Bundestag den Weg dafür freigemacht. Ab 2026/2027 sollen demnach Schülerinnen und Schüler der ersten Klassenstufe ganztägig betreut werden können. In den Folgejahren soll der Anspruch schrittweise um je eine Klassenstufe ausgeweitet werden. Der Bund plant, den Ländern 3,5 Milliarden Euro für den Ausbau der Ganztagsbetreuung an den Grundschulen bereitzustellen. Zudem wollte er sich mit knapp einer Milliarde an den Kosten für den laufenden Betrieb durch eine Änderung der Umsatzsteuerverteilung beteiligen.

Für die dbb frauen ist damit eine ihrer Kernforderungen erfüllt. Doch mit der gesetzlichen Absichtserklärung allein ist es nicht getan. Tanja Küsgens, Bildungsbeauftragte im Geschäftsführungsteam der dbb frauen erklärt, warum Ganztagsbetreuung an Schulen für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgt und welche Schritte notwendig sind, damit das Vorhaben für alle Beteiligten zum Erfolg wird.

? Warum ist das Recht auf Ganztagsbetreuung an Schulen aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht so wichtig?

Wie wir aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wissen, übernehmen Frauen doppelt so häufig wie Männer die Betreuung von Kindern und von zu pflegenden Angehörigen. Das wirkt sich auf die Arbeitszeiten von Frauen und Männern aus: Männer arbeiten häufiger in Vollzeit als Frauen. Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen deutlich häufiger genutzt als von Männern. Für Frauen ergeben sich langfristig vor allem wirtschaftliche Nachteile. Die daraus resultierenden niedrigeren Einkommen über den Lebensverlauf führen zu niedrigeren eigenständigen Alterssicherungsansprüchen.

Ein Recht auf Ganztagsbetreuung kann aus gleichstellungspolitischer Sicht dazu beitragen, die Ausgangslage von Müttern zu verbessern, einer Berufstätigkeit nachzugehen oder ihre Teilzeittätigkeit in eine Vollzeittätigkeit umzuwandeln. Aber auch für die vielen Alleinerziehenden sehen wir im Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung eine wichtige Entlastung.



? Wie kann die Umsetzung gelingen – finanziell und organisatorisch?

Die Ganztagsbetreuung für alle Kinder der Jahrgangsstufen 1 bis 4 kann es nicht zum Nulltarif geben. Es mangelt nicht an Ideen, sondern an Ressourcen. Und das ist auch heute schon ein großes Problem. Wichtig ist demnach eine gut regulierte, koordinierte und nachhaltige Förderkulisse, die es Bildungseinrichtungen ermöglicht sich den heutigen Erfordernissen entsprechend aufzustellen. Es braucht eine gemeinsame Investitionsübernahme von Bund, Ländern und Kommunen. Die Lösung könnte hier sein, das Kooperationsverbot zu einem Kooperationsgebot umzuwandeln.

? Warum ist diese Kooperation zwischen Bund, Ländern und Kommunen so wichtig?

In den Ländern und Kommunen herrscht eine große Unsicherheit bezüglich der Kosten, die auf sie zukommen. Neben Verwaltungs- und Betriebskosten, den Aufwendungen für Verpflegung und bauliche Maßnahmen, spielen Personalkosten eine entscheidende Rolle. Die bisher zu-

gesagte Finanzhilfe des Bundes wird bei weitem nicht ausreichen. Nach Berechnungen des Wuppertaler Instituts für Bildungsökonomische Forschung müssen die Kommunen einen großen Teil selbst finanzieren. Dies ist ein großes Problem, denn dann hängt die Qualität der Bildung wieder einmal vom Wohnort ab. Das verhindert Bildungsgerechtigkeit.

? Geld allein schafft aber noch lange keine gute Betreuungssituation...

Das stimmt. Aber es hilft auf allen Ebenen. Deshalb muss auch dringend in die Ausbildung von Fachkräften investiert werden. Für eine gelungene Ganztagsbetreuung brauchen wir schließlich vor allem gutes Personal. Die Ganztagsbetreuung ist mit dem Schulbetrieb unmittelbar verbunden. Hinzukommt, dass es bereits jetzt schon an Fachkräften wie etwa an Lehrkräften, aber auch an sozialpädagogischen Fachkräften, Erzieherinnen und Erziehern, Therapeutinnen und Therapeuten mangelt. Hier sind auch die Hochschulen gefragt.

Wenn die Ganztagsbetreuung, wie etwa in Skandinavien, ein familienpolitischer Erfolg werden soll, müssen verbindliche Standards zur Qualitätssicherung eingeführt werden. Denn nur, wer sein Kind gut und sinnvoll betreut weiß, kann sich guten Gewissens mehr im Beruf einbringen. Und das zahlt wiederum auf die Gleichstellungswirkung ein. Dieser Prämisse müssen alle politischen Entscheidungen folgen.

? Was ist aus Sicht der Beschäftigten dabei zu beachten?

Die gesellschaftlichen Anforderungen an den Bildungsbereich werden immer höher. In der Folge verdichten sich die Aufgaben und die Belastungen für die Beschäftigten in diesem Bereich überproportional. Davon sind mehrheitlich Frauen betroffen, die den Großteil der Beschäftigten im Bildungssektor ausmachen. Und das geht on Top der ohnehin schon deutlichen Mehrbelastung durch private Sorgearbeit. Viele Frauen kapitulieren vor der zu hohen Belastung und ziehen sich aus dem Berufsleben zurück. Qualifizierte Fachkräfte gehen so langfristig verloren. Auch ihnen muss eine an ihre persönliche Situation orientierte, flexible und den Anforderungen der jeweiligen Lebensphase entsprechende Arbeitszeitregelung ermöglicht werden. ■



Fristlose Kündigung aufgrund sexueller Belästigung

Wer auf einer Dienstreise eine Kollegin gegen ihren Willen küsst, verletzt seine Pflicht, auf die berechtigten Interessen seiner Arbeitgeberin Rücksicht zu nehmen, in erheblicher Weise. Solch ein Verhalten ist an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (LArbG Köln, Urteil vom 1. April 2021, Aktenzeichen 8 Sa 798/20).

Der Fall

In dem Verfahren streiten die Parteien über die Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung der Beklagten. Der Kläger ist seit 1996 bei der Beklagten als zuletzt so genannter EDI-Manager beschäftigt. Er ist verheiratet und hat zwei unterhaltspflichtige Kinder. Die betreffende Kollegin ist im September 2019 bei der Beklagten eingestellt worden und war zuvor bereits als Werkstudentin beschäftigt. Auf einer zweitägigen Teamklausur versuchte der Kläger am Abend, die Kollegin zu küssen, und küsste sie gegen ihren Willen. Er folgte der Kollegin zunächst auf dem Rückweg von der Hotelbar zu ihrem Zimmer, obwohl sie ihm gegenüber eindeutig geäußert hatte, dass sie das nicht wolle. Vor ihrem Hotelzimmer dann zog der Kläger sie zu sich heran, um sie zu küssen. Nachdem sie sich weggedrückt hatte, zog er sie erneut zu sich heran und küsste sie schließlich. Die Kollegin drückte ihn daraufhin erneut weg, öffnete ihre Zimmertür, ging schnell hinein und verschloss die Tür von innen. Der Kläger schrieb in einer anschließenden WhatsApp-Nachricht, er hoffe, sie sei ihm nicht böse. Die Kollegin wandte sich an den Vorgesetzten der beiden und berichtete diesem von dem Vorfall auf der Klausur.

Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Klägers fristlos, hilfsweise fristgerecht. Gegen die Kündigung wehrte sich der Kläger gerichtlich. Das Arbeitsgericht hat die Klage jedoch nach Durchführung einer umfangreichen Beweisaufnahme abgewiesen. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Klägers.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht Köln habe zu Recht die Klage gegen die fristlose Kündigung abgewiesen. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten sei wirksam und habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aufgelöst. Es liege ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vor, welcher die fristlose Kündigung rechtfertige. Der Kläger hat seine Kollegin sexuell belästigt, so dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist der Beklagten unzumutbar sei. Nach § 626 Absatz 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der/dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Im vorliegenden Fall liege ein wichtiger Grund für die ausgesprochene Kündigung vor. Wer auf einer dienstlich veranlassten Reise eine Arbeitskollegin gegen ihren Willen zu küssen versucht und küsst, verletze – unabhängig von der Strafbarkeit der Tat wegen sexueller Belästigung – seine Pflicht, auf die berechtigten Interessen seiner/ seines Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen, in erheblicher Weise. Ein solches Verhalten sei „an sich“ geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Der Kläger habe durch sein Verhalten eine so schwere Pflichtverletzung begangen, dass selbst deren erstmalige Hinnahme der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Kläger selbst erkennbar – ausgeschlossen sei. Daher bedurfte es auch keiner vorherigen

Abmahnung. Der Kläger habe mit der aufgrund der Beweisaufnahme nachgewiesenen sexuellen Belästigung der Kollegin eine „rote Linie“ überschritten, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte, deren Verpflichtung es sei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu schützen, auch für den Kläger erkennbar – unzumutbar mache. Die sexuelle Belästigung habe im Rahmen einer dienstlichen Fortbildung stattgefunden. Dabei habe der Kläger gegenüber der Kollegin seine stärkere Position ausgenutzt. Er sei der Kollegin nicht nur körperlich überlegen, sondern habe auch gewusst, dass diese erst vor circa zwei Wochen bei der Beklagten angefangen und sich noch in der Probezeit befunden habe. Zudem seien die vom Kläger nachträglich gegenüber seiner Kollegin ausgesprochenen Entschuldigungen nicht geeignet, die vorher begangene schwere Pflichtverletzung ungeschehen zu machen. Schließlich habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass auch die – unter Abwägung aller in Betracht zu ziehenden Umstände – durchzuführende Interessenabwägung zu keinem anderen Ergebnis kommt. In Anbetracht der Schwere der Pflichtverletzung des Klägers sei trotz der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses des Klägers und dessen familiärer Situation ein Festhalten am Arbeitsverhältnis selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen.

Das Fazit

Nicht erst seit der MeToo-Bewegung sollte grundsätzlich jeder und jedem Arbeitnehmenden klar sein, welches Verhalten hinsichtlich kollegialer Beziehungen eindeutig falsch und unangebracht ist. Heutzutage muss primäres Ziel sein, Parität am Arbeitsplatz herzustellen. Wenn dieses Ziel bedauerlicherweise nicht von allen Arbeitnehmenden verfolgt wird, müssen Arbeitgebende umgehend und umfassend ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Arbeitgebende haben ihre Mitarbeitenden vor sexuellen Belästigungen und Angriffen zu schützen. Daher ist die vorliegende Entscheidung der Arbeitgeberin und die des Gerichts nur konsequent und unerlässlich.

Aus tacheles Nr. 7/8 / 2021
(Juli/August) ■

Wissenswert

@dbbfrauen – jetzt auch auf Instagram

Die dbb frauen haben ihre Social Media Präsenz erweitert. Über ihren Instagram-Kanal berichten die dbb frauen tagesaktuell über die frauenpolitische Gewerkschaftsarbeit im dbb beamtenbund und tarifunion,

informieren über gleichstellungspolitische Entwicklungen und bieten ihrer Community Service-Angebote und Aktionen an. Das neue Informationsangebot ergänzt das bisherige Kommunikationsspektrum um einen weiteren interaktiven Social-Media-Kanal und richtet sich vorrangig an gewerkschaftlich organisierte und interessierte Frauen.

www.instagram.com/dbbfrauen ■



Personal in Kindertagesbetreuung steigt

Erfreuliche Nachrichten aus dem Bildungsbereich: Zum 1. März 2021 ist die Zahl der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung gegenüber dem Vorjahr um 23 435 oder 3,2 Prozent auf insgesamt 751 159 Personen gestiegen. Wie das Statistische Bundesamt berichtet waren davon 708 136 Personen als pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal in Kindertageseinrichtungen tätig und 43 023 als Tagesmutter oder -vater in öffentlich geförderter Kindertagespflege aktiv. Während die Zahl der Beschäftigten gestiegen ist, war die Zahl der betreuten Kinder unter drei Jahren erstmals seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2006 rückläufig. 2,3 Prozent weniger Kinder wurden seit dem 1. März in Kindertageseinrichtungen oder von Tagesmüttern und -vätern betreut als noch ein Jahr zuvor. Damit verringerte sich die Betreuungsquoten der unter dreijährigen und drei- bis sechsjährigen Kinder um jeweils 0,6 Prozentpunkte. ■

Literaturgewinnen

Süß – Eine feministische Kritik

Plötzlich sind alle Feminist*innen. Bloß kann von echter Gleichberechtigung keine Rede sein. Warum wirken überholte Strukturen fort? Wie lassen sie sich abwracken? Ann-Kristin Tlusty betrachtet die inneren und äußeren Zwänge, die das Leben von Frauen auch heute prägen: Noch immer wird ihnen abverlangt, „sanft“ die Sorgen und Bedürfnisse der Gesellschaft aufzufangen. Jederzeit sollen sie dabei auf „süße“ Weise sexuell verfügbar erscheinen, gern auch unter feministischem Vorzeichen. Und bei alldem angenehm „zart“ niemals zu viel Mündigkeit beanspruchen. Mit „Süß“ legt Tlusty, studierte Kulturwissenschaftlerin und Autorin bei Zeit Online, eine höchst lesenswerte Streitschrift vor. Aus einer sehr persönlichen Sicht erfasst sie das Dilemma, in dem sich feministisch Eingestellte in unserer gesellschaftlichen Geschlechterordnung wiederfinden. Ihre Argumen-



tation ist so erfrischend wie klug und bewegt sich abseits der gängigen Empowerment-Rhetorik. Ob Tlustys Analyse das Zeug dazu hat, die aktuelle Geschlechterordnung

nachhaltig durcheinander zu wirbeln – entscheiden Sie selbst! Wir geben Ihnen die Gelegenheit dazu und verlosen in Kooperation mit Hanser Literaturverlage zwei Exemplare der (vielleicht) befreienden Lektüre. Schicken Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, ihrer Mitgliedergewerkschaft und dem Stichwort „Süß“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 18. November 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.