

Inhalt

aktuell

+++ Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen: Frauen besser vor Gewalt schützen – auch im Internet

+++ Zu wenig Professorinnen: Frauenförder- und Gleichstellungspläne an Hochschulen besser umsetzen

+++ Hauptversammlung der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt: „Nur #moderndenken oder auch modern Arbeiten?“

+++ dbb frauen Seminar: Pflege richtig organisieren

+++ Landesfrauenkongress dbb schleswig-holstein: Belange der Frauen in guten Händen

fokus

+++ Koalitionsvertrag: Gute gleichstellungspolitische Vorsätze – Auf die Umsetzung kommt es an

standpunkt

+++ Frauen im Ehrenamt: Mut zusprechen reicht nicht

justitia

+++ Teilzeitbeschäftigung: Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Überstunden im TVöD-K

mehrwert

+++ Wissenswert: Teilzeit dominiert bei Altenpflege

+++ Literatur gewinnen: „Geld lässt ruhiger schlafen, das hab' ich erlebt“ – Vereinbarkeit zwischen Mutterschaft und Beruf aus klassensensibler Perspektive

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

Parität im Kabinett: ein wichtiger Schritt

In den letzten Wochen haben wir der Kabinettsbildung der neuen Regierung unter Olaf Scholz gespannt entgegengefiebert. Jetzt sind die Ministerinnen und Minister im Amt. Erstmals in der Geschichte Deutschlands regiert ein Dreierbündnis aus SPD, Grünen und FDP das Land. Aber es gibt noch ein paar weitere Sätze, die wir neuerdings mit „erstmals“ beginnen können.

Noch nie zuvor war das Kabinett – mit acht Frauen und neun Männern – nahezu paritätisch besetzt. Damit ist ein zentrales Wahlversprechen des neuen Regierungschefs und eine zentrale Forderung der Berliner Erklärung – die gleichmäßige Besetzung der Ministerien mit Männern und Frauen – fast vollständig umgesetzt. Lediglich die FDP entsendet mehr Männer als Frauen für ihre Kabinettsposten.

Ein weiteres „erstes Mal“ wagt die neue Bundesregierung bei der Besetzung zentraler Ressorts. Erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik liegt die Sicherheit des Landes in den Händen von Frauen. Mit Annalena Baerbock, Svenja Schulze und Christine Lambrecht bekommen Außen-, Entwicklungs-, und Verteidigungsministerium weibliche Gesichter. Ebenfalls ein Novum in unserer Geschichte: Nancy Faeser übernimmt als erste Frau die Leitung des Bundesinnenministeriums.

Was für Deutschland beinahe sensationell anmutet, sollte im 21. Jahrhundert jedoch längst selbstverständlich sein. Mit der neuen Regierungsspitze zieht eine nie dagewesene Vielfalt an Erfahrungen und Hintergründen ins Kabinett ein. Da schwingt viel Hoffnung auf eine ebenso reflektierte Politik mit. Doch am Ende zählt die Kompetenz und das politische Geschick der handelnden Personen.

Aber nicht nur personell, sondern auch inhaltlich schlägt die Ampel-Koalition einen deutlich gleichstellungsorientierten Kurs ein – zumindest suggeriert dies das gemeinsame Regierungsprogramm. Wir haben uns die Koalitionsvereinbarungen genau angesehen und finden einige unserer Forderungen darin wieder, sind aber auch über gleichstellungspolitische Lücken gestolpert (Seite 6).

Die Regierung muss jetzt beweisen, dass sie es mit der Gleichstellung wirklich ernst meint und die gemeinsam formulierten „guten Vorsätze“ auch wirklich umsetzt. Wir werden uns hier im Sinne der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst einbringen und die Regierungsvorhaben kritisch begleiten.

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Frauen besser vor Gewalt schützen – auch im Internet

Die künftige Bundesregierung muss alles daransetzen, geschlechtsspezifische Gewalt zu beenden. Das haben die dbb frauen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen gefordert.



„Im Schatten der Pandemie, in der es immer wieder zu Ausgangsbeschränkungen kam, wurden mehr Frauen und Mädchen Opfer häuslicher Gewalt. Dabei sollten die eigenen vier Wände eigentlich ein Ort der Geborgenheit sein. Das muss uns als Gesellschaft alarmieren. Die künftige Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag deutlich formuliert, gegen sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt vorgehen zu wollen. Das ist ein wichtiger Schritt, jetzt brauchen wir die entsprechenden Gesetze“, erklärte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November 2021.

Allem voran müssten laut Kreutz die Finanzierung der Frauenhäuser nachhaltig gesichert und Beratungsstellen flächendeckend ausgebaut werden. Darüber hinaus treten die dbb frauen für eine bessere fachliche und materielle Unterstützung sowie Vernetzung relevanter Berufsgruppen im öffentlichen Dienst ein: „Unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Polizei, in Krankenhäusern, Gesundheits- und Jugendämtern, Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen leisten alle wertvolle Beiträge im Bereich der Gewaltprävention und Opferschutz. Um aber effektiver gegen Gewalt gegen Frauen vorge-

hen zu können, muss Opferschutz ganzheitlich und weniger punktuell gedacht werden. Dafür müssen unsere Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst besser untereinander vernetzt werden sowie gezielte und kontinuierliche Aus- und Fortbildungen erhalten.“

Gegen Hass im Netz

Zunehmend Sorge bereitet Kreutz auch das Problem von Gewalt gegen Frauen und Mädchen im Netz. „Digitale Gewalt kommt in vielen Formen daher – Stalking, Hasskommentare,

Drohungen, die Erstellung von Fake-Profilen. Das Ausmaß ist erschreckend. Jede zweite Frau hat so etwas schon erlebt und die damit verbundenen psychologischen Effekte sind nicht zu unterschätzen. Helfen kann dagegen nur ein striktes Vorgehen der zuständigen Behörden“, mahnte Kreutz.

Zwar seien Polizei und Justiz durch das im Frühjahr 2021 in Kraft getretene Gesetzespaket gegen Hass und Hetze im Internet in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt worden, die Wirkung der nationalen Gesetzgebung verpuffe jedoch im internationalen Kontext. Allein auf Facebook sei laut der unabhängigen Organisation Hate Aid, die Opfer von digitaler Gewalt berät, jeder dritte gemeldete offensichtlich illegale Kommentar nicht entfernt worden. „Wir haben es hier mit einem internationalen Problem zu tun, das nur gemeinsam mit anderen Staaten gelöst werden kann. Dazu müssen wir auf europäischer Ebene ansetzen. Mit Blick auf den Verhaltenskodex zur Bekämpfung illegaler Hassreden im Internet, den die EU-Kommission gemeinsam mit Facebook, Microsoft, Twitter und Youtube eingeführt hat, wurde deutlich, dass die Herausforderungen im Zusammenhang mit Hass im Internet umfassender angegangen werden müssen. Der aktuelle Entwurf zur EU-Richtlinie über digitale Inhalte ist hier ein guter Anfang, allerdings noch nicht weitreichend genug“, so Kreutz. ■

Gewalt in Partnerschaften nimmt zu

Laut einer Länder-Befragung der Welt am Sonntag hatte die Polizei 2020 gut 6 Prozent mehr Betroffene häuslicher Gewalt als im Vorjahr registriert. Demnach stieg die offizielle Zahl der Betroffenen auf 158 477. Von einer deutlich höheren Dunkelziffer sei jedoch auszugehen. Auch das bundesweite Hilfetelefon bestätigte diese Entwicklung. Dort gingen im vergangenen Jahr 15 Prozent mehr Anfragen ein als noch 2019. Laut der Kriminalstatistischen Auswertung Partnerschaftsgewalt, die am 23. November 2021 vom BMFSFJ vorgestellt wurde, nahmen die Fälle von Gewalt in bestehenden und ehemaligen Partnerschaften 2020 ebenfalls zu, im Vergleich zum Vorjahr um 4,9 Prozent. Die Zahl der Gewaltopfer in Partnerschaften stieg um 4,4 Prozent von 141 792 Opfern im Jahr 2019 auf 148 031 Opfer im Jahr 2020. Überwiegend betroffen sind Frauen, die 80,5 Prozent der Opfer ausmachen.

Zu wenig Professorinnen

Frauenförder- und Gleichstellungspläne an Hochschulen besser umsetzen

Nur jede vierte hauptberufliche Professur an deutschen Hochschulen ist mit einer Frau besetzt. Die dbb frauen setzen sich daher für grundlegende Veränderungen ein.



„Frauen machen über die Hälfte der Erstsemester aus. Und dennoch sind am Höhepunkt einer akademischen Laufbahn bei den hauptberuflichen Professuren nur noch 26 Prozent Frauen vertreten. Offensichtlich gibt

es für junge Wissenschaftlerinnen auf dem Weg nach oben signifikante Hürden, die wir dringend abbauen müssen“, so Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb Frauen, zu einer entsprechenden Bekanntmachung des Statistischen Bundesamtes (Destatis) am 16. November 2021. „Frauen fallen nicht nur in der Wissenschaft oft aus Gründen der Familienplanung während wichtiger beruflicher Entwicklungsphasen aus. Auch deshalb haben sie auf allen Stufen der Karriereleiter schlechtere Chancen auf eine unbefristete Stelle als ihre männlichen Kollegen. Das muss ein Ende haben.“

Ein geeignetes Instrument seien verpflichtende Frauenförder- und Gleichstellungspläne für die Hoch-

schulen, so Kreutz. Diese alleine würden aber nicht reichen. „Gleichstellungspläne sind wichtig, aber was passiert bei Nicht-Erreichung der darin festgelegten Ziele? Bislang sind solche Pläne reine Selbstverpflichtungen, die keine echten Konsequenzen nach sich ziehen. Sollte sich die Situation in Zukunft nicht bessern, müssen wir darüber nachdenken, finanzielle Anreize daran zu knüpfen.“

Neben regulatorischen Vorgaben müssten aber auch die Fördermöglichkeiten ausgebaut werden. „Wir brauchen Initiativen wie Mentoring-Programme, Stipendien gezielt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und bessere Kinderbetreuungsangebote, um deutsche Hochschulen systematisch geschlechtergerechter zu gestalten“, machte die Chefin der dbb frauen deutlich. ■

Hauptversammlung der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt

„Nur *#moderndenken* oder auch modern arbeiten?“

Am 13. November 2021 fand die zweite Hauptversammlung der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt in Magdeburg in diesem Jahr statt. „Geht im Öffentlichen Dienst in Sachsen-Anhalt eigentlich auch modern arbeiten oder bleibt es nur beim *#moderndenken*?“, so brachte Michaela Neersen, Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, die Berichte aus den Mitgliedsgewerkschaften auf den Punkt.

„Auch im zweiten Jahr der Pandemie wird einmal mehr deutlich, dass der öffentliche Dienst in Sachsen-Anhalt und hier insbesondere im Bildungsbereich, unvorbereitet, planlos und unkoordiniert agiert“, mahnte Neersen.

Es brauche Maßnahmen für eine funktionierende Verwaltung, die ihren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld biete, das sie handlungsfähig mache, angefangen von praxistauglichen Rechtsgrundlagen über eine aufgabengerechte Personal- und Sachmitteleinsatzausstattung. Noch heute fehle es in einigen Dienststellen für Homeoffice an Hardware. Ferner werde von Kolleginnen verlangt, zusätzliche Verträge mit Arbeitgebern/Dienstherren für Homeoffice abzuschließen, da tragfähige Dienstvereinbarungen für beide Seiten ebenfalls Mangelware seien. „Es geht grundsätzlich um eine bessere Organisation, Digitalisierung

und Rechtssetzung“, so Neersen. Man müsse Rahmenbedingungen für die Digitalisierung oder Homeoffice schaffen, die sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende sinnvoll seien.

Die Landesregierung verspreche sich eine sogenannte „Digitalisierungsrendite“ und hoffe auf Einsparungen bei den Personalkosten. Hier warteten vor allem die Vertreterinnen aus dem schulischen Bereich: Erst in fünf bis sieben Jahren sei mit einer Entspannung beim derzeitigen personellen Engpass zu rechnen. Bis dahin sei der öffentliche Dienst in Sachsen-Anhalt endgültig ausgeblutet.

Die neue Landesregierung sieht Neersen in der Pflicht, ihre Wahlversprechen umzusetzen. So habe sich die schwarz-rot-gelbe Landesregierung auf die Fahnen geschrieben, endlich ein modernes Landesgleichstel-



lungsgesetz in Kraft zu setzen. Ein Vorhaben, das in der letzten Legislaturperiode kläglich gescheitert sei. In diesem Zusammenhang informierte Neersen die Teilnehmerinnen der Hauptversammlung über ein Anfang 2022 terminiertes Gespräch mit Petra Grimm-Benne, Ministerin für Arbeit, Soziales und Gleichstellung. „Wir werden dem Sozialministerium unterstützend, aber auch kritisch bei der Erarbeitung eines modernen Gleichstellungsgesetzes zur Seite stehen und bieten unsere Expertise und Erfahrungen an“, betonte Neersen. ■



dbb frauen Seminar

Pflege richtig organisieren

„Wenn Frauen pflegen“ lautete der Titel des dbb frauen Seminars, das vom 7. bis zum 9. November 2021 im dbb forum in Königswinter stattfand.

Neben einem Überblick über die Leistungen und das Begutachtungsverfahren in der Pflegeversicherung gab es hilfreiche und anschauliche Infos zur Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung. Auch gab es Tipps zum Umgang mit von Demenz betroffenen Menschen sowie einen Überblick über die Corona-Pandemie bedingten Sonderregelungen in der Pflege.

Einig waren sich die Teilnehmerinnen im gemeinsamen Austausch, dass insbesondere in der Aufteilung der pflegerischen Sorgearbeit zu wenig für ein Mehr an Partnerschaftlichkeit getan wird und dass „Pflege in Teilzeit“ veraltete Rollenbilder eher verfestigt als Frauen entlastet. ■



dbb frauen Seminar „Selbstfürsorge im Homeoffice“

10. bis 12. April 2022, dbb forum siebengebirge
Seminarnummer: 2022 B055 EK

Sichern Sie sich Ihren Platz im dbb frauen Seminar und melden Sie sich per E-Mail an:
frauen@dbb.de

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Landesfrauenkongress dbb schleswig-holstein

Belange der Frauen in guten Händen

Mit einer frischgewählten Landesleitung und einer gut gefüllten Agenda ist die Landesfrauenvertretung im dbb schleswig-holstein in die Vorweihnachtszeit gestartet.

„Wir werden die aktuellen Interessen der Frauen im öffentlichen Dienst zusammentragen und konsequent vertreten“, betonte Waltraud Kriege-Weber, die am 11. November 2021 vom dbb Landesfrauenkongress im Amt der Vorsitzenden bestätigt wurde. Welche Interessen das sind, wurde in einem lebhaften Austausch der Delegierten der dbb Fachgewerkschaften deutlich. Ganz weit vorn steht die Vermeidung von Nachteilen beim beruflichen Werdegang. „Es genügt aber nicht, wenn Ansprüche da sind – sie müssen auch transparent sein“, so Kriege-Weber.

In der Praxis sei es nämlich häufig ein großes Problem, dass Informationsschlücken bestehen – sowohl bei Be-

troffenen als auch bei Vorgesetzten. Als Beispiel nannte Kriege-Weber den Anspruch auf Freistellung mit Bezügefortzahlung bei einer akut auftretenden Pflegesituation in der Familie. Noch immer werde stattdessen häufig nur auf Zeitausgleich oder Urlaub zurückgegriffen. Ergänzend zu dem bereits bestehenden Fortbildungsprogramm (auch für Führungskräfte!) plant der dbb sh zu verschiedenen Sachthemen praxisorientierte Mitglieder-Infos herauszugeben.

Auch rund um die Elternzeit entstehen immer wieder diverse Fragen. So konnte der Landesbundvorsitzender des dbb sh, Kai Tellkamp, in seinem Gastbeitrag auf aktuelle Entwicklungen hinweisen. Diese be-

treffen zum Beispiel die Hemmung der Probezeit für Führungskräfte durch eine Elternzeit oder die Verhinderung des Elterngeltverlustes bei der Ausweitung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Tellkamp informierte außerdem über die aktuelle Lage des öffentlichen Dienstes und Schwerpunkte der Gewerkschaftsarbeit, wozu unter anderem die Einkommensrunde zählte.

In seinem Geschäftsbericht stellte der Vorstand der Landesfrauenvertretung zudem die vielfältigen Aktivitäten dar: „Die Kolleginnen setzen sich für die Belange der Frauen ein, indem sie zum Beispiel an politischen Gesprächen teilnehmen, Stellungnahmen zu Beteiligungsverfahren erstellen oder mit der Bundesfrauenvertretung sowie externen Frauenorganisationen zusammenarbeiten.“ ■

Der neu gewählte Vorstand der dbb Landesfrauenvertretung (v.l.n.r.): Silja Witt, Waltraud Kriege-Weber (Vorsitzende), Christa Becker (stellv. Vorsitzende) und Astrid Steffen; nicht im Bild: Janina Petersen



Koalitionsvertrag

Gute gleichstellungspolitische Vorsätze – auf die Umsetzung kommt es an

Der Koalitionsvertrag setzt zahlreiche frauen- und gleichstellungspolitische Impulse, bleibt in den Bereichen Parität und Steuerpolitik jedoch hinter den Erwartungen zurück.

„Der Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP enthält viele gute Vorhaben, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland ein gutes Stück nach vorne bringen können – wenn die Umsetzung stimmt“, machte dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt am 1. Dezember 2021 deutlich.

Gleichstellungslücken im Gesetz schließen

Positiv werteten die dbb frauen insbesondere den Entschluss, die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie weiterzuentwickeln und einen Gleichstellungs-Check für künftige Gesetze und Maßnahmen einzuführen. „Seit Jahren pochen wir darauf, Gesetze auf ihre gleichstellende Wirkung hin zu überprüfen. Mit einem systematischen Instrument, wie es die künftige Regierung etablieren will, könnten viele seit Langem bekannte geschlechtsbedingte Benachteiligungen der aktuellen Gesetzgebung endlich beseitigt und künftige verhindert werden. Das ist ein richtiger und wichtiger Schritt, um Gleichstellung nicht nur punktuell, sondern ganzheitlich zu verwirklichen“, so Kreuzt.

Verbesserungen für pflegende Angehörige

Die geplante Einführung einer – möglichst steuerfinanzierten – Ent-

geltersatzleistung für pflegende Angehörige ist aus Sicht der dbb frauen ebenfalls zu begrüßen. Dennoch warnte Kreuzt davor, nicht nur auf finanzielle Anreize zu setzen. Insbesondere die geplante Bezuschussung von haushaltsnahen Dienstleistungen, die eine Auslagerung privater Sorgetätigkeiten an Dritte – ebenfalls meist Frauen – nach sich ziehen könnte, sei kritisch zu bewerten. „Das kann dazu führen, dass wir uns von einer partnerschaftlichen Sorgearbeit eher entfernen, als dass wir uns ihr nähern. Die Partnermonate, wie wir sie vom Elterngeld-Plus kennen, auch im Bereich der Angehörigenpflege an den Bezug der Entgeltersatzleistung zu koppeln und damit die Bezugsdauer zu verlängern, wäre aus Sicht der dbb frauen ein zeitgemäßer Ansatz für mehr Partnerschaftlichkeit in der Pflege.“

Darüber hinaus befürworteten die dbb frauen das Bekenntnis zur Umsetzung des Gewaltschutzabkommens Istanbul-Konvention, die geplanten Maßnahmen zur Beseitigung des Gender Pay Gaps sowie die Weiterentwicklung des Gender Budgetings auf Bundesebene als bedeutende frauenpolitische Zielsetzungen für die neue Legislaturperiode.

Parität: Chance verschenkt

Ganz ohne Lücken ist der Koalitionsvertrag nach Auffassung der dbb frauen jedoch nicht. Enttäuscht zeigte sich Kreuzt vor allem über den fehlenden Mut der Ampel-Koalition beim Thema Parität: „Um mehr Frauen in die Parlamente zu bringen, haben wir dbb frauen gemeinsam mit vielen anderen zivilgesellschaftlichen Frauenorganisationen für ein Paritätsgesetz geworben. Davon ist im Koalitionsvertrag keine Rede. Von der ‚Kommission zur Reform des Bundeswahlrechts und zur Modernisierung der Parlamentsarbeit‘, die erfreulicherweise weitergeführt werden soll, erwarten wir eine geschlechtergerechte Wahlrechtsreform, die in der Praxis bestand hat.“

Steuerreformpläne bleiben hinter Erwartungen zurück

Auch hinsichtlich einer genderechten Steuerpolitik hatten sich die dbb frauen vom Ampel-Bündnis mehr erhofft. „Der Koalitionsvertrag möchte die Familienbesteuerung so weiterentwickeln, dass die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen gestärkt werden – soweit, so gut. Die generelle Überführung der Steuerklassen III und V bei Ehepaaren in die Steuerklasse IV mit Faktor reicht hierfür jedoch nicht aus. Im Sinne der Frauen werden wir dieses Thema kritisch im Blick behalten“, so Kreuzt. ■



© Steffen Kugler / Bundesregierung

Frauen im Ehrenamt

Mut zusprechen reicht nicht

Es ist kein Geheimnis, dass Gleichstellung in der Politik noch längst nicht erreicht ist. Bürgermeisterinnen zum Beispiel muss man mit der Lupe suchen. Nicht einmal jedes dritte Mandat in der Kommunalvertretung ist mit einer Frau besetzt. Im Bundestag sind mittlerweile zwar mehr weibliche Abgeordnete als in der letzten Legislaturperiode vertreten, aber immer noch lediglich etwas weniger als 35 Prozent. Politisches Engagement beginnt zudem weit vor dem Mandat.

Ein Blick in die Parteienlandschaft offenbart das Problem. Frauen engagieren sich noch immer zurückhaltender als Männer in Parteien. Dabei gilt: Je konservativer die Grundhaltung, desto weniger Frauen machen mit. Ähnlich ernüchternd sieht es bei den Gewerkschaften aus. Vor allem in einflussreichen Positionen sind Frauen dort kaum anzutreffen.

Die ehrenamtliche Arbeit von Frauen in Gewerkschaft und Spitzenorganisation muss folglich die gebotene Anerkennung und gezielte Förderung erfahren. Wer noch immer glaubt, man müsse Frauen einfach nur Mut zusprechen, beherrscht nach dem politischen Amt zu greifen, macht es sich leicht und verkennt die Beharrlichkeit tradierter Strukturen. Vielmehr muss jede Organisation für sich aktiv werden und strukturelle Veränderungen durchsetzen, die Frauen die Gewerkschafts- und Parteiarbeit erleichtert.

Vorurteile gegenüber Frauen im Amt abbauen

Wie kann das gelingen? Aus meiner Sicht müssen politische und gewerkschaftliche Organisationen anerkennen, dass es geschlechtsspezifisch unterschiedliche strukturelle Zugangsbarrieren zu ehrenamtlichem Engagement gibt. Allem voran müssen Vorurteile gegenüber Frauen im Amt abgebaut werden. Fragen wie „Schaffst du das als Mutter“ oder „Traust du dir das auch wirklich zu?“ wollen Frauen in Politik und Gewerkschaft nicht mehr gestellt bekommen.

Hier sind die Amtstragenden gefragt, selbstkritisch zu prüfen, inwieweit sich Ansprache, Teilhabe-

möglichkeiten, Mitgliederwerbung, Wahlmodi, Nominierungsverfahren, Umgangsformen, Hierarchiedenken und Sitzungsverhalten geschlechterdiskriminierend auswirken. Wichtige Hilfestellungen, um die Hürden zu überwinden, können hybride Partizipationsformate und Mento-



Milanie Kreutz, Vorsitzende dbb frauen

ring-Programme geben, die den gegenseitigen Austausch flexibler und als beidseitigen Zugewinn für die ehrenamtliche Arbeit fördern.

Frauenorganisationen als Innovationsräume begreifen

Darüber hinaus sind Frauenorganisationen und -netzwerke in der Arbeitswelt, in Gewerkschaften und politischen Parteien wichtige Innovationsräume, die noch viel stärker als bisher in die Gesamtorganisation eingebunden werden müssen, um die weiterhin bestehenden Fälle von

mittelbarer und intersektionaler Diskriminierung zu benennen und zu korrigieren. Frauennetzwerke übernehmen eine wichtige Transferfunktion zwischen den traditionellen Geschlechterwelten. Sie überwinden Hindernisse und öffnen Türen zu einer vielfältigen Organisationskultur – wenn man sie denn lässt.

Aber auch der Gesetzgeber hat noch Spielräume, um insbesondere Frauen den Schritt ins – vor allem politische und gewerkschaftliche – Ehrenamt zu erleichtern. Dazu zählt zum Beispiel die Ausweitung von gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten, rentenrechtliche Anerkennung oder steuerrechtliche Ausnahmeregelungen zur besseren Wertschätzung dieser wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben des Ehrenamtes. Nicht zu vergessen ist die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur, die das Verständnis der fairen Teilung von Sorgetätigkeiten voraussetzt. Die klassische geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung bricht im Berufsleben zwar zusehends auf. Die gesellschaftlichen Rollenbilder hinken der Entwicklung jedoch hinterher und wirken sich im Privaten unterschiedlich auf unsere Zeitressourcen aus: Frauen übernehmen weiterhin durchschnittlich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Da bleiben am Tag auch weniger Stunden fürs Ehrenamt übrig.

Hierauf muss die Bundesregierung mit einer modernen Zeitpolitik reagieren – damit Frauen aus der Rolle der „karitativ-engagierten Mutter“ selbstbestimmt heraustreten können und die nötigen Freiräume für ihre persönliche Entfaltung im politischen und gewerkschaftlichen Ehrenamt finden. ■



Teilzeitbeschäftigung

Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Überstunden im TVöD-K

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat entschieden, dass im öffentlichen Dienst Teilzeitbeschäftigten ein Zuschlag für Überstunden erst ab dem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zusteht. Darüber hinaus verstößt § 7 Absatz 8c) TVöD-K gegen das Gebot der Normenklarheit und ist daher unwirksam (BAG, Pressemitteilung zum Urteil vom 15. Oktober 2021, Aktenzeichen 6 AZR 253/19).

Der Fall

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Pflegekraft auf einer Intensivstation mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden beschäftigt. Sie arbeitet dort in Wechselschicht- beziehungsweise Schichtarbeit nach einem für den Monat geltenden Dienstplan. Der dort geltende Haustarifvertrag nimmt hinsichtlich der Vergütung Bezug auf den TVöD-K. Die Klägerin leistete im Zeitraum von Januar bis Juni 2017 geplante, also im Dienstplan vorgesehener Überstunden. Darüber hinaus leistete sie auch so genannte ungeplante Überstunden, das heißt, sie arbeitete länger, als es nach dem Dienstplan vorgesehen war. Die jeweils geleisteten Überstunden gingen über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Klägerin hinaus, ohne jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zu überschreiten. Für diese Arbeitsstunden erhielt die Klägerin von der Beklagten das anteilige tarifliche Tabellenentgelt, jedoch nicht die darüber hinaus beanspruchten Überstundenzuschläge

auf Grundlage der §§ 7 Absatz 8 c), 8 Absatz 1 Satz 1, 2a) TVöD-K. Die Klägerin ist der Ansicht, dass ihr die Zuschläge hinsichtlich der ungeplanten Überstunden auch dann zustünden, wenn sie ihre vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreite. Des Weiteren komme es ihrer Ansicht nach auch bei den geplanten Überstunden nicht auf eine Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an. Denn sonst würde sie als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten diskriminiert. Der Fall endete letztlich vor dem BAG.

Die Entscheidung

Der 6. Senat des BAG ändert mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung. Er wies die Revision der Klägerin zurück. Zur Begründung führt das Gericht aus, dass sich die Vergütung von geplanten Überstunden allein nach der Vorschrift des § 7 Absatz 7 TVöD-K richte. Die bislang von der Rechtsprechung vorgenommene Differenzierung von geplanten und ungeplanten Überstunden geht nach Ansicht des BAG zu weit über den Wortlaut des § 7 Absatz 8c)

Bezug auf die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nimmt, hat die Klägerin keinen Anspruch auf die begehrten Überstundenzuschläge. Denn dafür müsste sie ungeplante Überstunden machen, die die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden können. Das war vorliegend nicht der Fall. Bei den von der Klägerin geleisteten „Überstunden“ handelte es sich somit um Mehrarbeit, für die die Regelung des § 7 Absatz 6 TVöD-K maßgeblich ist. Diese Arbeitsstunden sind nicht mit Überstundenzuschlägen zu vergüten. Das BAG sieht hierin auch keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten, weil für sie völlig unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten.

Das Fazit

Auch wenn die ausführlichen Urteilsgründe noch abzuwarten sind, macht diese Entscheidung klar, dass die Tarifvertragsparteien dringend



hinaus. Denn ein solcher Regelungswille der Tarifvertragsparteien ist der Norm nicht zu entnehmen. Die Regelung verstößt daher gegen das Gebot der Normenklarheit, das für Tarifverträge gilt. Das bedeutet, dass tarifliche Regelungen so formuliert sein müssen, dass sie aus sich heraus verständlich und für alle anwendbar sind. Dies ist bei § 7 Absatz 8 c) nicht der Fall und daher ist er unwirksam. Infolgedessen wird nun auch bei Wechselschicht- und Schichtarbeit die Grundregel des § 7 Absatz 7 TVöD-K angewandt. Da dieser nur

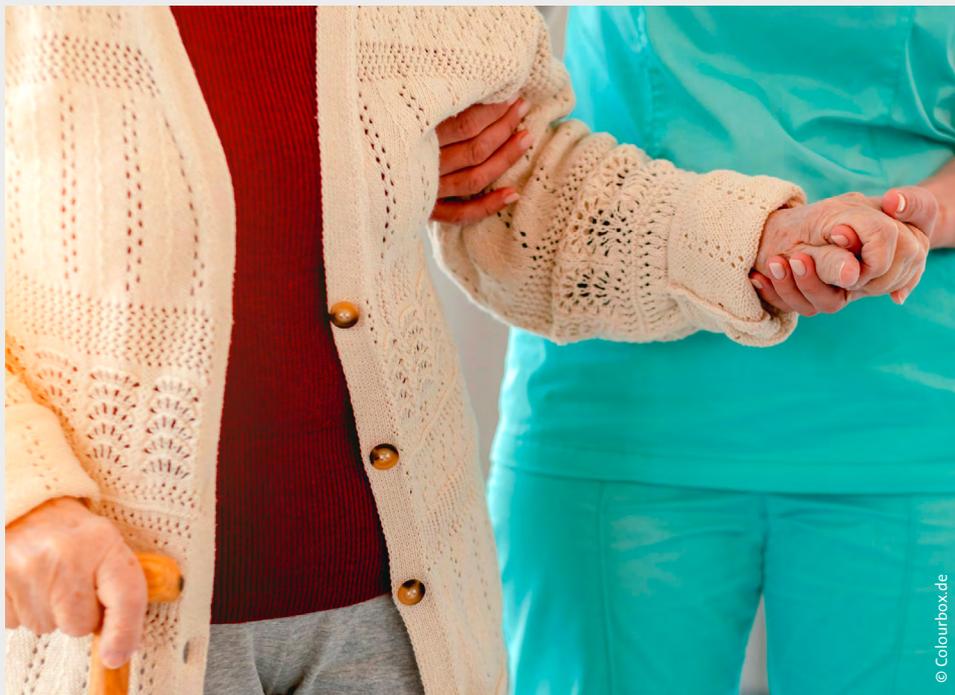
gehalten sind, Tarifnormen klar und deutlich zu formulieren. Andernfalls kann es sein, dass Gerichte diese kippen und ein Zustand entsteht, der von den Beteiligten möglicherweise nicht gewollt war. Das BAG stärkt aber mit diesem Urteil auch explizit die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien. Denn es lässt in Bezug auf die Abgeltung von Überstunden eine unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu.

**Quelle: tacheles Nr. 12 / 2021
www.dbb.de/arbeitnehmende** ■

Wissenswert

Teilzeit dominiert bei Altenpflege

Rund zwei von drei Altenpflegekräften arbeiten in Teilzeit. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte sind 616 000 der 954 000 Pflege- und Betreuungskräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen geringfügig oder in Teilzeit tätig. Das entspricht einem Anteil von 65 Prozent. Seit 2009 ist die Zahl der Beschäftigten in der Altenpflege um rund 40 Prozent gestiegen. Weiterhin sind in diesem Berufssegment überwiegend Frauen beschäftigt. Sie machen einen Anteil von 85 Prozent des Gesamtpersonals aus. ■



Literaturgewinnen

„Geld lässt ruhiger schlafen, das hab' ich erlebt“ – Vereinbarkeit zwischen Mutterschaft und Beruf aus klassensensibler Perspektive

Kinder und Berufstätigkeit zu verbinden, ist nach wie vor ein Problem, das vor allem Frauen betrifft. Daran haben auch die vielfältigen frauen- und familienpolitischen Maßnahmen der vergangenen Jahre nicht wirklich etwas ändern können. Mit dieser Feststellung beginnt Fiona Kalkstein ihre Analyse. Daran anknüpfend versucht die Diplompsychologin und Expertin für materialistischen Feminismus, die Gründe zu finden, die das Paradigma der fürsorgenden Frau verfestigen. Dabei wirft sie spannende Fragen auf: Welche Auswirkungen hat es, dass Familienpolitik häufig genau jene Familien(modelle) fördert, die sie hervorbringen will? Gilt für alle Frauen heute, dass Berufstätigkeit kein Problem ist? Dabei identifiziert Kalkstein eine Grundlegende Determinante, die Frauen in ihrer Rolle innerhalb der Familie, stark beeinflusst: die Klassenzugehörigkeit. Kalkstein zeigt auf, wie sich die Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse für Frauen immer wieder als



materielle Grenze manifestiert und es ihnen nahezu unmöglich macht, als Mütter dauerhaft finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen. Konkrete Erfahrungsberichte einzelner Frauen, die sich bewusst von gesellschaftlichen Normen abwenden, machen die wissenschaftliche Analyse anschaulich und lebendig. Mit ihrer Studie gelingt es Kalkstein, die Debatten um Vereinbarkeit von Familie und Beruf um eine wichtige Dimension zu erweitern und für Klassenunterschiede zu sensibilisie-

ren. Für alle, die sich mit Frauen- und Familienpolitik befassen, kann die Lektüre augenöffnend sein.

In Kooperation mit dem Verlag Alma Marta verlost die dbb bundesfrauenvertretung drei Exemplare der spannenden Einsicht in die Wirkung sozialer- und finanzieller Herkunft auf die familiäre Rollenverteilung. Schicken Sie eine E-Mail mit dem Stichwort „Geld lässt ruhiger schlafen“ sowie ihren Kontaktdaten und Ihrer Mitgliedschaft an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 14. Januar 2022. Mehr zum Verlagsprogramm unter www.alma-marta.de. ■

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.