



Inhalt

aktuell

- +++ dbb frauen Hauptversammlung: Frauenrechte und Gleichstellung in Krisenzeiten
- +++ Equal Care Day: Familienpolitische Einzelmaßnahmen nicht länger schönreden
- +++ Internationaler Frauentag: Jede und jeder für Gleichberechtigung
- +++ Equal Pay Day: Digitale Tools gezielt für mehr Lohngerechtigkeit nutzen
- +++ Gleichstellung in der Arbeitswelt: Frauenberufe aufwerten – Beschäftigungsanreize schaffen
- +++ Internationaler Tag gegen Rassismus: Neue Perspektiven für Menschen mit Migrationsgeschichte schaffen
- +++ dbb landesfrauenvertretung sachsen-anhalt: Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes endlich umsetzen
- +++ DSTG Bundesfrauenvertretung: Frauenanteil in manchen Gremien noch zu niedrig
- +++ DPVKOM: Arbeitswelt 4.0 – Entgrenzung der Arbeitszeit bleibt problematisch
- +++ vbob – Fachthemen digital: Gleichstellungspolitik neu beleben
- +++ VBB Frauen: Schluss mit Geschlechterklischee-Denken
- +++ VBE Frauen: Gleichstellung ist Schlüssel zur Attraktivitätssteigerung des Lehrberufes
- +++ VRRF: Im Rundfunk sind zu wenig Frauen in Führungspositionen

interview

- +++ Nachgefragt bei Uta Zech, Initiatorin des Equal Pay Day: „Geschlechtsneutrale Kriterien für die Bezahlung sind der bessere Weg“

fokus

- Frauen in Führungspositionen: EU-Standards sollen mehr Frauen zu Leitungspositionen verhelfen

mehrwert

- +++ Wissenswert: Mehr Väter beantragen Elterngeld
- +++ Frauenpolitische Fachtagung 2022: „New Work: Chance oder Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“
- +++ Literatur gewinnen: Gender-leicht

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

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

Editorial

Es geht um Frauenrechte im Hier und Jetzt

Der Krieg in der Ukraine und seine verheerenden Auswirkungen, steigende Energiepreise, hohe Lebensmittelkosten, Inflation, Klimawandel, eine nicht enden wollende Pandemie: Es sind unsichere Zeiten, in denen wir derzeit leben. Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht neue schwer zu verdauende Nachrichten auf uns einprasseln. Da tut es gut, sich den einen oder anderen Tag aus den sozialen Medien auszuklinken, die Bilder der Krise und die Sorgen, die damit einhergehen für einen kurzen Moment bei Seite zu schieben: „Konzentrieren Sie sich auf das Hier und Jetzt. Nehmen Sie sich Zeit für sich selbst!“

Was als gut gemeinter Rat daherkommt, der paradoxer Weise in den sozialen Medien im Chor angestimmt wird, klingt nach zwei Jahren Pandemie, Homeschooling und unzähligen Stunden in Quarantäne in den Ohren vieler Mütter ja wie blanker Hohn. Wer selbst Kinder hat, weiß, was es heißt, in „normalen“ Zeiten Job und Familie unter einen Hut zu bringen – ein kaum bezwingbarer Kraftakt. Umso wichtiger ist es jetzt, genau darauf noch lauter aufmerksam zu machen. Aber auch in den Schulen, in Kitas, Krankenhäusern, Seniorenpflegeeinrichtungen, in denen vor allem Frauen mit der akuten Krisenbewältigung befasst sind, wo sie sich professionell „kümmern“, müssen wir hinsehen und noch nachdrücklicher für gute Arbeitsbedingungen werben.

Im März, dem sogenannten Frauenmonat, ist das für einen kurzen Moment gelungen: Die Aktionen rund um den Internationalen Frauentag, zum Equal Care Day und dem Equal Pay Day haben in den Medien viel Aufmerksamkeit erhalten. Publizistische Neuerscheinungen, die die Brisanz von Gleichstellung, Frauenrechten und Solidarität in unserer Gesellschaft herausstellen, haben es auf die Bestsellerlisten geschafft. In den Sozialen Medien wurde über Mental Load, die Situation von Frauen in Krisenzeiten und den Herausforderungen für die Arbeitswelt nachhaltig diskutiert. Auch die dbb frauen haben sich bundesweit in die Debatten eingeklinkt und ihren Forderungen Nachdruck verliehen. In dieser Ausgabe von frauen im dbb wenden wir uns genau diesen Themen zu und fokussieren uns auf die Rechte der Frauen im Hier und Jetzt – von der Einführung der EU-weiten Frauen-Quote, über die Notwendigkeit einer feministischen Außenpolitik bis hin zu konkreten Maßnahmen für geschlechtergerechte Bezahlung und eine klischeefreie Behördenkultur.

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, und ihre Stellvertreterin Michaela Neersen (von rechts).

© Businessfotografie Inga Haar



dbb frauen Hauptversammlung

Frauenrechte und Gleichstellung in Krisenzeiten

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Ukraine und den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung haben die dbb frauen auf ihrer Hauptversammlung die Krisenpolitik der Bundesregierung bewertet. Sie fordern eine Politik, die Frauen besser vor den Folgen internationaler Krisen schützt.

„Es sind vor allem Frauen und Kinder, die zu Tausenden aus dem ukrainischen Kriegsgebiet zu uns kommen. Sie brauchen jetzt unseren Schutz und jede Unterstützung, die wir aufbringen können. Die große Solidarität mit den Geflüchteten zeigt deutlich die Stärke unserer demokratischen Gesellschaft und den Zusammenhalt, der in Europa besteht“, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz am 18. März 2022 auf dem Treffen der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin.

Patriarchalen Regimen, die Machtstreben über das Wohl der Bevölkerung stellen, müsse die Bundesregierung als demokratisch ge-

wählte Volksvertretung mit einer klaren Haltung entgegentreten. Dazu gehöre es auch, den Interessen und Belangen der weiblichen Bevölkerung mehr Gewicht zu geben, indem Frauen stärker in außen- und sicherheitspolitische Entscheidungen einbezogen werden. „Der Krieg in der Ukraine unterstreicht die Dringlichkeit einer feministischen Außenpolitik“, so Kreutz.

Corona-Pandemie wirft Gleichstellung zurück

Die Ukraine-Krise dürfe aber auch die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Fortschritte der Gleichstellung nicht überlagern, mahnte Kreutz. „Die

Pandemie hat die Ungleichheit von Männern und Frauen tendenziell verstärkt. Das Engagement der Väter in den Familien nimmt mit den zunehmenden Lockerungen der Corona-Maßnahmen wieder ab. Der Corona-Gleichstellungseffekt, den der Lockdown und die Homeoffice-Verpflichtung zunächst ausgelöst haben, ist schon jetzt fast vollständig verpufft. Daran sehen wir, wie stark Rollenklischees wirken und wie sehr die Organisation unserer Arbeitswelt das männliche Ernährermodell strukturell stützt“, betonte Kreutz. Ihre Kritik fußt auf aktuellen Ergebnissen einer Online-Panelpbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Danach beteiligten sich Väter zu Beginn der Pandemie stärker an der Sorgearbeit. Dennoch leisteten Frauen weiterhin den weitaus größeren Anteil der Sorgearbeit, auch wenn der Anstieg für Väter stärker ausgefallen ist als für Mütter. Zudem schwächte sich dieser Effekt ▶

► im Verlauf der Pandemie wieder ab. Dies spreche dafür, dass die beobachtete Ausweitung ihres Engagements eher aus der Notwendigkeit geboren war, so das Fazit der Studienauswertung.

Diese Erkenntnisse müssten politische Entscheidungsträgerinnen und -träger jetzt zum Handeln bewegen. „Mütter waren während der Lockdown-Phase sehr viel stärker belastet als Väter. Zudem haben vor allem Männer, die in Kurzarbeit waren, ihr Betreuungsengagement erhöht. Das zeigt auch, dass die, die nicht mussten oder nicht konnten, nichts an ihrem Verhalten geändert haben. Die Beharrungskräfte der männlich geprägten Arbeitszeitpolitik, die sich an der 40-Stunden-Woche plus Überstunden orientiert, haben weiter Bestand“, mahnte Kreutz.

Die dbb frauen fordern deshalb von der Politik eine gleichstellungsorientierte Zeitpolitik, die eine faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgelasten zum Ziel hat. „Nur, wenn wir Erziehung und Pflege auch als Teil unserer wirtschaftlichen Produktivität anerkennen und die Zeiten, die vor allem Frauen dafür aufwenden, in die volkswirtschaftliche Rechnung aufnehmen, erhalten wir ein realistisches Bild, welchen Beitrag die Menschen in unserem Land tatsächlich zur Wirtschaft und deren Wachstum beitragen.“

Ohne die Zeit, die aktuell vor allem Frauen und Mütter, für die Familienorganisation aufwenden, wäre eine 40-Stunden-Woche gar nicht machbar. Für die meisten Frauen, insbesondere für Alleinerziehende, ist sie das auch nicht. Unsere aktuelle Arbeitszeitpolitik besteht keinen Gleichstellungs-Check. Für eine gleichberechtigte Gesellschaft brauchen wir in allen Branchen, und hier habe ich vor allem auch die operativen Bereiche der öffentlichen Verwaltung im Fokus, vielfältigere Arbeitszeitkonzepte, die es Männern und Frauen gleichermaßen ermöglichen, für die Familie zu sorgen – finanziell, aber eben auch persönlich und ganz privat.“

Lagebericht des dbb Bundesvorsitzenden: Weg von der Schuldenbremse

Auch der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach bekannte in seinem Lagebericht, wie sehr ihm der Ukrainekrieg unter die Haut gehe, nicht nur wegen der dramatischen Situation der zahlreichen Kriegsgeflüchteten, sondern wegen der zusätzlichen Belastungen, die auf die Betreuenden zukämen: „Vor wenigen Tagen habe ich bei der Vorbereitung der zweiten Runde der Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst mit jungen Beschäftigten aus der sozialen Ar-

beit sprechen können. Mehrheitlich jungen Frauen, die schon durch ihre derzeitigen Aufgaben kurz vor dem Burn-out stehen. Ich wage nicht, mir vorzustellen, was passiert, wenn die sich zusätzlich noch um zum Teil schwer traumatisierte ukrainische Mütter und ihre Kinder kümmern müssen.“

Vor diesem Hintergrund wirke das von der Bundesregierung beschlossene 100 Milliarden-Euro-Paket für die Bundeswehr deplatziert. „Die Bundeswehr wurde kaputtgespart, aber der öffentliche Dienst wurde genauso kaputtgespart. Wo sind die Botschaften der Politik für den öffentlichen Dienst? Ich kann keine Ideen erkennen, die in die Zukunft weisen. Deshalb müssen wir Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aufhören den Begleitross zu spielen und aktiv darauf hinweisen, dass die Politik mit aller Macht dabei ist, dieses Land sozialpolitisch an die Wand zu fahren“, so Silberbach.

Denn nicht nur die Bundeswehr benötige dringend finanzielle Zuwendungen, sondern viele andere gesellschaftliche Bereiche auch, sagte der dbb Chef. „Deshalb müssen wir weg von der Schuldenbremse, um herzustellen, was wir am

dbb Chef Ulrich Silberbach bei seinem Lagebericht vor der Hauptversammlung der dbb frauen.





© Businessfotografie Inga Haar

- ▶ dringendsten brauchen: Solidarität und soziale Gerechtigkeit.“

Wenig verwundert zeigte sich Silberbach, dass der Koalitionsvertrag keinen Passus zum Berufsbeamtentum enthält: „Es war nicht zu erwarten, dass SPD und Grüne ein brennendes Bekenntnis hierzu abgeben.“ Immerhin sei es dem dbb im Vorfeld gelungen, die FDP zu bewegen, eine Lanze für das Berufsbeamtentum zu brechen. Auch der dbb werde in dieser Hinsicht unermüdlich bleiben: „Wir dürfen nicht vergessen, dass wir in Europa das einzige Land sind, das sich noch aufs Berufsbeamtentum stützt und, dass Europa mehr und mehr versucht, in vielen Bereichen Bedingungen anzugleichen.“

Beim Thema Digitalisierung werde sich der dbb ebenfalls weiter einmischen. „Die Politik braucht unsere Expertise. Doch gerade in den Diskussionsrunden und Panels, die sich mit dem Thema Digitalisie-

rung befassen, sind noch immer zu wenig Frauen vertreten“, bedauerte der dbb Chef. „Hier müssen wir uns viel breiter aufstellen. Sonst wird wieder nur über Wirtschaftsfragen gesprochen.“

dbb Gewerkschaftstag: Antragsberatungen zur frauenpolitischen Agenda

Neben der frauenpolitischen Einordnung des aktuellen Krisengeschehens standen die Antragsberatungen zum dbb Gewerkschaftstag, der im November 2022 stattfinden wird, auf der Agenda der Hauptversammlung. Beratungsgegenstand waren die Anträge der Frauenvertreterinnen aus den dbb Mitgliedsorganisationen zu aktuellen frauenpolitischen Fragestellungen rund um den öffentlichen Dienst, unter anderem die Ausgestaltung einer gleichstellungswirksamen Krisenpolitik, die faire Verteilung von beruflicher und privater Sorgearbeit, Verbesserungen der Altersabsiche-

rung von Frauen, die geschlechtergerechte Familienbesteuerung sowie die Förderung von zeitgemäßen Führungskonzepten und einer gendersensiblen Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst.

Zudem nominierte die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung einstimmig ihre Vorsitzende Milanie Kreutz als Kandidatin für den stellvertretenden dbb Bundesvorsitz. „Ich freue mich, dass die dbb bundesfrauenvertretung mit Milanie Kreutz eine erfahrene Personalrätin und engagierte Gewerkschafterin für die Bundesleitung nominiert hat. Unsere Vorsitzende wird die Interessen der Frauen im öffentlichen Dienst nach ihrer Wahl in die Bundesleitung mit noch größerem Nachdruck vertreten können, als sie dies bisher schon getan hat“, unterstrich die stellvertretende Vorsitzende der dbb frauen, Michaela Neersen. ■

Equal Care Day

Familienpolitische Einzelmaßnahmen nicht länger schönreden

Familiäre Sorgearbeit wird noch immer vorwiegend von Frauen übernommen. Um die einseitige Zusatzbelastung aufzulösen, bedarf es einer familienorientierten Zeitpolitik.

„Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie stark der Druck der familiären Sorgearbeit auf den Müttern lastet. Vor allem Frauen, die zwischen Homeoffice, Haushalt und Corona-Quarantäne pendeln, machen die organisatorischen Tätigkeiten rund um die eigentliche Care-Arbeit – die sogenannte Mental Load – zunehmend zu schaffen. Werden diese meist unsichtbaren Familienaufgaben langfristig einseitig und wie selbstverständlich von den Müttern übernommen, erwächst daraus eine reelle Überlastung mit teilweise gravierenden Folgen nicht

nur für die Mütter, sondern für die gesamte Familie“, warnte dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt anlässlich des Equal Care Day am 1. März 2022. Sie forderte die Politik dazu auf, das Thema der ungleichverteilten familiären Sorgearbeit vorrangig in den Blick zu nehmen.

Mit klassischen familienpolitischen Maßnahmen wie der Weiterentwicklung des Elterngeldes oder der geplanten Einführung einer gesetzlichen Freistellung für Väter nach der Geburt eines Kindes analog zum Mutterschutz sei es längst nicht ge-

tan, kritisierte Kreuzt „Es reicht nicht aus, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf je nach parteipolitischem Gusto mit populären Einzelmaßnahmen schönzufärben. Vielmehr müssen wir als Gesellschaft einen ganzheitlichen Ansatz einfordern, der auch zeitpolitische und gesundheitliche Aspekte einbezieht und so dazu beiträgt, Sorgearbeit innerhalb von Familien gleichmäßiger auf mehrere Schultern zu verteilen. Dazu müssen auch das Steuerrecht und arbeitszeitpolitische Vorgaben kritisch hinterfragt werden. Alle Regelungen, die auf das Konto des männlichen Alleinernährers einzahlen, gehören ausnahmslos auf den Prüfstand“, so Kreuzt. ■

Wie groß ist Ihr Mental Load? Machen Sie den Test!



© shutterstock_VectorMine

Mit einem Online-Quiz wollen die dbb frauen das Thema „Mental Load“ stärker in den gesellschaftspolitischen Fokus rücken und auf die damit verbundene Schieflage bei der Verteilung familiärer Sorgelasten aufmerksam machen. „Auf unserer Website laden wir alle Interessierten ein, Ihren persönlichen Umgang mit ihrer Mental Load in einem kleinen Quiz zu testen. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, es wird Ihnen und Ihrem Partner die Augen öffnen“, so Kreuzt.

Hier geht's zum Mental-Load-Test der dbb frauen: <https://www.dbb-frauen.de/mentalloadquiz>

Das Online-Quiz ist eine Kooperation mit dem australischen Mental Load Project, das von der Mental Load-Expertin Dr. Robyn Miller ins Leben gerufen wurde. Mehr unter <https://mentalloadproject.com>. ■

Internationaler Frauentag

Jede und jeder für Gleichberechtigung

Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2022, der in diesem Jahr unter dem Motto „Break the Bias“ stand, haben dbb und dbb frauen dazu aufgerufen, in der Arbeitswelt endlich mit den Geschlechterklischees zu brechen.

„Frauen und Technik passen genauso gut zusammen wie Männer und Kindererziehung. Wir müssen uns in der Arbeitswelt endlich von den gängigen Geschlechterklischees verabschieden. Sie verhindern Fortschritt und zementieren soziale Ungleichheit in unserer Gesellschaft“, machten der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach und die dbb frauen Chefin Milanie Kreutz mit Blick auf den internationalen Frauentag am 8. März 2022 deutlich. Ihren Appell richteten Silberbach und Kreutz an die Entscheidungsträgerinnen und -träger in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft: „Jede und jeder kann einen Beitrag für eine geschlechtergerechte Gesellschaft leisten! Jetzt liegt es an den Vorgesetzten und

an jenen, die in der Verantwortung für unser Land stehen, mit gutem Beispiel voranzugehen.“

Insbesondere der öffentliche Dienst müsse hier Vorbild sein und den Weg in eine gleichberechtigte Arbeitswelt weisen, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz. Unbewusste Geschlechterstereotype sind aus ihrer Sicht eine der Hauptursachen für die langsamen Fortschritte bei der Gleichstellung im öffentlichen Sektor. „Trotz guter Vereinbarkeitsgesetze und Frauenförderpläne haben es Thomas und Hans – das zeigt die Statistik – immer noch leichter als Sabine und Christine, eine Führungsposition zu erlangen. Noch schwerer haben es Ayla und

Oxana. Und genau deshalb müssen wir bei den Einstellungsverfahren, aber vor allem auch bei der dienstlichen Beurteilung, noch viel genauer hinsehen. Unterbewusste Voreingenommenheiten sowie Leistungsbewertungskriterien, die oftmals klassisch ‚männliche‘ Erwerbsbiografien bevorzugen, bestimmen oft, wer für einen Job im öffentlichen Dienst oder eine bestimmte Führungsaufgabe ausgewählt wird und wer nicht“, erklärte Kreutz. Anonymisierte Bewerbungsverfahren und eine geschlechtersensible Leistungsbewertung, die familiäre Auszeiten als Erfahrungszugewinn werte, sorgten, dort wo sie bereits eingesetzt würden, für mehr Chancengleichheit. „Auf diese Weise wird verhindert, dass gerade Frauen frühzeitig durchs Raster fallen und gar nicht erst die Chance bekommen, im persönlichen Gespräch zu überzeugen.“ ■



Geschlossen für Geschlechtergerechtigkeit: dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach und dbb frauen Chefin Milanie Kreutz mit der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung.

© Businessfotografie Inga Haar



Equal Pay Day

Digitale Tools gezielt für mehr Lohngerechtigkeit nutzen

Digitale Tools und Software-Lösungen könnten auch im öffentlichen Dienst zu einer geschlechtergerechten Bezahlung von Männern und Frauen beitragen.

„Gendersensible Software-Lösungen und KI-Anwendungen könnten die Leistung von Beschäftigten objektiver abbilden denn je. Das birgt die Chance, geschlechtsspezifische Voreingenommenheit zu erkennen und deren Folgen – also auch geschlechterbedingte Verdienstunterschiede – systematisch anzugehen. Deshalb sollten wir auch im öffentlichen Dienst offen über gleichstellungsfördernde digitale Tools diskutieren. Denn hier sind es vorrangig klassische Rollenvorstellungen, die zu Entgeltunterschieden führen“, stellte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz mit Blick auf den Equal Pay Day am 7. März 2022 heraus.

Arbeitszeit ist kein Gradmesser für Arbeitsleistung

Insbesondere bei der vergleichenden Leistungsbewertung, die im öffentlichen Dienst ausschlaggebend für Beförderungen und Höhergruppierungen ist, könnten intelligente Systeme frühzeitig auf Diskriminierungen hinweisen. „Noch immer werden Bewertungskriterien angesetzt, die Arbeitszeit vor Leistung stellen. Vor allem die Leistung von Teilzeitkräften, die

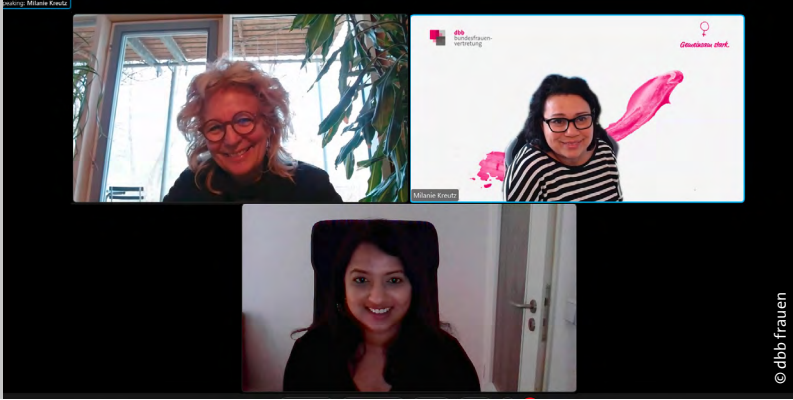
überwiegend weiblich sind, wird signifikant schlechter bewertet. Bedauerlicherweise gibt es hierzu bisher keine übergreifenden statistischen Auswertungen. Mit Hilfe von intelligenten Algorithmen-basierten Analysetools könnte die nötige Transparenz geschaffen werden, um dem Problem endlich auf den Grund zu gehen“, so die dbb frauen Chefin.

Kreutz warnte aber vor überhashten Schritten: „Solche tiefgreifenden Prozesse müssen eng von Personal- und Betriebsräten sowie

Gleichstellungsbeauftragten begleitet werden. Denn KI-basierte Systeme, wie fast jede Software, werden vor allem von Männern programmiert. Problemlösungen werden folglich auch aus einer männlich zentrierten Perspektive entwickelt und somit besteht ein hohes Risiko, dass systemische Benachteiligungen von Frauen reproduziert werden. Zusätzliche ungewollte Nachteile für Frauen könnten aber auch entstehen, wenn bei Personalentscheidungen unreflektiert auf Datensätze zurückgegriffen wird. Besonders kritisch ist das in Bereichen, in denen kaum Frauen tätig sind und die Referenzwerte fast ausschließlich von männlichen Beschäftigten stammen.“ ■

18 %

beträgt der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied in Deutschland laut Statistischem Bundesamt, für den öffentlichen Dienst wird er mit 6 Prozent beziffert. Der diesjährige Equal Pay Day fiel somit auf den 7. März und steht unter dem Motto „EQUAL PAY 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt“. 2008 wurde die jährliche Kampagne zum Equal Pay Day durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Equal Pay Day Initiative als Schwerpunktpartnerin und setzt sich für gendergerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst ein. ■



sie eine angemessene finanzielle Gegenleistung und gute Arbeitsbedingungen“, stellte Kreutz heraus.

Gleichstellung muss gemeinsames Ziel bleiben

Wenige Wochen zuvor, Ende Februar, hatte sich die dbb frauen Chefin mit Ulle Schauws, frauenpolitische Sprecherin der Grünen-Bundestagsfraktion, und Denise Loop, Obfrau der Grünen im Familienausschuss des Bundetages zum digitalen Austausch getroffen. Neben besseren Rahmenbedingungen für Frauen im öffentlichen Dienst und der familienfreundlichen Ausgestaltung des Steuerrechts stand die Frage nach mehr Diversität im öffentlichen Dienst im Mittelpunkt des Gesprächs.

Leider, so Kreutz, werde das Thema Vielfalt und Diversität noch viel zu oft nur im Bereich der Frauenpolitik verortet: „Dieses Silodenken müssen wir dringend aufbrechen. Denn Vielfalt ist ein Motor für Exzellenz in allen Bereichen unserer Gesellschaft.“ Grundsätzlich müsse noch stärker darauf geachtet werden, die klassische Gleichstellung der Geschlechter nicht gegen Diversity-Bestrebungen auszuspielen, machte Kreutz deutlich. Frauen und Männer seien noch längst nicht gleichgestellt. Allein deshalb müsse der Verfassungsgrundsatz zur Förderung der Gleichberechtigung weiterhin prioritär verfolgt werden, „und zwar in allen Politikfeldern gleichermaßen“, so Kreutz.

Wie der Anteil an Frauen in Führungspositionen weiter erhöht werden könne, wolle man in einem parteiübergreifenden Format in naher Zukunft konkretisieren. Unter anderem sollen dort auch praxisorientierte Lösungsansätze für den öffentlichen Dienst diskutiert werden, wie etwa Führen in Teilzeit oder Top-Sharing zu besseren Aufstiegschancen von Frauen beitragen können. ■

Gleichstellung in der Arbeitswelt

Frauenberufe aufwerten – Beschäftigungsanreize schaffen

Für eine gendergerechte Steuerpolitik und mehr Diversität im öffentlichen Dienst sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen und echte Aufstiegschancen für Frauen in den Verwaltungen hat sich dbb frauen Chefin Milanie Kreutz in Gesprächen mit Abgeordneten der Grünen-Bundestagsfraktion stark gemacht.

„Ich kann mich nur wiederholen: Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst wird sich nicht von allein lösen. Das erfordert ein Umdenken bei den Dienstgebenden. Jetzt sind sie es, die sich als faire, flexible und familienorientierte Arbeitgebende bei den Fachkräften bewerben müssen – und die wichtigste Zielgruppe sind hier aktuell die vielen gut ausgebildeten Frauen“, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz bei einem digitalen Treffen Ende März mit der Grünen-Bundestagsabgeordneten Beate Müller-Gemmeke, die Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales ist.

Insbesondere forderte Kreutz mehr Kreativität und Mut, sich in den Verwaltungen neuen Karrieremodellen zu öffnen. „Führungspositionen müssen für Teilzeitkräfte ermöglicht werden. Der öffentliche Dienst bietet sich hier als optimales Testumfeld an. Vor allem in den Bundesbehörden gibt es tolle Pilotprojekte, die teilweise bereits Schule gemacht haben. Auch für andere Bereiche sollte sich die Politik diesen Modellen öffnen“, so Kreutz, die großflächige Pilotprojekte für die gesamte Bundesverwaltung anregte. Auch die öffentliche Wirtschaft könne davon nur profitieren, um die Leerstellen in den Führungsetagen mit weiblichen Fachkräften zu besetzen.

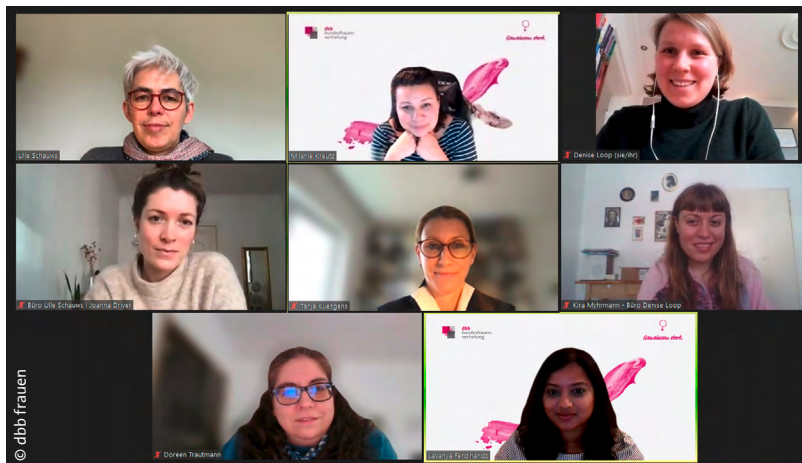
Steuerrecht: Frauen aus „Zuverdienerinnenrolle“ rausholen

Darüber hinaus müssten steuerpolitische Anreize geschaffen werden, die Frauen hinderten, in die Klischeefalle der „Zuverdienerin“ zu tappen. Die Absicht der Bundesregierung, die Steuerklassen III und V abzuschaffen, bezeichnete Kreutz hier als „einen guten ersten Schritt“. Jedoch sei man auch von einer gleichstellungsför-

dernden Familienbesteuerung noch weit entfernt. Vor allem getrennlebende Eltern und Alleinerziehende sowie Familienkonstellationen mit Kindern müssten in einem nächsten Schritt steuerlich bessergestellt werden.

Enttäuscht zeigte sich die dbb Chefin auch über die Ausweitung der Verdienstobergrenzen für Minijobs. „Wer einen Minijob annimmt, läuft Gefahr, lebenslang arm zu bleiben – und davon sind aktuell vor allem Frauen betroffen“, kritisierte Kreutz. Das Ziel müsse vielmehr sein, die Erwerbsbereiche von Frauen aufzuwerten und konkrete Anreize zu schaffen, einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit nachzugehen und nicht den Niedriglohnsektor zu stärken.

In diesem Zusammenhang verwies Kreutz auf die stockenden Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst, ein Berufsfeld, in dem überwiegend Frauen tätig sind: „Gerade diese Frauen verrichten eine Arbeit von unschätzbarem Wert für unsere Gesellschaft. Dafür verdienen





Internationaler Tag gegen Rassismus

Neue Perspektiven für Menschen mit Migrationsgeschichte schaffen

Zum Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März 2022 plädiert die dbb frauen Chefin Milanie Kreutz für mehr Chancengleichheit im öffentlichen Dienst.

„Als Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind wir Entscheidungstragende, Beratende, Dienstleistende sowie Kommunikatorinnen und Kommunikatoren. Diese Funktionen müssen wir mit einem echten Verständnis für Auswirkungen auf verschiedene Gesellschafts- und Bevölkerungsgruppen ausüben. Das erfordert interkulturelle Kompetenz, einen empathischen Führungsstil und Chancengleichheit für Menschen mit Migrationsgeschichte“, stellte Kreutz am 21. März 2022, dem Internationalen Tag gegen Rassismus, klar.

Während in Deutschland rund 22 Prozent der Erwachsenen über eine Migrationsvergangenheit verfügen, liegt deren Anteil in der öffentlichen Verwaltung bei lediglich 6 Prozent. Der öffentliche Dienst verfehle hier klar das Ziel, die Bevölkerung realistisch abzubilden. „Wir brauchen in allen Bereichen der Verwaltung, vor allem auch im gehobenen Dienst, mehr Menschen mit Migrationsge-

schichte. Und zwar nicht nur, weil wir es uns angesichts des immer größer werdenden Fachkräftemangels nicht leisten können, wertvolle Potenziale zu verschonen. Der öffentliche Dienst muss die vielfältige Gesellschaft, in der wir leben, widerspiegeln. Nur so können Verwaltungen ihre Kernkompetenzen bedarfsgerecht ausbauen und für jeden und jede eine lebenswerte Gesellschaft gestalten“, machte Kreutz deutlich. Das erfordere insbesondere eine zielgruppengerechte Ansprache von Nachwuchskräften und anonymisierte Bewerbungsverfahren. „Diese tragen vor allem auch dazu bei, Mehrfachdiskriminierungen von Anfang an vorzubeugen“, so Kreutz.

Mehr Empathie im Behördenalltag

Zudem forderte die dbb frauen Chefin im Behördenalltag mehr Empathie und eine vorurteilsfreie Kommunikation mit Mitbürgerinnen und Mitbürgern mit Migrationsgeschichte. „Meine philippinische Mutter hatte

sofort Vorbehalte, als sie hörte, dass ich mich für eine Karriere im öffentlichen Dienst interessiere. Als Einwanderin in Deutschland hatte sie der Gang zum Amt oft Überwindung gekostet – nicht nur, weil das ‚Beam-tendeutsch‘ zu komplex für sie war, sondern auch aufgrund von fehlendem Verständnis für ihre Umstände als Neuankömmling in einem fremden Land“, weiß die Steuerbeamtin aus eigener Erfahrung.

Laut Kreutz brauche es ein Behördenklima, das Unterschiede nicht totschweige, sondern Vielfalt zelebriere. Dabei verweist sie auch auf die Vulnerabilität von Frauen mit Migrationshintergrund. Es seien Schutzräume notwendig, in denen Tarifbeschäftigte ebenso wie Beamtinnen und Beamte aus marginalisierten Communities rassistische, sexistische und andere Vorfälle melden können – auch solche, die bisher nicht strafrechtlich verfolgt würden. ■

dbb landesfrauenvertretung sachsen-anhalt

Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes endlich umsetzen

Der Vorstand der dbb Landesfrauenvertretung Sachsen-Anhalt ist in die politischen Gespräche dieser Wahlperiode gestartet. Den Auftakt machte der Austausch mit der rechtspolitischen Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion in Sachsen-Anhalt, Karin Tschernich-Weiske.

Am Rande eines Fraktionstages hatten die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des dbb sachsen-anhalt, Michaela Neersen, und ihre Stellvertreterin Anette Dölle die Möglichkeit genutzt, mit Karin Tschernich-Weiske und deren Fraktionsreferentin Lisa Lewerenz grundlegende Herausforderungen für die neue Wahlperiode zu besprechen. Neersen betonte die Dringlichkeit einer Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz mit Klagerecht. Noch in dieser Wahlperiode müsse die Novellierung des über 25 Jahre alten Frauenförderungsgesetzes unbedingt gelingen, da das Gesetz die Anforderungen an moderne Gleichstellungspolitik nicht erfüllen könne.

Bereits zum internationalen Frauentag am 8. März hatte Neersen hier Druck gemacht. Zudem hatte sie die schnelle Nachbesetzung der Landesbeauftragten für Gleichstellung gefordert. Die Stelle ist seit über einem Jahr unbesetzt.

Familienfreundliches Beamtenrecht umsetzen

Ein weiteres Thema des Gesprächs mit Tschernich-Weiske war die aktuell anstehende Änderung des Landesbeamtengesetzes in Sachsen-Anhalt. Diese sieht vor, die Familienfreundlichkeit im Rahmen der Attraktivitätssteigerung zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung weiter auszubauen. Zudem soll das Gesetz an die aktuellen Rechtsprechungen



Michaela Neersen und Anette Dölle (rechts im Bild) im Gespräch mit Karin Tschernich-Weiske, MdL und Fraktionsreferentin Lisa Lewerenz (links im Bild).

des Europäischen Gerichtshofes, des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesverwaltungsgerichtes angepasst werden. Ebenso wurde im gemeinsamen Gespräch über die Auswirkungen von Teilzeit und Homeoffice auf dienstliche Beurteilungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gesprochen.

Die dbb landesfrauenvertretung sachsen-anhalt plant die Gespräche mit den Landtagsabgeordneten kontinuierlich fortzusetzen. ■

DSTG-Bundesfrauenvertretung

Frauenanteil in manchen Gremien noch zu niedrig

Knapp drei Monate vor dem DSTG-Steuer-Gewerkschaftstag, der am 22. und 23. Juni in Berlin stattfindet, haben die DSTG Frauen ihre Forderung nach einer paritätische Besetzung der Gremien erneuert.

„Wir haben bereits zahlreiche Anträge gestellt und auch eine Zuarbeit für einen Leitantrag ‚Homeoffice‘ geliefert“, berichtete Johanna Mieder, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung. Ganz besonders freue sich die DSTG-Bundesfrauenvertretung darüber, dass mehrere Frauen für die Wahl in die Bundesleitung kandidieren. „Die paritätische Besetzung von Gremien ist eine langjährige Forderung, die auch in unseren Anträgen zum Ausdruck kommt“, betonte Mieder. Der Anteil der weiblichen Bediensteten in der Finanzverwaltung liegt seit Jahren bei mehr als 50 Prozent – ebenso der weibliche Anteil der DSTG-Mitglieder.

Daher fordern die DSTG-Bundesfrauen, dass die unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnisse von Männern und Frauen auch in Gewerkschaftsgremien gleichermaßen

Beachtung finden. Die Zusammensetzung von Mitgliederhältnissen solle sich in der Besetzung der Gremien widerspiegeln. Dies gelte für alle gewerkschaftlichen Ebenen. „Noch immer bewegt sich der Frauenanteil in einigen gewerkschaftlichen Gremien auf zu niedrigem Niveau“, bedauerte Mieder. Es reiche aber nicht, bloß festzustellen, dass sich zu wenig Frauen auf die Positionen bewerben. Vielmehr müsse genauer hinterfragt werden, wie beispielsweise strukturelle Veränderungen vorgenommen

werden können, um Frauen die Teilnahme an gewerkschaftlicher Arbeit zu ermöglichen. „Wir sind sehr froh, dass die DSTG da auf einem guten Weg ist. Und wir begrüßen es, dass nach einer Änderung der Satzung im Jahr 2017 beim kommenden Gewerkschaftstag mindestens 40 Prozent der Delegierten weiblich sein müssen. In diesem Sinne wünschen wir den Kandidatinnen viel Erfolg bei der Wahl in die DSTG-Bundesleitung!“

Zudem äußerte Mieder die Hoffnung, dass der Steuer-Gewerkschaftstag in der geplanten Form in Berlin stattfinden wird. „Schließlich haben wir alle Sehnsucht nach einer Präsenzsetzung.“ Zudem stehe im Rahmen des Gewerkschaftstages auch bei der DSTG-Bundesfrauenvertretung ein wichtiges Ereignis an: die Wahl der Geschäftsführung. Sie wird direkt im Anschluss an den Steuer-Gewerkschaftstag durchgeführt. ■



DPVKOM

Arbeitswelt 4.0 – Entgrenzung der Arbeitszeit bleibt problematisch

„Equal Pay 4.0 – Gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt“ lautete der Titel der Diskussionsveranstaltung, zu der die DPVKOM am 15. März 2022 mehr als 30 Teilnehmende digital begrüßen konnte. Mitiniziert wurde der Web-Talk vom Deutschen Juristinnenbund (Regionalgruppe Bonn).

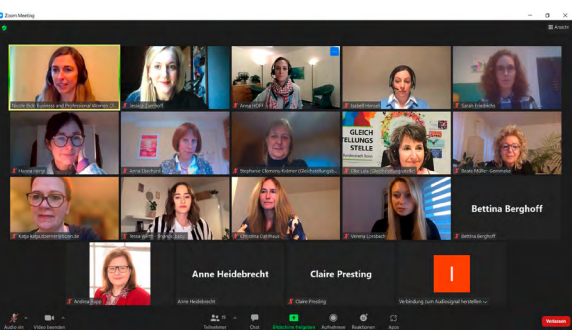
Nach einem Eingangsstatement der Bonner Oberbürgermeisterin Katja Dörner wies die Bundesvorsitzende der DPVKOM, Christina Dahlhaus, in der Diskussion auf Chancen und Risiken der Digitalisierung und der Arbeitswelt 4.0 hin. Auf der einen Seite könnten durch die mobile Arbeit unter anderem eine bessere

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht sowie Fahrtzeiten zur Arbeitsstätte eingespart werden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Möglichkeit von Homeoffice kämen vielen Frauen entgegen. Gleichzeitig sei die Entgrenzung der Arbeitszeit eine der größten Probleme der Digitalisierung.

Die DPVKOM-Bundesvorsitzende begrüßte das im Koalitionsvertrag vorgesehene digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften. Hierfür habe die DPVKOM zusammen mit der arbeitsmarktpolitischen Sprecherin von Bündnis 90/Die Grünen und Bundestagsabgeordneten, Beate Müller-Gemmeke, gekämpft. Es sei wichtig, dass Gewerkschaften Zugang zu den Beschäftigten im Homeoffice bekommen und so auch Informatio-

nen an die weiblichen Beschäftigten weitergeben können, auch um diese über ihre Rechte zu informieren. Leider tendiere der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Frauen, die auf digitalen Plattformen tätig sind, noch gegen Null.

Von den weiteren Diskussionsteilnehmerinnen Dr. Isabell Hensel (Juristin und Wissenschaftlerin mit einem Schwerpunkt auf Genderaspekten von Plattformarbeit), Tessa Wirth (Gründerin des Startups finance, baby!), und Beate Müller-Gemmeke wurden noch viele weitere Aspekte zur Arbeit und Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt thematisiert. Dabei sprach Beate Müller-Gemmeke unter anderem die Bewertung der Arbeit von Frauen an. Hierzu gebe es keine klaren Kriterien. So sei beispielsweise nicht auszuschließen, dass Frauen schlechter bewertet würden, weil sie wegen familiärer Verpflichtungen nicht rund um die Uhr erreichbar seien. Die Politikerin machte sich zudem dafür stark, dass sogenannte Solo-Selbstständige auch eine Art Tarifvertrag verhandeln können. Auch müsse die soziale Absicherung der Frauen geregelt werden. ■



vbob – Fachthemen digital

Gleichstellungspolitik neu beleben

Unter dem Motto „Gleichstellung neu beleben“ hatten der vbob Bundesvorsitzende Frank Gehlen und die Bundesfrauenvertreterin des vbob, Anna Diegeler-Mai, zum digitalen Austausch eingeladen. Insbesondere beteiligten sich zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte aus verschiedenen Ministerien und Behörden an der Diskussion.



Auch die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz brachte sich mit einem Impuls ein und diskutierte intensiv mit. Anna Diegeler-Mai verwies darauf, dass die Corona-Pandemie einmal mehr gezeigt habe, wie sehr sich die Rahmenbedingungen in den Familien – und vor allem für die meisten Frauen – Berufstätigkeit, Sorgearbeit und die Verantwortung für Kinder und Eltern – auf einen Schlag verändern können. Die manchmal eher formelhaft diskutierte Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Bemühungen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, seien jedoch ebenso in den Hintergrund getreten wie die Themen Equal Pay,

Equal Care und die Beseitigung des Gender Pay Gap. Frauen trugen weiterhin die Hauptlast der Sorgearbeit für die Familie.

Darüber hinaus wurde intensiv debattiert, welche Lehren für die Gleichstellungspolitik aus den Erfahrungen mit der Corona-Pandemie gezogen werden könnten. Die Pandemiezeit mit weitgehenden Homeoffice-Regelungen und der Notwendigkeit des Arbeitens und Führens aus der Ferne habe gezeigt, dass es mit Unterstützung durch digitalisierte Arbeitsprozesse gelingen kann, Änderungen an eingefahrenen Arbeits- und Führungsstrukturen vorzunehmen. Der Wunsch nach Änderung der Arbeitszeitgesetze und

der Arbeitszeitverordnung müsse gleichzeitig an die Politik herangebracht werden, Vorbilder aus anderen europäischen Ländern vor allem aus Skandinavien könnten helfen, so das Fazit.

Bundesvorsitzender Frank Gehlen forderte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu auf, zu den vielen besprochenen Einzelthemen der Gleichstellung Anträge an den vbob-Bundesvertretertag zu stellen. ■



Care Arbeit – alles andere als selbstverständlich

„Haben Sie heute schon die Kinder zur Kita und Schule gebracht, ein Elternteil versorgt oder etwas für Ihren Verein erledigt? Das ist nicht selbstverständlich! Deshalb sagen wir herzlich Danke!“ Mit diesem kleinen Dankeschön per E-Mail hatte die vbob-Ortsgruppe des Umweltbundesamtes zum Equal Care Day auf die ungleichverteilte Sorgearbeit aufmerksam gemacht und Verbesserungen angemahnt. ■



VBB Frauen

Schluss mit Geschlechterklischee-Denken

Angelehnt an das Motto des Internationalen Frauentages „Break the Bias“ hat der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) zum 8. März Lesezeichen verteilt. Damit soll auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufs- und Privatleben hingewiesen werden – und gleichzeitig die Frauen im Verband sowie deren Belange sichtbarer machen.

Bei Interesse können die Lesezeichen in der Bundesgeschäftsstelle des VBB in Bonn per Mail@vbb-bund.de angefragt werden. ■

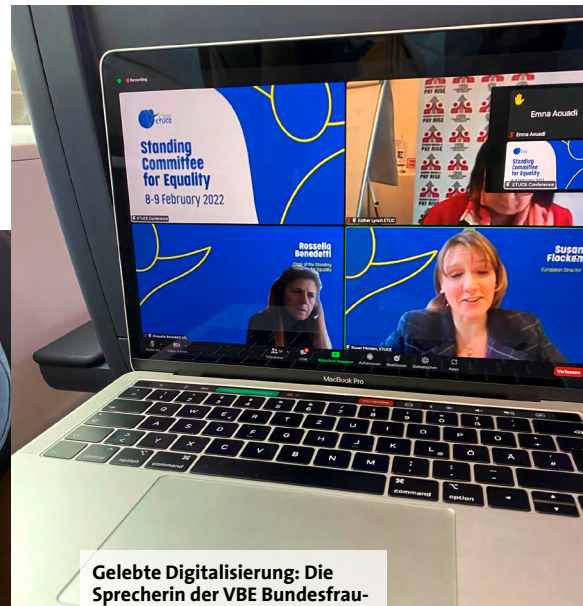
VBE Frauen

Gleichstellung ist Schlüssel zur Attraktivitätssteigerung des Lehrberufes

Wie kann Gleichstellung innerhalb qualitativ hochwertiger Bildung gefördert werden und gleichzeitig die Attraktivität des Lehrberufes steigern? Mit diesen Fragen befassten sich mehr als 50 Gleichstellungsexpertinnen und -experten der Gewerkschaften in ganz Europa auf der Jahrestagung des Standing Committee for Equality der European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Mit dabei war auch Bundesprecherin der VBE-Frauenvertretung Tanja Küsgens.

Ziel des europäischen Gewerkschaftsnetzwerks ist es, die im CSSE/ ETUCE Arbeitsprogramm und im Aktionsplan für Gleichstellung, Diversität und Inklusion festgelegten Prioritäten und Empfehlungen zur Chancengleichheit voranzubringen. In diesem Jahr stand die Schlüsselrolle der Gleichstellung und der Inklusion für die Verbesserung der Attraktivität und des Status des Lehrberufes sowie die Bereitstellung hochwertiger Bildung in der europäischen Region im Mittelpunkt. Lehrermangel und die Erneuerung der Gewerkschaften in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter waren ebenfalls ein zentrales Thema. Die Mitglieder diskutierten verschiedene Herausforderungen, um Gleichberechtigung im Lehrberuf zu erreichen und die Vielfalt in den Bildungsgewerkschaften zu erhöhen.

Neben Impulsen zum Thema „Gleichstellung und Menschenrechte“ von Referenten des ETUCE-Sekretariats, des Education International und des Europäischen Gewerkschaftsbundes arbeiteten die Gleichstellungsexpertinnen und -experten der Gewerkschaften die bewährten Verfahren in Breakout-Gruppen weiter aus und gaben ihr Feedback zum Entwurf des ETUCE-Strategiepapiers über die Erhöhung des Status und die Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs sowie zur Hauptresolution für die ETUCE-Sonderkonferenz 2022 ab.



Gelebte Digitalisierung: Die Sprecherin der VBE Bundesfrauenvertretung Tanja Küsgens nahm an der Online-Konferenz auf ihrem Weg nach Berlin im ICE teil.

Die Mitglieder stellten die Probleme der Arbeitsbelastung und des zunehmenden arbeitsbedingten Stresses mit besonders starken Auswirkungen auf Frauen heraus. Auch auf die Risiken der Digitalisierung in der Bildung und des „Blended Learning“ (bei uns bekannt als Hybrid-Unterricht) für Gleichstellung und Inklusion wurde hingewiesen. Die große Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen und die schlechten Arbeitsbedingungen im Bildungssektor beeinflussen die Qualität der öffentlichen Bildung stark und drängen Familien vermehrt zu privater Bildung oder zusätzlichen Bildungsdienstleistungen, wodurch

die bestehende vor allem sozioökonomische Kluft zwischen den Schülerinnen und Schülern vertieft wird.

In Anbetracht der Ergebnisse der ETUCE-Forschungsstudie über die Kartierung der Arbeitsmarkttrends und der Gewerkschaftspolitik für junge Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal unterstrichen die Mitglieder des Standing Committee, wie wichtig es sei, sicherzustellen, dass jungen Mitgliedern der Raum und eine sinnvolle Rolle innerhalb der Gewerkschaften und ihrer Arbeit eingeräumt werde. Dazu gehörten auch Schulungen zu Gewerkschaftsfragen und sozialem Dialog. ■

VRFF

Im Rundfunk sind zu wenig Frauen in Führungspositionen

Die Mediengewerkschaft VRFF hat anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2022 kritisiert, dass der Anteil an Frauen in Führungspositionen im Rundfunk immer noch viel zu langsam steige. Das gelte sowohl für die Privaten, als auch für den Öffentlich-Rechtlichen Rundfunk. Laut einer Studie von ProQuote („Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen

Macht in Deutschland?“), 2018) gebe es nur beim Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb) und der Deutschen Welle einen Gleichstand zwischen Männern und Frauen in journalistischen Führungspositionen. Schlusslichter seien Radio Bremen, der Saarländische Rundfunk und der Deutschlandfunk. In Verwaltungsräten und Kontrollgremien sehe es ganz ähnlich aus. ■

Nachgefragt bei Uta Zech, Initiatorin des Equal Pay Day:

„Geschlechtsneutrale Kriterien für die Bezahlung sind der bessere Weg“

In diesem Jahr stand der Equal Pay Day – der Aktionstag für Entgeltgerechtigkeit – ganz im Zeichen der Digitalisierung. Die Initiatorin des Equal Pay Day, Uta Zech, erklärt, welche Auswirkungen der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) auf Entgeltstrukturen hat, wie eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung im öffentlichen IT-Sektor gelingen kann und wie die Digitalisierung zum Treiber für geschlechtergerechte Bezahlstrukturen wird.

? *Wie „gerecht“ ist die Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt aktuell?*

Nicht gerechter als die im realen Leben. Das wäre wunderbar, wenn wir Geschlechtergerechtigkeit mittels intelligenter Algorithmen programmieren könnten. Siri und Alexa – übernehmen Sie!

? *Ist die Digitalisierung der lang erhoffte Treiber für Gleichstellung in der Arbeitswelt?*

Einige Vorteile gibt es: Mobiles Arbeiten, Homeoffice spart den Arbeitsweg und kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Das ist ein Vorteil nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter. Technische und digitale Lösungen für schwere körperliche Arbeiten haben das Potenzial, die Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt aufzuheben. Wer den Computer steuert, der schwere Teile im Autowerk zusammensetzt, ist dem Computer egal.

Doch können Algorithmen, Künstliche Intelligenzen keine geschlechtsneutralen Entscheidungen treffen. Solche Systeme werten die Daten aus, mit denen sie gefüttert werden. Aktuell sind das hauptsächlich Daten von weißen Hetero-Männern. Das führt zu diskriminierenden Ergebnissen. Algorithmen, die Frauen aus Bewerbungsprozessen aussortieren, nicht, weil sie schlechter sind, sondern weil Frau im Gegensatz zu Mann kein positives Kriterium ist, eben weil das Kriterium Mann als Datensatz dominiert. Ein sehr anschauliches Beispiel dafür: Dr. Kim Rössner kommt mit ihrer digitalen Mitgliedskarte nicht in die Dame-



© Dieter Bühler

Uta Zech ist seit Juni 2016 Präsidentin des Business an Professional Women (BPW) Germany e.V., der Kampagnen wie den Equal Pay Day und FrauMachtDigital initiiert und damit „das Bewusstsein einer ganzen Gesellschaft“ verändern möchte. Zech ist studierte Theaterwissenschaftlerin und Germanistin, Inhaberin einer Kommunikationsagentur in Berlin und unterrichtet als Dozentin an der Filmschauspielschule Berlin.

numkleide, weil der akademische Titel „Dr.“ Männern zugeschrieben wird. Nur diverse Teams in Forschung und Entwicklung können verhindern, dass sich unbewusste Vorurteile der realen Welt in der binären fortsetzen.

? *Die digitale Arbeitswelt verlangt zunehmend nach technikkaffinen Fachkräften und*

IT-SpezialistInnen. Weibliche IT-Fachkräfte sind aber immer noch rar. Auch der öffentliche Dienst beklagt hier einen eklatanten Fachkräftemangel. Gleichzeitig steigt der Druck, gleichstellungsorientiert einzustellen. Wie lässt sich im IT- und Tech-Bereich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreichen?

Leider nicht von heute auf morgen. Zu lange waren die Rollenbilder so, dass Frauen in technischen Berufen die Ausnahme bildeten. Doch Frauen können Technik und Männer Pflege! Um diese tradierten Rollenstereotype zu ändern, nimmt Bildung eine Schlüsselposition ein. Wir brauchen vorurteilsfreie und geschlechterneutrale pädagogische Konzepte in Schule, Hochschule und vor allem bei der beruflichen Beratung. Es genügt nicht, in der Schule eine AG Programmierung anzubieten, an der dann nur Jungs teilnehmen. Es ist wichtig zu fragen: Warum nehmen Mädchen nicht daran teil? Liegt es an der Gestaltung des Raums, liegt es an der Ankündigung, dem Thema, liegt es an Rollenklischees, die in der Klasse, an der Schule, durch das Lehrpersonal bewusst oder unbewusst vermittelt werden? Ein Pflichtfach Informatik, das Jungen und Mädchen für IT begeistert und das Geheimnis um Künstliche Intelligenz entmystifiziert, wäre ein guter Anfang, hier etwas zu verändern.

? *Schauen wir konkret auf den öffentlichen Dienst. Welche beruflichen Chancen bietet der öffentliche IT-Sektor Frauen aus dem Tech-Bereich – insbesondere weiblichen IT-Fachkräften? Welche Eigenschaften machen den öffentlichen Dienst aus Ihrer Sicht zum interessanten Arbeitgeber für weibliche IT-lerinnen?*

Die Tarifverträge im öffentlichen Dienst sind ein gutes Instrument, ►

► um gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten zu garantieren. Interessant wird es bei der Beurteilung und Beförderung. Welche Kriterien und Einschätzungen zählen hier? Wer nimmt sie vor und wie wird verhindert, dass unbewusste Vorurteile mitspielen? Niemand ist frei von unconscious bias. Sind Familienauszeiten und Teilzeit Ausschlusskriterium für Weiterbildung und Beförderung? Wenn der öffentliche Dienst sich hier als Vorreiter positioniert, hat das Vorteile im Kampf um die raren weiblichen IT-Kräfte.

? Was können Personalerinnen und Personaler beim Recruiting besser machen, um weibliche IT-Spezialistinnen und technikaffine Fachkräfte für eine Anstellung im öffentlichen Dienst zu begeistern?

Personalerinnen können ein Unternehmen nicht attraktiv machen. Möchte ich diverse Teams, weil sie effizienter und ökonomischer wirtschaften, wie viele Studien belegen, muss sich die Unternehmenskultur ändern. Bei den Stellenausschreibungen liegt die Verantwortung aber sehr wohl bei den Personalverantwortlichen. Es reicht leider nicht „m/w/d“ anzuhängen, der ganze Ausschreibungstext muss überprüft werden. Frauen hinterfragen sich oft selbstkritischer als Männer. Sie überlegen sich dreimal, ob sie zum Beispiel analytische Fähigkeiten haben. Diese Leerphrase durch die konkrete Aufgabe zu ersetzen, zum Beispiel: „Sie können mit Python umgehen?“, ermöglicht eine eindeutige Antwort. Und verhindert gleichzeitig, dass sich Menschen bewerben, die sich für analytisch halten, aber die spezielle Aufgabe gar nicht umsetzen können.

? Welche Rolle spielt eine stärker auf IT-Themen zielende Aus- und Weiterbildung des Bestandspersonals, um die Fachkräfteproblematik im öffentlichen Sektor langfristig in den Griff zu bekommen?

Eine wichtige Maßnahme, doch müssen Aus- und Weiterbildungs-

maßnahmen oder der Zugang zu digitaler Ausrüstung Frauen und Männern zu gleichen Teilen zur Verfügung stehen. Typische Lebensbiografien von Frauen sind mitzudenken – Teilzeit und Familienauszeiten dürfen keine Rolle spielen. Ein Quereinstieg ist in vielen Bereichen möglich. Selbstverständlich müssen sich die erworbenen Fähigkeiten in höherem Entgelt widerspiegeln. Ebenso müssen Frauen konsequent an der Entwicklung mobiler Arbeitsprozesse beteiligt werden, damit Wissen und Kenntnisse von allen Beteiligten die Umwandlungsprozesse so erfolgreich wie möglich gestalten.

? Diskutiert wird auch die Frage, ob es für IT-Kräfte gesonderte Tarifverträge im öffentlichen Dienst geben sollte. Wie stehen Sie zu dieser Debatte mit Blick auf geschlechtergerechte Bezahlung?

Nach dem Motto der Markt erfordert es, sonst heuern die raren Fachkräfte in der freien Wirtschaft an... Interessant, dass es in diesem Fall eine Berufsgruppe trifft, in der überwiegend Männer arbeiten. 90 Prozent aller Programmierenden sind männlich. Geschlechtsneutrale Kriterien für die Bezahlung sind auf jeden Fall der bessere Weg, da sollte auch der IT-Bereich keine Ausnahme machen.

Ernüchternd auf der anderen Seite ist, dass es für die händeringend Fachkräfte suchende Pflegebranche, in der vor allem Frauen arbeiten, nicht schon längst einen branchenübergreifenden Tarifvertrag gibt.

? Wie sollte ein IT-Tarifvertrag öffentlicher Dienst aus Ihrer Sicht ausgestaltet sein, um Entgeltunterschiede langfristig auszuschließen und günstigenfalls sogar gendergerechte Bezahlung festzuschreiben?

Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit ist die Voraussetzung, um die geschlechtsspe-

zifische Lohnlücke zu verringern. Doch selbst bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Erfahrung verdienen Frauen immer noch sechs Prozent weniger, in Informatikberufen laut Expertise von Aline Zucco für den Dritten Gleichstellungsbericht sogar sieben Prozent. Faire Bezahlung wird durch geschlechtsneutrale, transparente Gehaltskriterien erreicht wie sie zum Beispiel der Comparable Worth Index der Hans-Böckler-Stiftung vorschlägt. Jede Anforderung, die ein Beruf stellt, erhält einen Punkt – gleiche Punktzahl, gleiche Bezahlung.

? Welche Maßnahmen halten Sie darüber hinaus für geeignet, um geschlechterbedingten Entgeltunterschieden vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken?

Wir sollten überlegen, wie effektiv wir arbeiten wollen und können. Ist dafür tatsächlich die Präsenz im Büro notwendig? Und reichen 35 Stunden als Vollzeit nicht aus? Weniger Arbeitszeit ist nach der Studie von Karin Lange „Gender Care Gap – Zur Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern“ die effektivste Möglichkeit, um zurzeit hauptsächlich von Frauen erbrachte Sorgearbeit fair aufzuteilen.

Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile ist ein zweiter wichtiger Punkt. Niemand ist frei davon. Künstliche Intelligenz kann uns dabei unterstützen herauszufinden, welche Fragen, Einschätzungen, vermeintlich notwendige Voraussetzungen bestimmte Gruppen aus einem Bewerbungsprozess, einem Beförderungsprozess aussortieren. Wir können aus den Ergebnissen Rückschlüsse ziehen und unsere Einstellungen ändern. Und danach auch die Algorithmen.

Und wir sollten gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht als Bürokratiemonster disqualifizieren, sondern als wichtiges Instrument, um mit einer attraktiven Unternehmenskultur Fachkräfte zu binden und alle Potentiale zu nutzen. ■



© eamesBot / Colourbox.de

Frauen in Führungspositionen

EU-Standards sollen mehr Frauen zu Leitungspositionen verhelfen

EU-weit sollen mehr Frauen Führungspositionen übernehmen. Dafür sollen verbindliche Standards sorgen, die in allen europäischen Mitgliedstaaten eingeführt werden. Die wichtigsten Fakten zur neuen EU-Führungspositionenrichtlinie haben wir für Sie zusammengestellt.

? **Wie steht es in Europa um die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen?**

Im Jahr 2020 gingen rund 66,2 Prozent aller Frauen in der EU einer Erwerbstätigkeit nach. Das bedeutet, dass ungefähr 45 Prozent aller Erwerbstätigen in der EU weiblich waren. Trotz dieser hohen Zahl, sind Frauen in Führungspositionen noch immer deutlich unterrepräsentiert: 2020 waren nur etwas mehr als ein Drittel der Führungskräfte (34,3 Pro-

zent) weiblich. Dieser Anteil war seit dem Jahr 2012 nur geringfügig um 1,2 Prozentpunkte gestiegen.

Laut Statista waren 2020 in Deutschland 28,4 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt. Damit liegt Deutschland noch unter dem EU-Mittelwert von 34,3 Prozent. Lettland ist hingegen EU-Spitzenreiter mit 45,8 Prozent Frauen in Führungspositionen. Ebenso liegen Polen mit 43,7 Prozent und Schweden mit 42,2 Prozent relativ weit oben. Am wenigstens mit

Frauen besetzte Führungspositionen gibt es in Zypern mit lediglich 25 Prozent.

? **Wann tritt die EU-weite Regelung für eine verbindliche Frauenquote in Kraft?**

Am 14. März 2022 hatte der Rat der EU für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz in Brüssel mit einstimmigem Votum endlich den Weg für die Einführung einheitlicher Regelungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen freigemacht. Dieser Beschluss stellt eine wichtige Grundlage für das baldige Inkrafttreten einer entsprechenden Richtlinie dar. Das letzte Wort hat das EU-Parlament, das sich ►

► nun mit der Sache befasst wird und über die konkrete Ausgestaltung der Richtlinie verhandelt. Spätestens bis 2027 soll der Plan umgesetzt werden. Bereits ein knappes Jahrzehnt hatte die EU mit den Mitgliedsstaaten um die EU-Richtlinie gerungen. Bereits 2012 hatte die EU-Kommission den Vorschlag für die Richtlinie verfasst und auf den Weg gebracht. Deutschland, unter der Kanzlerschaft Angela Merkels, hatte die Umsetzung bisher mit seinem Veto im Rat blockiert.

? Welche Regelungen umfasst die EU-Führungspositionenrichtlinie?

Ziel der EU-Richtlinie ist es, „den Frauenanteil in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU substanziell zu erhöhen“. So sollen zukünftig 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten oder 33 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen sein. Von der Richtlinie sind allerdings nur Mitgliedstaaten betroffen, in welchen noch keine wirksamen Maßnahmen ergriffen wurden.

Kirsten Lühmann, stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion und Vorsitzende der Kommission FEMM der CESI, betonte in diesem Zusammenhang, warum eine EU-weite Richtlinie so wichtig ist: „Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass eine größere Geschlechtervielfalt in den Vorständen von Unternehmen deren Unternehmensklima deutlich verbessert und sie rentabler und nachhaltiger macht. Außerdem sind Frauen zunehmend gut qualifiziert: Mehr Frauen als Männer machen in Europa einen Hochschulabschluss. Dennoch fühlen sich viele Frauen nicht so frei in ihrer Berufswahl oder erhalten nicht die gleichen Jobchancen wie Männer.“

? Welche EU-Mitgliedstaaten verfügen bereits über verpflichtende Frauen-Quoten?

Bisher verfügen nur wenige EU-Mitgliedstaaten über verpflichtende Regelungen. Spanien gilt hier als Vorreiter: Bereits im Jahr 2007 hatte das südeuropäische Land als erster EU-Mitgliedsstaat eine verbindliche Quote für große börsennotierte Unternehmen eingeführt. Es folgten Island, Belgien, Frankreich, Italien und die Niederlande. In Deutschland wurde ein entsprechendes Gesetz erst 2015 beschlossen und 2021 nach einem aufwändigen Evaluationspro-

zess, an dem auch die dbb frauen beteiligt waren, novelliert.

? Welche Regelungen gelten in Deutschland?

Hierzulande gilt eine verbindliche Frauenquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte börsennotierter und gleichzeitig paritätisch mitbestimmungspflichtiger Unternehmen sowie für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist ein Mindestbeteiligungsgebot vorgesehen. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes – aktuell 94 Unternehmen – ist mindestens eine Frau in Vorständen verpflichtend, die mehr als zwei Mitglieder haben.

Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen und bei Renten- und Unfallversicherungsträgern sowie bei der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Mindestbeteiligung von einer Frau in mehrköpfigen Vorständen eingeführt. Das Mindestbeteiligungsgebot gilt künftig für aktuell rund 155 Sozialversicherungsträger.

Zudem müssen Unternehmen in Zukunft begründen, warum sie sich das Ziel setzen, keine Frauen in den Vorstand zu berufen. Außerdem müssen Unternehmen, die keine Zielgröße melden oder keine Begründung für die Zielgröße Null angeben, mit Sanktionen rechnen.

? Welche Vorgaben bestehen im öffentlichen Dienst?

Der öffentliche Dienst ist bisher von verbindlichen Quotenregelungen ausgenommen. Der Bund hat sich jedoch zum Ziel gesetzt, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen. Hier erhofft sich dbb frauen Chefin Milanie Kreutz von der EU-Richtlinie einen spürbaren Übertragungseffekt und langfristig verbindliche Zielvorgaben für die obersten Bundesbehörden und ihre nachgeordneten Bereiche. Positiv wertet Kreutz die Verbesserungen im Bundesgremienbesetzungsgesetz und im Bundesgleichstellungsgesetz. Danach kommen die Vorgaben zur Besetzung von Aufsichts- und wesentlichen Gremien des Bundes bereits ab zwei – bisher ab drei – vom

Bund zu bestimmenden Mitgliedern zur Anwendung.

Gesetzliche Regelungen allein würden jedoch nicht zum erklärten Ziel führen, Leistungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis 2025 paritätisch zu besetzen. „Das ist nur zu schaffen, wenn sich die Behördenkultur grundlegend ändert. Führungsaufgaben müssen nicht nur in Teilzeit ermöglicht werden, auch Beschäftigte, die lange Jahre in Teilzeit gearbeitet haben – und das sind nun mal überwiegend Frauen –, müssen Leitungsfunktionen erreichen können. Das setzt eine Führungskultur voraus, die empathisch ist, Leistung belohnt und Überstunden nicht mit Produktivität gleichsetzt“, forderte Kreutz anlässlich der Veröffentlichung des Gleichstellungsindex der Bundesregierung Anfang März. Laut Gleichstellungsindex ist der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden zwischen 2020 und 2021 um lediglich zwei Prozent auf 39 Prozent gestiegen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden liegt hingegen bei 55 Prozent. Vor allem dürfte der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen, heißt es im Bericht. ■

Wissenswert

Mehr Väter beantragen Elterngeld

Der Trend setzt sich fort: Auch 2021 haben mehr Väter Elterngeld bezogen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, hat sich die Zahl der Männer mit Elterngeldbezug im Vorjahresvergleich um 9 700 oder 2,1 Prozent erhöht. Dagegen ging die Zahl der leistungsbeziehenden Frauen leicht um 1 900 oder 0,1 Prozent zurück. Dadurch stieg der Väteranteil im Jahr 2021 auf 25,3 Prozent (2020: 24,8 Prozent). Im Jahr 2015 hatte er noch bei 20,9 Prozent gelegen. Insgesamt hatten 2021 knapp zwei Millionen Frauen und Männer in Deutschland Elterngeld erhalten. Das waren rund 7 800 oder 0,4 Prozent mehr als noch vor einem Jahr. ■

Frauenpolitische Fachtagung 2022

© Kreck Stock / Shutterstock



„New Work: Chance oder Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“

2. Juni 2022 von 10.00 bis 16.00 Uhr
im dbb forum berlin und im Livestream

Digital, effizient, an jedem Ort, für alle Lebenslagen passend gemacht: So stellen wir uns die digitale Arbeitswelt vor. Die Corona-Pandemie hat die Entwicklung hin zu mehr Homeoffice und flexibleren Arbeitszeitarrangements geebnet. Damit einher geht die Hoffnung vieler Frauen, Beruf und Privatleben, Familie und Karriere besser miteinander verbinden zu können.

Unter dem Motto „New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“ nehmen die dbb frauen auf der Frauenpolitischen Fachtagung die Arbeitsplätze von Frauen im öffentlichen Dienst in den Blick und werfen ein Schlaglicht auf die Entwicklungen seit Beginn der Pandemie: Wie digital arbeiten wir wirklich? Wie kann der drohenden Entgrenzung von Arbeitszeit und Privatleben entgegengewirkt werden? Was kann „New Work“ dazu beitragen, die faire Aufteilung von familiärer Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit in Familie voranzubringen? Und wie wird der öffentliche Dienst zum Vorreiter für geschlechtergerechtes digitales Arbeiten?

Im Austausch mit Expertinnen und Experten, Meinungsführenden sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Gewerkschaften werden die Chancen und Risiken von New Work-Modellen offengelegt und Lösungen für die öffentliche Verwaltung diskutiert. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, wird das Publikum begrüßen und in das Thema einführen. Aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach wird es Grußworte geben. Einen Überblick über die Auswirkung der Digitalisierung auf die Gleichstellung von Männern und Frauen gibt die Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht des Bundes, Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok. Am Nachmittag haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen aus dem Verwaltungsalltag in einer Fishbowl-Debatte einzubringen.

Alle Informationen zum Programm, Livestream und der Teilnahme vor Ort finden Sie unter www.dbb-frauen.de/fachtagung2022

Literaturgewinnen

Gender-leicht

Mit dem „Gendern“ ist das so eine Sache. Aus Sicht der Gleichstellung ist eine gendergerechte Sprache ein absolutes Muss. Doch nicht jede und jeder kann sich damit anfreunden. Jetzt gibt es eine hilfreiche Handreichung, die jenen hilft, die sich einer geschlechterinklusive Sprache nähern wollen und vielleicht auch jene von der Notwendigkeit überzeugt, die bisher dem Konzept „Gendern“ noch skeptisch gegenüberstehen: „Gender-leicht“ von Christine Olderdissen. Die Juristin und ausgebildete Journalistin gibt auf unterhaltsame Weise einen unkomplizierten Einblick in die vielfältigen sprachlichen Möglichkeiten, die uns im Deutschen zur Verfügung stehen. Dabei gelingt ihr, woran viele sprachwissenschaftliche Handreichungen bisher scheitern. Ohne erhobenen Zeigefinger vermittelt Olderdissen eine undogmatische Orientierungshilfe auf dem Weg zu einer fairen Sprache, indem sie sich an der Alltagssprache abarbeitet. Wie geschlechtergerecht sind Wörter wie „Nerd“, „Hacker“ und „Profi“? Warum funktionieren Genderstern & Co. am besten im Plural? Wo hat das masku-



line Genus seine Berechtigung? Input für das Buch bot das gleichnamige vom BMFSFJ geförderte Webprojekt, das Olderdissen für den Journalistinnenbund e.V. leitete. Unter Genderleicht.de wurden zwischen 2019 und 2021 praktische Fragen zur gendergerechten Sprache gesammelt und Zuschriften beantwortet. Die Essenz wurde im Buch festgehalten. Und das Ergebnis kann sich sehen

lassen: Praktisch, alltagsnah und in leicht verständlicher Sprache werden einfach umsetzbare Tricks vermittelt, wie man selbst geschlechtergerecht und stilvoll schreiben lernen kann – ohne sich zu verbiegen. Die dbb frauen verlosen in Kooperation mit dem Journalistinnenbund e.V. und dem Duden Verlag 5 Exemplare von „Gender-leicht“. Schicken Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten und Ihrer Mitgliedschaft unter dem Stichwort „Gender-leicht“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 16. Mai 2022.

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.