



Inhalt

aktuell

- +++ Frauen in Führungspositionen: dbb frauen und BMFSFJ geben Startschuss für Modellprojekt „Führen in Teilzeit“
- +++ Gleichstellung im öffentlichen Dienst: Neue Maßstäbe für eine familienorientierte Arbeitskultur setzen
- +++ Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst – dbb frauen begrüßen Aufwertung: „Das war erst der Anfang“
- +++ Gegen Gewalt an Frauen: Arbeitgebende müssen Kultur des Vertrauens aufbauen
- +++ 10 Jahre Deutscher Diversity-Tag: Vielfalt ist unser größtes Potenzial
- +++ landesfrauenvertretung dbb sachsen-anhalt: Mental Load – Missverhältnis sichtbar machen
- +++ sbb frauen Hauptversammlung 2022: Gleichstellung verpflichtet bis ins hohe Alter
- +++ tbb frauenvertretung: Unbewusste Denkmuster durchbrechen
- +++ vbba Bundesfrauenvertretung – Gleichstellungsplan der Bundesagentur für Arbeit: Statistiken über Teilzeit hinterfragen
- +++ DSTG-Bundesfrauenvertretung: Digitale Steuerverwaltung – DSTG-Frauen gestalten mit
- +++ DPoIG-Frauenvertretung: Frauen erfolgreich und Vorbilder sichtbar machen

event

- +++ Frauenpolitische Fachtagung 2022 – Geschlechtergerechte Arbeitswelt: „Wir müssen mit dem Status-Quo brechen“

fokus

- +++ Studie: Familienpolitik vernachlässigt Alleinerziehende

interview

- +++ Frauen in MINT-Berufen – IAB-Studie „Should I stay or should I go?“: „Weibliche Vorbilder am Arbeitsplatz sind wichtig“

mehrwert

- +++ Literatur gewinnen: Wir sind doch alle längst gleichberechtigt

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

Agil, digital, geschlechtergerecht: Viele Wege führen zum Ziel

Die Pandemie lehrt uns viele Lektionen. Eine davon ist: Die digitale Transformation von bestehenden Arbeitsprozessen ist kein Selbstläufer, sondern muss gewissenhaft gestaltet werden – und zwar gemeinsam mit den Beschäftigten. Diese Erkenntnis ist bei den Entscheidungstragenden in der Privatwirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst bereits an vielen Stellen angekommen. Doch das „Wie“ bleibt an vielen Stellen unbeantwortet.

Auf unserer Frauenpolitischen Fachtagung „New Work Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“ haben wir uns intensiv mit diesem „Wie“ befasst: Wie können wir den Pandemie-bedingten Digitalisierungsschub verstetigen? Wie können wir Prozesse in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes beschäftigtenfreundlich und bürgernah gestalten? Wie schaffen wir eine digitale Arbeitswelt, in der Ergebnisse mehr zählen als Anwesenheitszeiten? Und wie können wir zu einem neuen Führungsverständnis kommen, das vor allem Müttern bessere Chancen auf Leitungsfunktionen und attraktive Einkommensperspektiven eröffnet – und zwar nicht trotz, sondern mit Familie. Im Dialog mit Verwaltungsexpertinnen, Ökonominen und politischen Entscheidungsträgerinnen mit Geschlechterforschenden, Verhaltenspsychologen und Menschen aus den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes haben wir uns einen ganzen Tag Zeit genommen, um Wissen zu vermitteln, Verständnis für die jeweiligen Bedürfnisse in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu schaffen und um praxisorientierte Lösungsansätze zu diskutieren.

Dabei wurde sehr deutlich: Eine Generallösung für den geschlechtergerechten Wandel der Arbeitswelt gibt es nicht. Aber: Viele Wege führen zum Ziel. Im Kern geht es vor allem darum, die Beschäftigten zu ermächtigen und sie in den Prozess des Wandels wertschätzend einzubeziehen. Eine wichtige vermittelnde Rolle übernehmen hierbei die gewerkschaftlichen Interessensvertretungen sowie die Personal- und Betriebsräte. Denn letztendlich sind es die Menschen an der Basis – in den Jobcentern, den Kommunen, dem Gesundheitswesen, in Kitas, Schulen und Polizeidienststellen, die miteinander vernetzt und digital arbeiten können müssen. Im öffentlichen Dienst sind das überwiegend Frauen. Und sie wissen auch genau, wo der Schuh drückt und wie man den Druck rausnehmen kann (nachzulesen in unserem Tagungsbericht in dieser Ausgabe ab Seite 11).

Als dbb frauen vertreten wir die vielen weiblichen Beschäftigten, die um die Vorteile der Digitalisierung wissen und im mobilen, flexiblen, vernetzten Arbeiten große Chancen für eine familienfreundlichere, gerechtere und sozialere Arbeitswelt sehen. Sie zu unterstützen, den öffentlichen Dienst von morgen mitzugestalten, ist unsere oberste Prämisse. Dazu gehören neben offenen Gesprächen, darüber, wie wir künftig arbeiten wollen, vor allem auch ein gleichstellungsorientiertes Führungsverständnis, eine routinierte Mitbestimmungskultur und die kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Strukturen.

Milanie Kreutz

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Frauen in Führungspositionen

dbb frauen und BMFSFJ geben Startschuss für Modellprojekt „Führen in Teilzeit“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die dbb frauen haben sich über verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte im Bundesdienst verständigt.

Nur 11 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden führen in Teilzeit. Davon sind 73 Prozent Frauen. Führen in Teilzeit ist immer noch die Ausnahme.

„Wer für die Familie die Arbeitszeit reduziert – und das sind noch immer überwiegend Frauen – schafft es seltener in Führungspositionen. Wir wollen daher Führen in Teilzeit gemeinsam mit den dbb frauen im Rahmen eines Modellprojekts ausbauen. So sollen in Zukunft mehr Frauen die Chance erhalten, in Führungspositionen zu gelangen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Das ist ein wesentlicher Baustein, um das gesetzliche Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis Ende 2025 zu erreichen“, betonte Margit Gottstein, Staatssekretärin im BMFSFJ. Zusammen mit der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, gab sie Anfang Mai 2022 den Startschuss für das gemeinsame Projekt „Führen in Teilzeit“.

Teilzeit als Standardarbeitsverhältnis anerkennen

„Uns geht es vor allem darum, dass Teilzeitmodelle als Standardarbeitsverhältnisse anerkannt werden. Gerade im höheren Dienst muss es selbstverständlich sein, dass Frauen sich nicht zwischen ihren familiären Fürsorgepflichten und einer beruflichen Führungsposition entscheiden müssen“, machte Kreutz deutlich.

Kreutz verwies in diesem Zusammenhang auch auf die Bedeutung einer genderechten Haushaltsführung, die für die Gestaltung einer geschlechtergerechten und nachhaltigen Behördenkultur unabdingbar sei. Einen behördenübergreifenden Universalplan für den gesamten Bundesdienst zu entwerfen, sei jedoch nicht zielführend. Vielmehr müssten, so Kreutz, aufbauend auf den spezifischen Kapazitäten und Arbeitsanforderungen in den jeweiligen Ministerien sowie deren nachgeordneten Bereichen, konkrete Lösungen erarbeitet werden. „Jede Verwaltung kann Führen in Teilzeit zur Realität machen, denn unterschiedliche Konstellationen – Führungsverantwortung unter

mehreren Fachkräften aufzuteilen oder Führungspositionen in Teilzeit anzubieten – eröffnen vielfältige Spielräume.“

Führungskräften kommt Schlüsselfunktion zu

Vor allem aber gehe es in erster Linie darum, die Vorzüge dieser Führungsmodelle für die gesamte Belegschaft noch stärker zu kommunizieren. „Das Führen in Tandems hat beispielsweise den Vorteil, dass nunmehr zwei Ansprechpersonen Feedback geben können und damit auch zwei Meinungen zur Leistungsbewertung eingeholt werden können. Dienstliche Beurteilungen, die für die Karriereentwicklung von Beamtinnen ausschlaggebend sind, können so insgesamt fundierter, objektiver und ausbalancierter formuliert werden.“ Den derzeitigen Führungskräften käme eine Schlüsselfunktion zu: „Kommunikationsfähigkeiten und soziale Kompetenzen müssen ebenso trainiert werden wie Resilienz und Teamorganisation“, so Kreutz.

Darüber hinaus zeigten sich Kreutz und Gottstein mit Blick auf die aktuelle politische Situation einig: Frauen- und Gleichstellungsthemen dürfen auch in Krisenzeiten nicht aus dem Blickfeld geraten, sondern müssen krisenfest gestaltet werden. ■



dbb frauen Chefin Milanie Kreutz und Margit Gottstein, Staatssekretärin im BMFSFJ, geben den Startschuss für das gemeinsame Modellprojekt „Führen in Teilzeit“.

Gleichstellung im öffentlichen Dienst

Neue Maßstäbe für eine familienorientierte Arbeitskultur setzen

In politischen Gesprächen mit Bundestagsabgeordneten setzt dbb frauen Chefin Milanie Kreutz deutliche Akzente für eine familienfreundliche Arbeitskultur im öffentlichen Dienst.

„Wir brauchen endlich eine Politik, die Familienleben und Arbeitsleben nicht als zwei separate Lebensbereiche betrachtet, sondern familiäre Sorgetätigkeiten und Erwerbsarbeit zusammendenkt.“ Mit diesem Appell hatte sich die dbb frauen Chefin Milanie Kreutz an die Bundestagsabgeordneten Ulrike Bahr, Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bernd Rützel, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales gewandt. In den Gesprächen, die am 1. Juni 2022 stattfanden, machte Kreutz deutlich, warum die Verbindung beider Politikfelder so wichtig sei.

New Work braucht Rahmenbedingungen

Die Corona-Pandemie habe Rückschlüsse bei der Gleichstellung der Geschlechter mitgebracht, biete aber auch eine Chance für grundlegenden Wandel und mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt. Jetzt sei es essenziell, vor allem die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern: „Der Fachkräftemangel macht sich bereits heute in diversen Bereichen des öffentlichen Dienstes bemerkbar. Ohne die Attraktivität der Behörden für Nachwuchskräfte zu steigern und die ungenutzten Potenziale der vielen Frauen, die nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig sind, zu heben, werden wir diesem Problem nicht effektiv begegnen können“, so Kreutz.

Der öffentliche Sektor bräuchte ideale Voraussetzungen mit, um neue Maßstäbe für eine familienorientierte Arbeitskultur der Zukunft zu setzen. Viele Verwaltungen böten schon jetzt, dank etablierter Teilzeitmodelle und flexibler Arbeitszeitarrangements, gute Voraussetzungen für New Work-Modelle mit familienfreundlichem und geschlechtergerechtem Arbeiten an. Jetzt gelte es, diese Kultur mithilfe der Digitalisierung auf das nächste Level zu heben. „Vor allem müssen Führungspositionen

in diese Arbeitsrealität eingepreist werden, zum Beispiel über diskriminierungsfreie Beförderungsroutinen, die auch Teilzeitkräften eine Spitzenposition in Aussicht stellen und mit Leitungskonzepten, die Führen aus der Ferne zum gelebten Alltag machen“, machte Kreutz deutlich.

Sorgearbeit fair verteilen

„Ein Thema, das uns als gewerkschaftliche Frauenvertretung umtreibt, ist das der ungleich verteilten

tionen aufsteigen können“, erklärte Kreutz.

Leider werde das Thema der familiären Sorgearbeit politisch viel zu sehr im Bereich der Familienpolitik verortet. „Aus unserer Sicht muss auch Arbeitspolitik darauf ausgerichtet sein, Erwerbsleben und Familienleben miteinander vereinbar zu machen“, argumentierte Kreutz.

Es sei der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates, Lebensmodelle zu ermöglichen, in denen Frauen und Männer zugleich erwerbstätig



Auf Stippvisite im Bundestag: Milanie Kreutz traf sich am 1. Juni mit den Bundestagsabgeordneten Ulrike Bahr, Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bernd Rützel, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales.

Sorgearbeit. Frauen übernehmen im Durchschnitt 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Diese ungleich verteilte Last wirkt sich darauf aus, ob Frauen arbeiten, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, in welchen Branchen sie arbeiten und ob sie in Führungsposi-

sein und private Sorgearbeit leisten können. Dafür müssten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Menschen möglich machen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen, appellierte Kreutz. ■



Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst

dbb frauen begrüßen Aufwertung: „Das war erst der Anfang“

Die dbb frauen haben den Tarifsabschluss für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst als guten Anfang begrüßt. Mittel- und langfristig müsse allerdings noch mehr getan werden.

„Der Sozial- und Erziehungsdienst ist für uns von großer Bedeutung, immerhin stellen Frauen mit 83 Prozent den Großteil der Beschäftigten“, sagte dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt am 19. Mai 2022 in Berlin mit Blick auf die Tarifeinigung für die Beschäftigten in den sozialen Berufen. Am späten Abend des 18. Mai 2022 hatten sich Gewerkschaften und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf ein Aufwertungs- und Entlastungspaket für die rund 330.000 Kolleginnen und Kollegen geeinigt. „In der Vergangenheit wurden die Arbeits- und Tarifbedingungen der sozialen Berufe oft vernachlässigt, weshalb diese Verhandlungen von enormer Wichtigkeit waren. Trotz dieses ersten Schritts

zur echten Aufwertung sollten wir uns nicht ausruhen – das war erst der Anfang“, machte Kreuzt deutlich.

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung forderte, dass mittel- und langfristig mehr getan werden müsse, um das Berufsfeld attraktiver zu machen. Dies sei nicht nur eine Frage der Leistungsgerechtigkeit und des Respekts für diese Berufe, „sondern auch eine der Zukunft unserer Gesellschaft“. Die positiven Ergebnisse der jetzigen Einigung mit der VKA „sind vor allem den Kolleginnen und Kollegen zu danken, die trotz der Blockadehaltung der Arbeitgebenden nicht klein beigaben und auf der Straße gestreikt und gekämpft haben“, dankte Kreuzt den Beschäftigten – „das ist ihr Erfolg!“ ■

Die wesentlichen Ergebnisse der Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst:

Aufwertung ab 1.7.2022

- Zulage von 130 Euro monatlich (Entgeltgruppe S2 – S11a)
- Zulage von 180 Euro monatlich (Entgeltgruppe S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15, Fallgruppe 6)

Entlastung ab 1.7.2022

- 2 Regenerationstage pro Jahr
- Möglichkeit, durch Umwandlung der Zulage maximal zwei weitere Regenerationstage pro Jahr zu generieren

Perspektiven und Attraktivität verbessert, beispielsweise durch

- Verkürzung der Stufenlaufzeiten (= Einkommen steigt schneller) ab 1. 10. 2024
- Erweiterung der Heraushebungsmerkmale (= mehr Höhergruppierungen)
- Zulage für Praxisanleitung in Höhe von 70 Euro monatlich



Gegen Gewalt an Frauen

Arbeitgebende müssen Kultur des Vertrauens aufbauen

Neben finanziellen Mitteln zur Unterstützung gewaltbetroffener Frauen fordert dbb frauen Chefin Milanie Kreutz eine bundesweite Präventionsstrategie, die Arbeitgebende einschließt.

© Phimchanok / Colourbox

„Auch im zweiten Jahr der Pandemie ist die Zahl der häuslichen Gewalttaten weiter gestiegen und noch immer sind vor allem Frauen betroffen. Das muss uns als Gesellschaft alarmieren. Wir begrüßen es daher sehr, dass Bundesfamilienministerin Lisa Paus in den Medien zugesichert hat, die Mittel für den Opferschutz aufzustocken und den Zugang zu Hilfsangeboten gesetzlich regeln zu wollen. Was wir aber weiterhin vermissen, ist eine ganzheitliche Strategie, die neben den Hilfsangeboten auch den Ursachen von gewalttätigem Verhalten gegenüber Frauen grundsätzlich begegnet“, mahnte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz am 17. Mai 2022.

Der volkswirtschaftliche Schaden, den Gewalt in Familien anrichtet, sei immens. „Wir reden hier von Kosten in Milliardenhöhe, die die therapeutische Betreuung, fachliche Hilfe und medizinische Behandlung der Betroffenen, aber auch die damit verbundenen Arbeitsausfälle jährlich verursachen. Vor allem die Arbeitgebenden – allen voran der öffentliche Dienst – können einen wichtigen Beitrag zu einer gewalt-

freien Gesellschaft leisten, indem sie sich aktiv für den Schutz der eigenen Beschäftigten einsetzen“, so Kreutz.

Beschäftigte besser schützen

Im Kern gehe es darum, eine Kultur des Vertrauens aufzubauen, in der Beschäftigte, Auszubildende, Schülerinnen und Schüler Übergriffe melden können und in ihrem Anlie-

gen vorurteilsfrei ernst genommen werden. „Dazu gehört beispielsweise die Einrichtung von unabhängigen Anlaufstellen im dienstlichen Umfeld, die von Gewalt Betroffenen schnelle, unbürokratische Hilfe bieten und zwar auch im Falle von Übergriffen, die im beruflichen oder schulischen Umfeld passieren“, stellte Kreutz heraus. Bereits kleinsten Anzeichen von Gewalt müsste frühzeitig nachgegangen werden.

Darüber hinaus warnte Kreutz, dass im Arbeitsalltag sexualisierendes, herabwürdigendes und gewalttätiges Verhalten gegenüber Frauen noch viel zu oft verharmlost werde. „Etwa jede elfte erwerbstätige Person war laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Frauen sind mit 13 Prozent deutlich häufiger Ziel von Übergriffen als Männer. Im öffentlichen Dienst hat etwa jede vierte Frau solche Erfahrungen gemacht. Das wissen wir aus einer Forsa-Umfrage im Auftrag des dbb von 2018. Sexismus ist kein Kavaliersdelikt. Diese Haltung einzunehmen, ist Opferschutz erster Güte“, so Kreutz. ■

161.000

Opfer häuslicher Gewalt wurden laut einer Recherche der Welt am Sonntag 2021 bei Innenministerien und Landeskriminalämtern in den 16 Bundesländern polizeilich registriert. Das entspricht einem Anstieg von 1,3 Prozent gegenüber dem Jahr 2020. Das Dunkelfeld sei groß, weil viele Opfer sich nicht trauten, Anzeige zu erstatten. Den Recherchen zufolge sind zwei Drittel der Gewaltbetroffenen Frauen.

10 Jahre Deutscher Diversity-Tag

Vielfalt ist unser größtes Potenzial

Für mehr Vielfalt und Toleranz im öffentlichen Dienst macht sich der dbb gemeinsam mit der dbb jugend und den dbb frauen am Deutschen Diversity-Tag stark.

„Überall dort, wo Menschen in ihrer Vielfalt mit am Tisch sitzen, werden Diskussionen reicher, Entscheidungsprozesse besser und Organisationen stärker. Vielfalt in der Belegschaft ist unser größtes Potenzial und Grundlage für einen effizienten Staat. Und das sollte auch das Ziel sein, wenn wir über die Gestaltung des öffentlichen Dienstes der Zukunft sprechen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich des Deutschen Diversity-Tages am 31. Mai 2022.

Als zentraler Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger, aber auch als Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt trage der öffentliche Dienst entscheidend dazu bei, ein sicheres und gutes Zusammenleben in Deutschland zu garantieren. „Daher sprechen sich der dbb und seine Querschnittsorganisationen für ein nachhaltiges und effektives Diversitätsmanagement in der öffentlichen Verwaltung aus, das Benachteiligungen und Diskriminierungen jeglicher Art effektiv entgegenwirkt, junge Menschen fördert, Ältere mitnimmt, Frauen ermutigt und kulturelle Vielfalt als Bereicherung betrachtet“, so Silberbach.

dbb frauen: Gleichstellungsgrundsatz mit Leben füllen

Allem voran müsse ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Behörden und insbesondere der

„Let’s celebrate Diversity“

Unter diesem Motto beging der Deutsche Diversity-Tag am 31. Mai 2022 seinen 10. Geburtstag. Auch der dbb und seine Querschnittsorganisationen dbb frauen und dbb jugend sind Mitzeichnende der Charta der Vielfalt. Gemeinsam unterstützen sie das Ziel, einen vielfältigen öffentlichen Dienst zu gestalten, der frei von Diskriminierung ist und die Diversität unserer Bevölkerung widerspiegelt.

Führungsteams hergestellt werden, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreuz: „Für die zeitgemäße Behörden- und Arbeitskultur ist die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes gesetzlicher Auftrag. Gutes Diversity-Management ist mehr als ein Accessoire, wenn nicht sogar ein Muss.“ Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft garantiere jedoch nicht automatisch die Effektivität und Produktivität eines Teams beziehungsweise einer Organisation. „Es geht vielmehr um gegenseitigen Respekt und Akzeptanz, ums Zuhören und darum, Verständnis für einander zu schaffen. Nur, wenn wir Strukturen vorhalten, die den interkulturellen Blick zulassen, werden wir den gewünschten Effekt erzielen.“

Deshalb muss – neben fördernden Maßnahmen wie beispielsweise anonymisierten Bewerbungs- und Beförderungsverfahren oder Führungskräftebildungen – auch gegen Alltagsrassismus, Sexismus und Ausgrenzung vorgegangen werden“, so Kreuz.

dbb jugend: Vielfältigen, offenen und toleranten öffentlichen Dienst mitgestalten

Mit einem guten Diversity-Management könne der öffentliche Dienst weiter an Attraktivität gewinnen, stellte auch die dbb jugend heraus: „Diverse Führungsteams sind nach außen hin sichtbar und machen die Beschäftigung für viele verschiedene Personengruppen attraktiv. Sie vermitteln das, was junge Menschen suchen: ‚Vielfalt wird bei uns gelebt, du bist hier willkommen! Du kannst hier Karriere machen!‘ Damit wir hier einen Schritt weiterkommen, setzen wir uns als dbb jugend gezielt für mehr Diversität in allen Berufssparten des öffentlichen Sektors ein“, machte Toni Nickel, stellvertretender dbb jugend Vorsitzender deutlich. Junge Beschäftigte seien herzlich eingeladen, die gemeinsame Vision eines vielfältigen, offenen und toleranten öffentlichen Dienstes in der AG Diversity der dbb jugend in die Tat umzusetzen. Die erste Sitzung findet am 1. Juli 2022 in Köln statt. Interessierte können sich per E-Mail an die Geschäftsstelle der dbb jugend wenden: info.dbbj@dbb.de ■

© Colourbox.de

landesfrauenvertretung dbb sachsen-anhalt

Mental Load – Missverhältnis sichtbar machen

An welchen Stellen gilt es Frauen zu fördern? In welchen Lebensphasen sind Frauen überproportional belastet? Und wie wirkt sich das auf das berufliche Leben von Frauen und – nicht zuletzt – auf die Präsenz von Frauen in der Gewerkschaft aus? „Mental Load“ war das Thema des 3. Frauen-Stammtisch der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt am 5. Mai 2022.



Übersetzt spricht man bei „Mental Load“ von „mentaler Last“. Damit gemeint sind die unsichtbaren To-dos, welche tagtäglich im Alltag und im Beruf anfallen. Hier ein Beispiel: Bevor der Einkauf erledigt werden kann, muss klar sein: Was fehlt im Kühlschrank? Welche Events stehen an? Was isst meine Familie gern? Diese Art der Verantwortung und

der Organisation sowie die Ausführung der Aufgaben liegen überwiegend bei Frauen. Ferner ist dies eine immer wiederkehrende, nie endende, ermüdende und vor allem unsichtbare Arbeit.

Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl, Juristin und Wissenschaftlerin am Zentrum für Sozialforschung an der Universität Halle, stand zu diesem

komplexen Thema den Teilnehmerinnen am Frauen-Stammtisch mit Tipps zur Seite.

„Für mich war die zum Teil kontrovers geführte Diskussion in der Runde sehr spannend. Diese hat definitiv Einfluss auf die kommenden digitalen Frauen-Stammtische“, sagte Janine Dietz, stellvertretende Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des dbb sachsen-anhalt. Der aktuelle Trend der Retraditionalisierung von Gesellschaft wurde durch die Corona-Pandemie weiter befeuert, das klassische Rollenklischee von Frauen noch stärker bekräftigt. Hier waren es vor allem die Frauen, die die Erziehung und das Homeschooling von Kindern übernahmen, obwohl es objektiv gesehen, keine Gründe dafür gab. „Das hat nicht zuletzt Auswirkung auf die berufliche Entwicklung von Frauen und in welchem Maße sie bereit sind, zusätzlich zum Alltag Verantwortung zu übernehmen“, betonte Dietz. An dieser Stelle sei es daher wichtig, das Unsichtbare, sichtbar zu machen und Missverhältnisse benennen zu können. ■

SBB Frauen Hauptversammlung 2022

Gleichstellung verpflichtet bis ins hohe Alter

Bei der diesjährigen digitalen Hauptversammlung am 18. Mai 2022 begrüßten die SBB Frauen und die Frauenvertreterinnen der Mitgliedsgewerkschaften einen ganz besonderen Gast: Anne Schettler, Referentin für Gleichstellung im Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung.

Schettler informierte die Teilnehmenden über den aktuellen Stand des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes. Von besonderem Interesse für die Delegierten war hier die Darstellung der im aktuellen Gesetzesentwurf verankerten wesentlichen Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten.

Tanja Küsgens, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, berichtete über die neuesten Themen und Aktivitäten der dbb frauen. Steffen Winkler, Stellvertretender Landesvorsitzender des SBB, gab einen Überblick über das gegenwärtige Geschehen beim SBB.

Neben Themen wie der zukünftigen Ausgestaltung des Home-Office oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde insbesondere über die Situation pflegender



Menschen, die überwiegend Frauen sind, diskutiert. Diesen fehlen oft finanzielle Mittel und sie stehen vor großen bürokratischen Herausforderungen. Auch das Vorhandensein einer Krankenversicherung in dieser Lebenslage ist nicht selbstverständlich. Tanja Küsgens nahm die Anregungen für die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung mit. ■

tbb frauenvertretung

Unbewusste Denkmuster durchbrechen

Wie nehmen wir die Welt wahr und was beeinflusst unsere Wahrnehmung? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Frauen-Seminars „Unconscious Bias“ der Landesfrauenvertretung des dbb Thüringen.



In Kooperation mit der dbb akademie hatte die tbb frauenvertretung Ende April interessierte Gewerkschaftsmitglieder zum Seminar „Unconscious Bias“ ins Hotel am Schlosspark in Gotha eingeladen.

Kommunikationsexperte Jan-Christoph Daniel vermittelte den Teilnehmenden, wie man unbewusste Denkmuster erkennt und langfris-

tig verändert. Nach einer einführenden Begriffsklärung wurde die evolutionäre Bedeutung von abgekürzten Denkmustern nahegebracht. Schnell wurde klar, dass Voreingenommenheit zu fehlerhaften Neigungen beim Wahrnehmen und Urteilen führen können. Um neue Denkmuster zu entwickeln, ist es von zentraler Bedeutung umzudenken, das heißt: weg von trennenden Elementen hin zu einem offenen, auf Verbindung beruhenden Denken. Durch die Beispiele der Anwesenden konnte der Theorie Persönlichkeit eingehaucht und den Teilnehmenden das Thema nähergebracht werden. Dank des Seminars war es den Teilnehmerinnen möglich, die eigene Offenheit kritisch zu hinterfragen. Zudem wurden ihnen zahlreiche Denkanstöße mit auf den Weg gegeben, um auch künftig blinde Flecke in der eigenen Wahrnehmung zu vermeiden und neue Denkmuster zu etablieren. ■

vbba Frauenvertretung

Gleichstellungsplan der Bundesagentur für Arbeit: Statistiken über Teilzeit hinterfragen

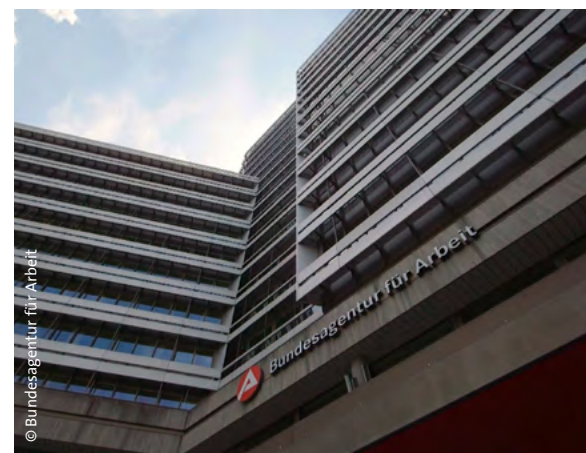
Mit Blick auf die Ergebnisse des 6. Gleichstellungsplans der Bundesagentur für Arbeit hat die vbba Frauenvertretung konkrete Handlungsempfehlungen für mehr Chancengerechtigkeit von Frauen formuliert.

Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) positioniert sich im Vorwort zum Gleichstellungsplan klar in Richtung Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie zum Thema Vielfalt. In der Bestandsaufnahme wird deutlich, dass die BA in allen Bereichen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt (mehr als 70%) – unter den Nachwuchskräften, Teilzeitbeschäftigten sowie befristeten Beschäftigten ist ihr Anteil besonders hoch.

Auf der Führungsebene III sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Das heißt, ihr Anteil liegt unter dem im Bundesgleichstellungsgesetz vorgegebenen Zielwert von 50 Prozent. Zudem werden Frauen auf allen Führungsebenen nicht

entsprechend ihres Anteils an der Beschäftigtenzahl repräsentiert. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen sind Beschäftigte in Teilzeit weiterhin nicht entsprechend ihrem Anteil vertreten, hier besteht laut vbba Frauenvertretung dringender Handlungsbedarf.

Auch in Bezug auf die dienstlichen Beurteilungen partizipieren Teilzeitbeschäftigte noch immer nicht in ausreichendem Maß in den Spitzenkategorien. Die vbba Frauenvertretung fordert hier insbesondere, die Statistiken über Teilzeit zu hinterfragen: Wie hoch ist der individuelle Teilzeitumfang getrennt nach Frauen und Männern? Gibt es zukünftig spezielle Fortbildungsangebote für Frauen, aber auch für Männer?



Um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen, müssten zudem alle Führungskräfte zu den Themen gendersensible Organisations- und Führungskultur, Personalentwicklung – auch für Teilzeitkräfte – und zu den Inhalten des Bundesgleichstellungsgesetzes geschult werden. ■

DSTG-Bundesfrauenvertretung

Digitale Steuerverwaltung – DSTG-Frauen gestalten mit

Die Frühjahrsitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung fand Ende März im Zeichen von Corona erstmals hybrid statt – mit dem Vorteil, dass viele Gäste teilnehmen konnten. Vor Ort trafen sich lediglich die vier Mitglieder der Geschäftsführung, um die Sitzung gemeinsam moderieren zu können – ein Konzept, das sich bewährte.

Das Schwerpunktthema bei den Berichten aus den Ländern war die jeweilige Umsetzung der Rechtsprechung zur amtsangemessenen Beamtentalimentation. „Viele Länder reagieren hier noch sehr zögerlich, andere haben schon strukturelle Veränderungen in der Besoldung angekündigt“, erläuterte Johanna Mieder, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung. Dass diese Arbeiten angepackt werden, finden die DSTG-Frauen richtig, denn die Bezahlung spielt eine große Rolle bei der Nachwuchsgewinnung. Mit Spannung verfolgten sie die Berichte ihrer Kolleginnen aus den anderen Bundesländern, in welche Richtung die politischen Überlegungen gehen.

Weiterhin hochaktuell sind die Weiterentwicklungen beim flexiblen Arbeiten. Die Erfahrungen des zweijährigen „Pilotprojekts“ Corona-

Homeoffice sind in vielen Ländern bereits erfolgreich in zukunfts-trächtigen Dienstvereinbarungen eingeflossen. Auch hier gibt es ganz unterschiedliche Ausgestaltungen. Hierzu wollen sich die Mitglieder der DSTG-Bundesfrauenvertretung weiterhin eng austauschen.

Digitale Transformation in der Finanzverwaltung

Die Vorsitzende der dbb bundes-frauenvertretung, Milanie Kreutz, berichtete, dass der digitale Wandel die politische Arbeit aktuell sehr beeinflusse. Kreutz stellte die Frage in die Runde, welche Folgen nach den Corona-Einschränkungen in den Finanzbehörden bereits konkret spürbar seien.

Berichtet wurde von tiefgreifenden Veränderungen in allen Bereichen: Ausgaben für Neubauten wurden eingespart, da durch Homeoffice-

Möglichkeiten mit weniger Platzbedarf in den Ämtern gerechnet werde. Die persönlichen Kontakte würden weniger werden, gemeinsame Aktivitäten außerhalb des dienstlichen Bereichs verschwänden. Dies treffe auch die Gewerkschaften empfindlich. Zwar könnten nun viele Frauen flexibel und von zu Hause aus arbeiten und dadurch Familie und Beruf vereinbaren. Doch bestehe die Gefahr, dass sie auch aus dem Blickfeld ihrer Vorgesetzten rückten, was sich negativ auf Beurteilungen auswirken könne.

In seinem Grußwort blickte der scheidende DSTG-Bundesvorsitzende, Thomas Eigenthaler, zurück auf die Themen, die die DSTG in den letzten Jahren bearbeitet hatte. Eigenthaler betonte unter anderem, wie notwendig eine gerechte Beteiligung der Geschlechter sei. Er habe die Frauenvertretung in seiner elfjährigen Amtszeit immer positiv begleitet, denn die Anliegen der Frauen seien berechtigt und wichtig. Der DSTG-Chef gab der Bundes-frauenvertretung mit auf den Weg, Präsenz zu zeigen, um ihre Themen zu platzieren. Dazu müssten sie auch für die entscheidenden Gremien kandidieren. Umso erfreuter zeigte sich die Vorsitzende Johanna Mieder, dass sich beim Steuer-Gewerkschaftstag im Juni drei Frauen für die DSTG-Bundesleitung zur Wahl stellen. ■



© DSTG (Bearbeitung Elke Brumm)

DPoIG Frauenvertretung

Frauen erfolgreich und Vorbilder sichtbar machen

Unter dem Motto "Frauen erfolgreich und Vorbilder sichtbar machen" trafen sich die DPoIG Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom 5. bis 7. Mai 2022 zum Seminar in Berlin.

Angélique Yumusak, frisch gewählte DPoIG-Bundesfrauenbeauftragte, leitete das Seminar und entwickelte gemeinsam mit Sabine Schumann, stellvertretende DPoIG Bundesvorsitzende, und den Teilnehmerinnen zukunftsweisende Ideen.

Dr. Anabel Ternès von Hattburg, Zukunftsforscherin, Professorin und Leiterin des Instituts für Nachhaltiges Management sowie Experte für Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Zukunftskompetenzen, begeisterte die Frauen für das Bewusstwerden der eigenen Kompetenzen und für die Möglichkeiten frauenpolitische Botschaften zielgenau zu gestalten und zu visualisieren. Dazu gab es Kreativtipps für die Fotografie sowie eine Einführung in das Basiswissen der Mediengestaltung. Schritt für Schritt lernten die Teilnehmerinnen, wie aus dem eigenen Bild eine effektvolle Grafik wird. „Solche Grafiken lassen sich wunderbar nutzen für Präsentationen, Poster oder Social Media-Auftritte. Und natürlich auch für Werbemittel, die die Wiedererkennbarkeit der DPoIG Frauenvertretung stärken“, so Yumusak.



Die Teilnehmerinnen des Seminars zusammen mit Angélique Yumusak, DPoIG Bundesfrauenbeauftragte (vorn, 2.v.l.) und Sabine Schumann (2. Reihe, 2.v.r.)

Die DPoIG Frauenvertreterinnen planten am letzten Seminartag Veranstaltungen, Aktionen und

Werbemaßnahmen für 2022 und 2023. „Wir haben viele kreative Ideen und wollen und werden unsere tollen und engagierten Frauen in der DPoIG noch sichtbarer machen“, betonte Yumusak. ■



Neu im Amt: DPoIG-Bundesfrauenbeauftragte Angélique Yumusak

Angélique Yumusak wurde vom Bundeshauptvorstand der DPoIG einstimmig zur neuen Bundesfrauenbeauftragten gewählt. Die bisherige Bundesfrauenbeauftragte Sabine Schumann war im letzten Jahr zur stellvertretenden DPoIG Bundesvorsitzenden gewählt worden und hatte Platz für ihre Nachfolgerin gemacht.

Yumusak, seit 1994 Polizistin, nahm während ihrer beruflichen Laufbahn verschiedene Aufgaben bei der Berliner Polizei wahr. Als Personenschützerin im Bereich der Individualgefährdung sind ihr Schichtdienst und bedarfsorientierter Dienst nicht fremd. „In diesen Jahren konnte ich viele Erfahrungen sammeln, bei denen Kommunikation und Empathie im Umgang mit Menschen besonders gefragt waren.“ Ihr Grundsatz lautet: „Frauen sind im Polizeiberuf nicht mehr wegzudenken. Das verändert die Polizei und mit diesen Prozessen können althergebrachte Strukturen und Denkmuster nicht immer mithalten.“ ■



Auf gute Zusammenarbeit: Tanja Küsgens, Elke Janßen, Ulrich Silberbach, Sabine Schumann, Milanie Kreutz, Synnöve Nüchter und Michaela Neersen begrüßen die neue Bundesfrauenministerin Lisa Paus (4. V.l.) auf der Frauenpolitischen Fachtagung im dbb forum berlin.

Fotos: © Businessfotografie Inga Haar

Frauenpolitische Fachtagung 2022

Geschlechtergerechte Arbeitswelt: „Wir müssen mit dem Status-Quo brechen“

„New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“ – unter dieser Überschrift nahmen die dbb frauen auf der 16. Frauenpolitischen Fachtagung am 2. Juni 2022 die Arbeitsplätze von Frauen im öffentlichen Dienst in den Blick. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Meinungsführenden sowie Entscheidungsträgerinnen

und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Gewerkschaften gingen sie der Frage nach, wie New Work dazu beitragen kann, die faire Aufteilung von familiärer Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit in Familie zu bringen und wie der öffentliche Dienst zum Vorreiter für geschlechtergerechtes digitales Arbeiten wird.

Kreutz:

Transformation im öffentlichen Dienst geschlechtergerecht gestalten

„Mobiles Arbeiten, Führen aus der Ferne und selbstbestimmte Arbeitszeiten – New Work bietet auch dem öffentlichen Dienst die Chance, sich von der Präsenzkultur zu verabschieden, die Menschen mit weniger Fürsorgeaufgaben – und das sind vorrangig Männer – in ihrer Karrie-

rentwicklung begünstigt. Flexible Arbeitsmodelle und Führungskonzepte wie Job- oder Top-Sharing, eröffnen Alleinerziehenden – und das sind überwiegend Frauen – ganz neue Möglichkeiten, sich finanziell besser aufzustellen“, machte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, in ihrer Auftaktrede deutlich.

Im „Bruch mit dem Status Quo“ sieht Kreutz eine Voraussetzung,

um die digitale Transformation im öffentlichen Dienst geschlechtergerecht zu gestalten. Starre Hierarchien und eine Führungskultur, in der Leistung und Arbeitszeit gleichgesetzt würden, stünden zunehmend im Konflikt mit den praktischen Arbeitsweisen und Abläufen einer digitalen Verwaltung. „Um diesen Alltags-Konflikt in eine Win-Win-Situation für Dienstgebende und Beschäftigte zu verwandeln, müssen wir Frauen im öffentlichen Dienst ▶



Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Gastgeberin der Frauenpolitischen Fachtagung

„Das ist genau das, was ich mir unter erfolgreicher Arbeit der Zukunft vorstelle“, so Silberbach.

Paus:
Führen in Teilzeit ist zentraler Baustein

Für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt gehe der Bund mit gutem Beispiel voran, betonte die Bundesministerin für Familie Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus, in ihrem Grußwort. „Unser Ziel ist Gesetz: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis 2025. Das Vorhaben ist ambitioniert, aber der Weg klar – wir brauchen eine moderne Verwaltung mit flexiblen Arbeitszeiten und fairen Karrierechancen für Frauen. Auch mehr Führen in Teilzeit ist in unserem ‚Plan FÜPo 25‘ ein zentraler Baustein“, so Paus. Bisher beschäftigten 20 der 23 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Führungspositionen, „da sind wir mit der Parität im Bundeskabinett weiter“.

Im öffentlichen Dienst insgesamt sei Führen in Teilzeit wie in der freien Wirtschaft immer noch die Ausnahme, „und diese Ausnahme ist weiblich“. Dabei, so Lisa Paus, liege darin ein enormes Potential, um Gleichstellung zu fördern. Hier müsse man in den nächsten Jahren unbedingt weiterkommen. 75 Prozent aller Beschäftigten in systemrelevanten

▶ mitreden. Wir stellen die Mehrheit der Beschäftigten und sind damit Teil der Lösung. Das setzt allerdings ein gleichstellungsorientierte Dienstrecht ebenso voraus wie zeitgemäße Beteiligungsmöglichkeiten für Personalvertretungen“, so Kreutz.

Silberbach:
Dienstgebende und Beschäftigte müssen an einem Strang ziehen

Auch der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach betonte in seinem Grußwort die Schlüsselrolle des dbb als gewerkschaftlicher Spitzenverband für den öffentlichen Dienst: „Es liegt in unserer DNA, den Wandel der Arbeitswelt gründlich zu begleiten und genau darauf zu achten, dass die Rechte und Interessen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen.“ Den Blick auf den massiven Fachkräftemangel in fast allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung gerichtet, forderte Silberbach: „Die Anziehungskraft, die eine digitale und geschlechtergerechte Arbeitskultur auf qualifizierte Fachkräfte ausübt, muss auch in den Verwaltungen als Mittel zum Zweck angesehen werden. Zukunftsfähiger Arbeitgeber kann nur sein, wer sich der Digitalisierung und der notwendigen Weiterentwicklung der Behördenkultur in aller Konsequenz öffnet. Dazu gehört es eben auch, ein Gesamtpaket an

attraktiven Beschäftigungsmaßnahmen anzubieten und mutig neue Konzepte auszuprobieren.“ Dass dies am besten funktioniere, wenn Dienstgebende, Beschäftigte und deren Interessenvertretungen öfter an einem Strang ziehen würden, zeige beispielsweise der gemeinsame Modellversuch, mit dem die dbb frauen und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Führen in Teilzeit“ in der Bundesverwaltung etablieren wollen.



Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender



Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

► Berufen seien Frauen, so die Ministerin weiter. „Die Frauen haben die Pandemie buchstäblich ‚gewuppt!‘ Die Krise der letzten Jahre habe zwar alle herausgefordert, aber auch Neues ermöglicht. Paus: „Die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt bringt Chancen für die Gleichstellung: Mehr Homeoffice und mobiles Arbeiten, weniger Wegezeiten, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es entstehen aber auch neue Gefahren. Mobiles Arbeiten darf nicht zur Homeoffice-Falle für die Frauen werden. Die Kolleginnen müssen im Betrieb und in der Dienststelle sichtbar bleiben. In diesem Kontext sind die Themen Kommunikation und Führungskultur besonders wichtig.“

Die 400.000 im dbb organisierten Frauen seien die Expertinnen, die wüssten, was die Kolleginnen vor Ort brauchen, um in Führungspositionen aufzusteigen. „Deshalb freue ich mich sehr über die Unterstützung der dbb bundesfrauenvertretung für unser Vorhaben. Durchsetzung von Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst – das macht Sie aus“, so Paus.

Borggräfe:
Moderne Verwaltung ist divers, agil und zukunftsfähig

„Es muss etwas passieren bei der Verwaltungsmodernisierung“, lautet das Credo von Dr. Julia Borggräfe.

fe, Associate Partner bei Metaplan. Für die Juristin und Verwaltungsspezialistin sind Innovationen in der Verwaltung aus verschiedenen Gründen unabdingbar. Zum einen, weil die öffentliche Verwaltung ein Kernelement der Demokratie ist: „Das ist der Teil von Demokratie, den Bürgerinnen und Bürger täglich erleben, denn mit 78 Prozent hat fast jede und jeder einmal pro

Jahr Kontakt zu einer Behörde. Wie dieser Kontakt aussieht, entscheidet über das Gefühl der Menschen, ob Demokratie funktioniert oder nicht.“ Bürgerinnen und Bürger erleben derzeit aber massiv, dass Arbeitsprozesse und Digitalisierung in der Verwaltung unzureichend sind. Zusammen mit der demografisch bedingten Zunahme des Personalmangels bestehe daher dringender Innovationsbedarf. Verwaltung stehe in ständigem Legitimationszwang gegenüber der Gesellschaft, machte Borggräfe deutlich. Wenn die Legitimation des Verwaltungshandelns nicht mehr schlüssig vermittelt werden könne, drohe eine Erosion der Legitimationsfähigkeit des Staates. „Somit sichert Verwaltungsinnovation die demokratische Systemerhaltung“, erläuterte Borggräfe. Das Gelingen der digitalen Transformation setze Verwaltungsinnovation voraus, was Prozesse und Organisation gleichermaßen betreffe. „Digitale Transformation setzt als Gelingensbedingung eine innovative Verwaltung voraus, weil dadurch neue Spannungen entstehen, die gemanagt und bearbeitet werden müssen – sowohl im Bereich der formalen als auch der informellen Strukturen.“ Das sei vor allem auch im Zusammenspiel mit der Wirtschaft essenziell.

Zum anderen, führte die Verwaltungsexpertin aus, dürfe der „Impact“ von Transformationsprozessen ►



Dr. Julia Borggräfe, Beraterin bei Metaplan

- ▶ auf die Organisation nicht vernachlässigt werden, damit die Beschäftigten Innovationen mittragen. Als Rahmenbedingungen für das Verwaltungshandeln umriss Borggräfe die Komplexe Pandemie, Klimakrise, Digitalisierung, Diversität, Urbanisierung und Demografischer Wandel: Bisher konzentrierte man sich auf digitale Anwendungen und deren Implementierung. Es müsse aber ebenso betrachtet werden, wie sich digitale Anwendungen auf die Führungskultur auswirken und wie neue Kommunikationstools Verwaltungsstrukturen und Prozessorganisation verändern. „Prozesse müssten stärker aus einer Nutzerinnen-Nutzer-Perspektive betrachtet werden. Wir müssen uns die Frage stellen: Welchen formalen Rahmen brauchen Innovationen?“

Die Schlüssel zum Gelingen der Transformation böten Diversität, Agilität und Zukunftsfähigkeit: „Diverse Teams treffen nachweislich die besseren Entscheidungen. Durch Diversität ist es möglich, Spannungen innerhalb der Belegschaft, bei der Einbindung der Bürgerinnen- und Bürger-Perspektive sowie auf Prozessebene zu bewältigen. Agile Formate des Verwaltungshandelns schaffen Möglichkeiten, Neues auszuprobieren und zu implementieren. Zukunftsfähigkeit richtet letztlich einen Suchscheinwerfer auf die Strukturen der Verwaltung, um Innovationspotenzial zu erkennen.“

Yollu-Tok:
Mobile Arbeit ist kein Allheilmittel

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der digitalen Transformation der Arbeitswelt war Thema von Aysel Yollu-Tok, die den Themenkomplex „New Work“ um Erkenntnisse und Aspekte auch aus der häuslichen Situation erwerbstätiger Frauen ergänzte. Die promovierte Volkswirtin mit Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die seit Oktober 2017 an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWS) lehrt und dort zugleich Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI) ist, präsentierte Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Forschungen zur „Care-Arbeit“ und setzte dazu Akzente aus dem aktuellen Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, den sie als Vorsitzende mit verantwortet.



Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung

„Frauen leisten immer mehr Care-Arbeit.“ Diese Aussage zog sich wie ein roter Faden durch den Vortrag. In der „Rush Hour des Lebens“ – also im Alter von Mitte 30 bis Mitte 40, wo sich wesentliche berufliche und familiäre Ereignisse bündeln, – klappte der größte „Gender Care Gap“ zwischen den Geschlechtern, erläuterte Yollu-Tok: „Frauen leisten dann durchschnittlich fünf Stunden und 18 Minuten Care-Arbeit täglich, Männer dagegen nur zwei Stunden und 31 Minuten“. Auch beim Einbezug anderer Lebensabschnitte weist die Forschung kaum bessere Werte auf: 2017 leisteten in heterosexuellen Paarhaushalten die Frauen 66 Prozent der Sorgearbeit im gemeinsamen Haushalt. Arbeiten beide Partner im Homeoffice, erhöhten Männer 2017 ihre Sorgearbeit um 0,6 Stunden, Frauen um 1,6 Stunden. Selbst während der Corona-Pandemie, als die Betreuungsstrukturen infolge geschlossener Kitas und Schulen komplett zusammengebrochen waren, erhöhte sich die Betreuungsarbeit bei den Vätern im Durchschnitt von zwei auf vier Stunden, während sie bei den Müttern von durchschnittlich fünf auf 7,5 Stunden kletterte.

Vor diesem Hintergrund müsse bei der Bewertung von „New Work“ auch das Geschlechter-Thema in den Blick genommen werden: „Die Chancen und Risiken von Homeoffice betreffen Frauen und Männer zwar

gleichermaßen – die Auswirkungen sind aber vergeschlechtlicht“, stellte Yollu-Tok klar. Schließlich sei die gesundheitliche Selbstgefährdung, die Homeoffice mit sich bringen könne, bei Männern und Frauen auf grundverschiedene Ursachen zurückzuführen: „Männer, die zu Hause arbeiten, sind mit einem großen Maß an Arbeitsintensität und Mehrarbeit konfrontiert, ihre Selbstgefährdung geht auf bezahlte Erwerbsarbeit zurück, während Frauen im Homeoffice ihre unbezahlte Sorgearbeit ausweiten. Mit anderen Worten: Männer werden für die Selbstgefährdung bezahlt, Frauen aber nicht“, zitierte Yollu-Tok ein Ergebnis aus dem Dritten Gleichstellungsbericht.

Fazit der Wirtschaftswissenschaftlerin: Mobile Arbeit biete gute Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. „Sie ist aber kein Allheilmittel. Hierfür müssen Geschlechterstereotype abgebaut werden, die Frauen eine 'natürliche' Begabung für Sorgearbeit zuschreiben, sozial- und steuerrechtliche Regelungen reformiert werden, die die ungerechte Verteilung von Sorgearbeit befördern, und Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Pflegearrangements nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ an den Bedarfen angepasst werden.“



Dr. Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie, u. a. Hochschule für Angewandtes Management Erding und Privatuniversität Schloss Seeburg

► **Spörrle:**
Geschlechterbezogenen Asymmetrien in der digitalen Teilhabe entgegenwirken

Dr. Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie, u.a. an der Hochschule für Angewandtes Management in Erding und der Privatuniversität Schloss Seeburg, lenkte den Blick auf die „Digitale Chancengerechtigkeit für Frauen“. Er zeigte auf, dass deutliche geschlechterbezogene Asymmetrien bei Kompetenzen für und Teilhabe an Digitalisierung bestehen. Während die digitalen Zugangsmöglichkeiten in Europa und Deutschland grundsätzlich und geschlechterübergreifend sehr hoch seien, erfolge bereits die Nutzung digitaler Technologien deutlich einseitiger, noch gravierender seien die Unterschiede bei der Ausgestaltung der digitalen Transformation.

„Wer ist hauptsächlich mit der Einführung digitaler Lösungen und Künstlicher Intelligenz befasst, wer verantwortet hier Entscheidungen und Prozesse?“, fragte Spörrle. Die Antwort: „Überwiegend Männer.“ Ob Anwendungen für den täglichen Gebrauch im Arbeitsalltag, Algorithmen

men etwa für die Personalauswahl oder tausende andere Prozesse – „diese Dinge sind selektiert und programmiert von Männern. Das ist selektiv, das ist kein robustes System und gesamtgesellschaftlich problematisch“, warnte der Wissenschaftler. Spörrle machte anhand eines Blicks zurück in die Geschichte das Ausmaß der männlichen Dominanz bei der digitalen Transformation deutlich: „Während die industrielle Revolution nicht ganz, aber doch halbwegs von beiden Geschlechtern mitgetragen wurde, liegt das Verhältnis zwischen gestaltenden Männern und Frauen bei der digitalen Revolution derzeit bei 90 zu 10. Das bedeutet eine noch radikalere Nicht-Teilhabe von Frauen als bei der industriellen Revolution.“ Es gelte, dieser asymmetrischen Ausgrenzung entgegenzuwirken. Zum einen durch den massiven Aufbau von Kompetenz: „Kompetenz ist ein wichtiger Faktor, wenn es um die Ursachen ungleicher Teilhabemöglichkeiten bei der Digitalisierung geht.“

Grundsätzlich stünde heute insbesondere auch digital ein immenses Bildungsangebot in Sachen Digitalisierungskompetenz zur Verfügung – was jedoch auch überwiegend nur von Männern genutzt werde. „Wenn wir hier nicht aktiv gegensteuern,

werden die Unterschiede immer größer“, zeigte Spörrle auf. Wichtig sei, dass Frauen die Einladung zum Kompetenzerwerb annehmen und zudem Führungskräfte digitale Aus- und Weiterbildung nachdrücklich incentivieren. Insbesondere von „Institutionen, die stark in der Standardisierung sind“ – sprich dem öffentlichen Dienst – erhoffe er sich hier ein beispielhaftes Vorgehen, so Spörrle.

Fish-Bowl-Debatte:
Von klassischer Behördenarbeit zu New Work

„Von klassischer Behördenarbeit zu New Work – muss sich der öffentliche Dienst für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt grundlegend ändern?“ lautete der Titel der Fish-Bowl-Debatte am Nachmittag. Neben Julia Borggräfe und Matthias Spörrle diskutierten dbb Frauen Chefin Milanie Kreutz sowie Joachim Kremser, Referatsleitung Organisation, IT, Haushalt, Beschaffung in der Oberfinanzdirektion NRW, mit dem Publikum.

Joachim Kremser machte deutlich, dass die Pandemie einen enormen Beschleunigungseffekt auf die Digitalisierung gehabt habe, ohne den die heutigen flexiblen Arbeitsmöglichkeiten in seiner Finanzverwaltung nicht denkbar gewesen seien. Zwar habe man sich vor der Pandemie mit mobilen Arbeitsweisen befasst, jedoch war dieser Versuch noch eher zögerlich. „Beharrungsvermögen wurde in der Pandemie aufgelöst, Bedenken mussten hintenangestellt werden, man hat es einfach gemacht. Zwei Jahre Feldversuch haben uns dazu gebracht: Das machen wir nach Corona weiter.“ Neben dem Ausbau der technischen Infrastruktur gehörten vor allem auch Führungspersonen dazu, die diesen Schub in dauerhafte Transformationsprozesse überführen wollten, sowie Fortbildungsmöglichkeiten und Onboarding-Prozesse, die die virtuelle mit der analogen Arbeitswelt verbinden.

Milanie Kreutz, die in der Finanzverwaltung NRW tätig ist, stellte klar: „Es führt kein Weg zurück“. Mobiles Arbeiten brauche Rahmenbedingungen, die zu den jeweiligen Beschäftigten und deren Arbeitsauftrag passten. „Deshalb setzen wir uns dafür ein, nicht nur ein Recht auf mobiles Arbeiten durch-

► zusetzen, sondern gleichzeitig auch das Anrecht auf einen Büroarbeitsplatz zu erhalten.“ Personalvertretungen sollten stärker eingebunden werden. Vor allem aber die Führungskräfte müssten in diesem Prozess mitgenommen werden. „Es geht jetzt darum, die Akzeptanz von flexiblem Arbeiten an die Basis zu bringen.“ Aber auch ein gleichstellungsorientierter Führungsstil müsse gefördert und gefordert werden, etwa über die Einführung entsprechender Leistungskriterien sowie Führungsmodelle wie Top-Sharing und Führen in Teilzeit, die Leitungsaufgaben für Frauen noch attraktiver machten.

Prof. Dr. Matthias Spörrle riet vor allem dazu, Sicherheit gebende Strukturen vorzuhalten, vor allem für Mitarbeitende, die digital aufgegleist worden seien. Hier müsse auch darauf geschaut werden, wie

hoch das Sicherheitsbedürfnis der Beschäftigten sei etwa mit Blick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder das Alter der Beschäftigten. Teilhabe für alle zu gewährleisten, sei „die wirkliche Arbeit“. Mit Blick auf die Einführung von co-kreativen Arbeitsweisen müsse auch die architektonische Umgebung für neue Arbeitsweisen berücksichtigt werden. Beispielsweise sollte es Rückzugsorte für Beschäftigte geben, die ungestörtes Arbeiten ermöglichen, während gleichzeitig nicht mehr für jede Arbeitskraft ein eigenes Büro vorgehalten werden könne.

Borggräfe führte die Frage nach äquivalenter Behandlung der Beschäftigten ins Feld. Insbesondere dort, wo Tätigkeiten nicht in Homeoffice ausgeübt werden können, müsse überlegt werden: „Was kann als Ausgleich angeboten werden, um gefühlte Ungerechtigkeit aus-

zugleichen?“ Zudem müsse auch hinterfragt werden, inwiefern mobiles Arbeiten als Privileg angesehen werde. „Es reicht nicht aus, nur darüber zu sprechen.“ Auch gehe es darum, zu überlegen, welches Mittel Führungskräften an die Hand gegeben werden könne, damit sie in einer digitalen Welt auch führen können. Hier seien beispielsweise Dienstvereinbarungen, die gemeinsam mit den Beschäftigten erstellt werden, ein probates Mittel.

Ein freier Stuhl in der Expertenrunde galt als Einladung zum Mitdiskutieren, die rege von den rund 150 Teilnehmenden angenommen wurde. Eingbracht wurden neben Erfahrungen und Herausforderungen aus der eigenen Verwaltungspraxis vor allem auch Lösungsansätze, die sich bereits bewährt haben. Moderatorin Juliane Hielscher führte beherzt durch die Fish-Bowl-Debatte. ■





Studie

Familienpolitik vernachlässigt Alleinerziehende

Frauen verfügen über deutlich weniger Lebenserwerbseinkommen als bisher vermutet. Am schlechtesten finanziell abgesichert sind alleinerziehende Mütter, wie eine aktuelle Studie zeigt.

Auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet – von der Ausbildung bis zum Einstieg in den Ruhestand – verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Nur etwas mehr als halb so viel Bruttoeinkommen wie Männer kommt am Ende für Frauen dabei heraus. Dieser sogenannte Gender Lifetime Earnings Gap ist für Mütter noch größer. Gemeinsam mit seinem Team hat Timm Bönke, Juniorprofessor für Öffentliche Finanzen an der Freien Universität Berlin, diese Lücke für heute 30-Jährige in ihrem Haupterwerbsalter, das heißt zwischen 20 und 55 Jahren, ausgerechnet. Besonders gravierend vielen die Einkommensunterschiede danach für die gut zwei Millionen alleinerziehenden Mütter in der Bundesrepublik aus. Zwar verdienen Sie nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben durchschnittlich ähnlich viel wie verheiratete Mütter. Auf das Lebenseinkommen gerechnet haben sie jedoch rund 520 000 Euro und damit 25 Prozent weniger Lebenseinkommen als verheiratete Mütter zur Verfügung. Auch, wer nur zeitweise alleinerziehend ist, muss mit Einbußen von rund 10 Prozent aufs Lebenseinkommen rechnen.

Damit offenbart die Untersuchung die Schwäche der aktuellen Familienpolitik, die noch immer vorrangig traditionelle Familienkonstellationen fördert: Denn kommt es in einer Ehe zur Trennung und fällt damit die partnerschaftliche Absicherung für Mütter weg, kann der Staat die Einkommensausfälle – etwa durch längere Elternzeiten oder familienbedingte Teilzeittätigkeit – in der Lebensperspektive nur unzureichend kompensieren. „Viele der familienbezogenen Leistungen sind noch immer

auf die eheliche Lebensgemeinschaft ausgerichtet, so wie das Ehegattensplitting oder die beitragsfreie Mitversicherung. Für Alleinerziehende oder nicht verheiratete Paare sind diese Leistungen nicht zugänglich“, sagt der Autor der Studie Timm Bönke.

Alleinerziehende sind zunehmend auf staatliche Leistungen angewiesen

Daraus erwächst für Alleinerziehende ein zusätzliches Dilemma. Denn die Zahlen zeigen auch, dass gerade Alleinerziehende zunehmend auf Transferleistungen angewiesen sind. Im Vergleich zu älteren Alleinerziehenden, die heute 58 Jahre alt sind, ist der Anteil der Transfers am gesamten Lebenseinkommen für jüngere teilweise alleinerziehende Mütter, die heute 37 Jahre alt sind, von 5 auf 9 Prozent und für überwiegend Alleinerziehende von 10 auf 17 Prozent stark angestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil des Einkommens aus Erwerbstätigkeit gesunken, weil sich beispielsweise Phasen der Ausbildung oder der Arbeitslosigkeit verlängert haben.

dbb frauen Chefin Milanie Kreutz zeigt sich angesichts dieser Entwicklung besorgt und fordert einen Perspektivwechsel in der Familienpolitik. „Wir müssen das Wohl der Kinder und das derer, die sich kümmern, ins Zentrum der Familienpolitik stellen. Wir müssen den Zugang zu familienfördernden Leistungen vom Familienstand entkoppeln und gleichzeitig Getrennt- und Alleinerziehende entstigmatisieren: Sie sind vollwertige Eltern und als solche haben sie staatlichen Rückhalt verdient“, stellt

Kreutz heraus, die selbst zeitweise alleinerziehend war.

Manuela Bariši von der Bertelsmann-Stiftung, die die Studie gefördert hat, bezeichnet insbesondere die Kombination aus Ehegattensplitting, steuer- und abgabefreien Minijobs und fehlenden Betreuungsmöglichkeiten als problematisch in ihrer Wirkung. „Viele Frauen stecken in der Zweitverdienerinnenfalle fest. Dadurch sind es bei Trennungen und im Alter vor allem Frauen, die gravierende finanzielle Einbußen in Kauf nehmen müssen“, mahnt Bariši. Vielmehr sollten Alleinerziehende finanziell bessergestellt und durch verlässliche und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung entlastet werden.

Betreuungskosten steuerlich besser berücksichtigen

Wer nach einer Trennung als Elternteil plötzlich allein dasteht, braucht vor allem unmittelbare und unbürokratische Unterstützung bei der Betreuung. „Kita- und Grundschulkindern muss der Zugang zu Ganztagsbetreuungsangeboten grundsätzlich ermöglicht werden, und zwar unabhängig vom finanziellen Status der Eltern. Wir erleben zurzeit rasante Kostenanstiege in allen Bereichen des Lebens. Alleinerziehende tragen diese Mehrbelastungen mit nur einem Gehalt. Den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende entsprechend zu erhöhen“, so Kreutz, „wäre jetzt das richtige Signal.“ Sinnvoll sei zudem die Einführung eines festen Freibetrags, gestaffelt je Kind, der nicht nur steuermindernd wirke, sondern direkt von der Steuerschuld abgezogen werde. Eine weitere wichtige Maßnahme sieht Kreutz in der steuerlichen Berücksichtigung von Betreuungskosten in Form von Werbungskosten: „Das entlastet gerade berufstätige Eltern, die allein auf sich gestellt sind und setzt wiederum einen positiven Anreiz für verheiratete Mütter, eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“

Der Gedanke, fürs Alter auch ohne Partner gut abgesichert zu sein, rät Kreutz, sollte immer präsent sein. „Vor allem aber wenn ein familiärer Pflegefall in der Familie auftritt, wird aus alleinerziehend schnell alleinpfliegend. Und gerade diese oft prekären Fälle muss die Politik im Blick haben. Mit der Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige im Stil des Elterngeldes könnten so viele allein auf sich gestellte Mütter im akuten Pflegefall entlastet werden.“ ■

Frauen in MINT-Berufen: IAB-Studie „Should I stay or should I go?“

„Weibliche Vorbilder am Arbeitsplatz sind wichtig“

Heute schließen dreimal mehr Frauen als noch vor 20 Jahren ein Studium in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) ab. Trotzdem sind weibliche Fachkräfte seltener in den klassischen technischen Berufen – etwa als Ingenieurin – tätig als männliche. Anica Kramer und Judith Hild sind im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf die Suche nach den Ursachen gegangen. Im Interview sprechen sie mit uns über die Ent-Stereotypisierung von Berufsbildern, „weibliche“ Motive bei der Berufswahl und geben Tipps, wie der öffentliche Dienst daraus Vorteil ziehen kann, um die Fachkräftelücke im technischen Bereich zu schließen.

? *In den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) waren weibliche Studierende jahrzehntelang deutlich in der Unterzahl. Hat sich der Anteil an MINT-Absolventinnen in den vergangenen Jahren weiterentwickelt?*

Anica Kramer

Bereits seit 15 Jahren beobachten wir einen konstanten Anstieg der Zahl an MINT-Absolvent*innen. 2020 gab es doppelt so viele MINT-Absolvent*innen wie noch 2005. Dabei gilt die positive Entwicklung der Absolvent*innenzahlen nicht nur für Männer. Denn die Zahl der Absolventinnen ist in gleichem Maße gestiegen wie die der Absolventen. Diese Entwicklung führt allerdings dazu, dass der Anteil der MINT-Absolventinnen seit 2005 nahezu konstant ist – auch wenn heute mehr Frauen ein MINT-Studium abschließen als je zuvor.

? *Der Frauen-Anteil unter MINT-Absolvent*innen ist also seit vielen Jahren konstant. Wie sieht es denn nach dem erfolgreichen Studium aus? Wieso ist die Übergangsrate von MINT-Studium in einen MINT-Beruf bei Frauen geringer als bei Männern?*

Judith Hild

Das ist eine interessante Beobachtung. Wir haben anhand einer Analyse von Daten des sozioökonomischen Panels festgestellt, dass der Anteil von Frauen, die in den ersten fünf Jahren nach Abschluss ihres MINT-Studiums in MINT-Berufen



© privat

Anica Kramer ist seit Oktober 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe“ am IAB. Zudem ist sie als Post-Doktorandin an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der empirischen Arbeitsmarktforschung und dabei insbesondere auf der Migrations- und Bildungsökonomik.

arbeiten, signifikant geringer ist als der Anteil von Männern. Fünf Jahre nach Abschluss des Studiums haben 70 Prozent der Männer in einem MINT-Beruf gearbeitet, aber nur 56 Prozent der Frauen. Das ist ein Unterschied von 14 Prozentpunkten. Wenn man die Bestrebungen von Politik, Universitäten und Fachhochschulen sowie Unternehmen durch Initiativen wie beispielsweise „Komm, mach MINT“ oder „Girls‘ Day“ bedenkt, um mehr Frauen und Mädchen für MINT-Themen oder ein



© privat

Judith Hild war als wissenschaftliche Hilfskraft am IAB angestellt. In ihrer Abschlussarbeit untersuchte sie die Effekte einer Mathematik-Reform auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei MINT-Studien- und Berufswahl. Nach Abschluss des Studiums wechselte sie in das Gesundheitswesen und arbeitet nun mit Daten der Gesundheitsversorgung.

Studium zu begeistern, stellt sich die Frage nach weiteren wichtigen Faktoren dafür, dass Frauen nach einem MINT-Studium dann tatsächlich auch in MINT-Berufen arbeiten.

Anica Kramer

Diese Faktoren lassen sich mit unseren Daten leider nicht identifizieren. Die Studienlage dazu ist allgemein noch sehr dünn, doch es gibt schon eine Handvoll Forscherinnen und Forscher, die sich mit dieser Thematik beschäftigen. ▶



- **?** *Industrie-, Chemie- und Software-Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften. Was läuft da falsch? Werden Männer bei der Auswahl der Bewerber bevorzugt oder gehen die Unternehmen zu wenig auf die Bedürfnisse weiblicher Beschäftigter ein?*

Anica Kramer

Einige Studien bestätigen die Beobachtung, dass weniger Frauen nach dem Studium einen MINT-Beruf ergreifen als Männer. Was die Ursachen für die geringere MINT-Einstiegsquote bei Frauen sind, lässt sich anhand unserer Daten nicht erklären. Ein Grund könnte darin liegen, dass sich Frauen häufig gegen den Einstieg in einen MINT-Beruf entscheiden. Was die Ursachen sind, gilt es künftig zu erforschen.

- **?** *Sollten Jobsicherheit, und gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht genügend Argumente sein, um Naturwissenschaftlerinnen und Techni-*

kerinnen zu überzeugen: Was könnte der öffentliche Dienst tun um „Arbeitgeber der ersten Wahl“ für MINT-Absolventinnen zu werden?

Judith Hild

Um als Arbeitgeber für MINT-Absolventinnen attraktiv zu sein, gilt es, zwei Dimensionen zu beachten: Generell haben sich die Anforderungen an Unternehmen von Berufsanfänger*innen verändert. Absolvent*innen treten heute sehr viel selbstbewusster auf als vor 10 Jahren und haben klare Vorstellungen davon, was das Unternehmen bieten muss. Als erste Dimension sind allgemeine Wertvorstellungen zu berücksichtigen. Zum Beispiel spielen Beziehungen, Familie und Freunde heute als Wert für Berufseinsteiger*innen eine wichtige Rolle. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist also ein gutes Argument, um sich allgemein als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Anica Kramer

Als zweite Dimension kommen Erwartungen, speziell von MINT-Absolventinnen hinzu: Es gibt Hinweise darauf, dass Frauen sich

von einer männlich geprägten Unternehmenskultur abschrecken lassen. Auch weibliche Vorbilder am Arbeitsplatz sind wichtig. Es muss intern geprüft werden, ob Männer und Frauen nicht nur beim Gehalt, sondern auch in Punkto Karriereperspektiven, also Aufstiegsmöglichkeiten und in der innerbetrieblichen Hierarchie, gleichbehandelt werden.

- **?** *Doch zurück zum Berufsbeginn: Was muss im Bildungsbereich passieren, damit Mädchen und junge Frauen so genannte „Männer-Berufe“ kennen- und lieben lernen?*

Anica Kramer

Mädchen trauen sich in Mathematik und damit auch MINT-Fächern eher weniger zu. Studien haben gezeigt, dass Mädchen bei gleicher Mathematikleistung ihre Begabungen schlechter einschätzen als Jungen – das hat natürlich Einfluss auf Bildungsentscheidungen und damit später auch auf die Berufswahl. Hier sind Lehrer und Lehrerinnen gefragt – sie müssen dafür sorgen, dass sich die Zuschreibung von Begabungen ►

- ▶ nicht an traditionellen Vorstellungen orientiert. Über den gesamten Bildungsverlauf müssen Mädchen also dazu motiviert werden, ihre Präferenzen nicht nach Geschlechterrollenstereotypen zu wählen, sondern nach der tatsächlichen Kompetenz.

? *Ist eine Initiative wie der Girls' Day hierbei hilfreich oder schon nicht mehr zeitgemäß?*

Judith Hild

Generell ist es wichtig, dass solche Initiativen wissenschaftlich begleitet werden, um zu erfahren, wie sie wirken. Der Girls' Day setzt eher spät im schulischen Lebenslauf an, geschlechterspezifische Stereotype bilden sich allerdings schon früh im Leben aus. Das muss bei der Entwicklung von künftigen Initiativen unbedingt berücksichtigt werden.

Anica Kramer

Beim Girls' Day geht es auch um das Kennenlernen von Berufsbildern

und weiblichen Rollenvorbildern. Dies sind wichtige Aspekte, um Mädchen die ganze Palette an beruflichen Möglichkeiten aufzuzeigen.

? *Gibt es Hinweise, welchen Einfluss Rollen-Vorbilder auf die (berufliche) Orientierung ausüben und wenn ja, woher kommen die erfolgreichsten „Role Models“: aus den Familien, Bildungseinrichtungen oder InfluencerInnen-Kreisen?*

Anica Kramer

Eine aktive Unterstützung von Lehrkräften und Bezugspersonen vor und während der Schulzeit ist wichtig, um das Selbstbild und die Motivation eines Kindes für Mathematik und Technik zu stärken. Eine Studie in den USA hat gezeigt, dass Mädchen, die von Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet wurden, die Vorbehalte gegenüber der Mathematikfähigkeiten von Mädchen hatten, später seltener MINT-Fächer

studierten und in MINT-Berufen arbeiteten.

Judith Hild

Neben den Lehrerinnen und Lehrern haben auch die Eltern Einfluss auf MINT-Bildungsentscheidungen. Wenn ein Elternteil in einem MINT-Beruf beschäftigt ist, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kind MINT-Fächer studiert und dort arbeitet – das gilt besonders für Mädchen. Außerdem haben auch geschlechtsspezifische Stereotypvorstellungen von Eltern einen Einfluss auf die Einstellung ihrer Kinder zu Mathematik.

Eltern und Lehrerinnen und Lehrer können schlussendlich nur dann etwas bewirken oder Vorbild sein, wenn sie tatsächlich von den Potenzialen und beruflichen Möglichkeiten von Mädchen überzeugt sind. Eine gesellschaftliche Ent-Stereotypisierung von Fähigkeitszuschreibungen und Berufsbildern könnte dazu beitragen. Es ist denkbar, dass die dafür entscheidenden Botschaften auf lange Sicht auch über soziale Medien transportiert werden könnten. ■

Literaturgewinnen

Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!

„Viele Frauen wollen doch gar keine Karriere machen.“ Oder: „Vermisst du dein Kind nicht, wenn du alleine wegfährst?“ Welche Frau hat diese oder ähnliche Sätze noch nicht gehört? Oder ist in Debatten um Frauenrechte, Gender Gaps und Führungspositionen mit dem Totschlagargument „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!“ konfrontiert worden? Alexandra Zykunov sind diese „Bullshitsätze“, wie sie sie nennt, zu oft begegnet und so entstand dieses Buch. In unterhaltsamen Anekdoten zerlegt Zykunov, Co-Redaktionsleiterin des Magazins Brigitte BE GREEN und Head of Content Innovation bei der BRIGITTE, die repetitive Scheinargumentation patriarchaler Rhetorik. Messerscharf analysiert sie die Ungerechtigkeiten, Unwahrheiten und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Wer für die nächste Familienfeier, politische Gesprächsrunde oder Beziehungsdiskussion



argumentativ gewappnet sein will, bekommt zu jedem Thema die passende Punchline serviert. Unsere unbedingte Leseempfehlung für alle Frauen, die es satt haben, auf

stereotype Rollenbilder reduziert zu werden! In Kooperation mit dem Ullstein Verlag verlosen die dbb frauen drei Exemplare von Zykunovs „Wir sind doch längst alle gleichberechtigt!“.

Senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten und Ihrer Mitglieds-gewerkschaft an frauen@dbb.de, Stichwort „Gleichberechtigt“, und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 5. Juli 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-bundes-frauenvertretung

Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der
dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Einverständnis der Herausgeberin.