



Inhalt

aktuell

- +++ Bundesweite Kampagne: Mitmachen für #ParitätJetzt
- +++ Entlastungspaket der Bundesregierung: Für Frauen überwiegend nicht „maßgeschneidert“
- +++ Frauenförderung in den Bundesbehörden: Führen in Teilzeit hat Zukunftspotenzial
- +++ Internationaler Tag der älteren Menschen: Altersarmut ist weiblich
- +++ Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Pflege muss sich lohnen
- +++ tbb Frauenvertretung: 46. Delegiertenversammlung des Landesfrauenrats Thüringen
- +++ BDZ Ständiger Ausschuss Frauen: Sind Frauen und Männer tatsächlich auf unterschiedlichen Wegen erfolgreich?
- +++ DPVKOM Bundesfrauenrat: Für Gleichstellung – gegen Frauenarmut
- +++ DSTG-Bundesfrauenvertretung: Arbeiten 4.0 – digital und flexibel – für die Menschen!
- +++ Landesfrauenvertretung dbb saar: Starker Auftritt – Frauenpower durch mentale Stärke
- +++ CESI-FEMM Kommission: Gender Budgeting in Europa

fokus

- +++ Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung: Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern stärken

reportage

- +++ Arbeitszeitmodelle: Starre Systeme adé

justitia

- +++ Begrenzte Klagemöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Organstreitverfahren gegen die Dienststellenleitung

mehrwert

- Literatur gewinnen: Parität jetzt!

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

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

Editorial

Parität jetzt! Worauf warten wir noch?

Wie kann der Frauenanteil im Bundestag von aktuell 34,9 Prozent gesteigert werden? Diese wichtige Frage steht auf der To-Do-Liste der Wahlrechtskommission. Erst am 13. Oktober 2022 hatte sich das Gremium erneut – und damit bereits zum dritten Mal – eingehend hiermit befasst.

Drei Stunden hatten sich Abgeordnete und Sachverständige Zeit genommen, um die Vor- und Nachteile verschiedener Lösungsansätze zu erörtern. Zwar gab es am Ende keine klare Einigung über das „Wie“, aber die Debatte über das „Ob“ scheint ausgeräumt.

Spannend bleibt also der weitere Weg: Wird es am Ende auf eine gesetzliche Paritätsregelung hinauslaufen oder bleibt die Reform unterhalb dieser Eingriffsschwelle? Denkbar ist beides. Aus unserer Sicht dauert der Prozess jedoch schon viel zu lang. Deshalb haben wir uns zusammen mit der Berliner Erklärung der Kampagne **#ParitätJetzt** angeschlossen. Gemeinsam mit anderen Organisationen, Abgeordneten und Aktivistinnen fordern wir eine zielführende und zeitnahe Umsetzung geeigneter Maßnahmen (Seite 2).

Parität beziehungsweise die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungen beginnt an der Basis. Nicht nur in den Parteien müssen die Rahmenbedingungen so geregelt werden, dass Frauen sich einbringen können. Ein attraktiver Zugang zum politischen Amt für Frauen bedeutet auch, dass es für sie zeitlich und ressourcentechnisch machbar sein muss. Egal, ob Sitzungszeiten, Abstimmungsverfahren oder auch innerparteiliche Hürden – wie zum Beispiel nicht-paritätische Bezirkswahllisten – sind hier entscheidende Faktoren.

Gleiches gilt aber auch für die Gewerkschaften. Denn sind wir mal ehrlich, auch hier sind Frauen noch immer Raritäten in Entscheidungsgremien. Die Gründe sind ganz ähnlich wie in der Bundespolitik, der Handlungsdruck ebenso hoch. Wenn wir es als dbb Gewerkschaften nicht schaffen, explizit Frauen und damit die stetig zunehmende Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst für unsere Arbeit zu gewinnen, verschenken wir unseren Einfluss.

Die Macht der Mitbestimmung ist spätestens seit der Corona-Pandemie angezählt. Aber wir haben es in der Hand, das Blatt zu wenden. Gewerkschaften müssen sich Frauen weiter öffnen – mit Themen, die Frauen bewegen und Teilnehmungsformaten, die Frauen wahrnehmen wollen und können. Nur mit weiblichen Vorbildern in den entscheidenden Positionen werden wir langfristig auch bei den Frauen zur Interessensvertretung der Wahl. Also packen wir es an: Parität jetzt!

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



#ParitätJetzt

weil Demokratie uns ALLE braucht

www.paritaetjetzt.de

Initiative
Parität Jetzt!



Bundesweite Kampagne

Mitmachen für #ParitätJetzt

Die dbb frauen haben sich der bundesweiten Kampagne #ParitätJetzt angeschlossen und rufen zum Mitmachen auf.

Die anstehende Wahlrechtsreform ist die Chance, den Grundstein für eine paritätische Besetzung des Parlaments zu legen. Diese müssen wir als Gesellschaft wahrnehmen. Gleichstellung – und dazu gehört auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an politischen Entscheidungen – ist im Grundgesetz verankert. Deshalb ist jede und jeder gefragt, für Parität mitzumachen – und zwar jetzt!“, erklärte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, mit Blick auf den Kampagnenstart am 22. September 2022.

Bereits zum Internationalen Tag der Demokratie hatte die Chefin der dbb frauen eine bessere Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungen angemahnt. „Das politische Geschäft wird nach wie vor vorrangig von Männern geprägt. In der deutschen Geschichte gab es bis heute noch kein Parlament, in dem Frauen und Männer auch nur annähernd zu gleichen Teilen repräsentiert waren. Das widerspricht dem demokratischen Grundgedanken des Parlaments als Spiegel der Gesellschaft“, machte Milanie Kreutz am 15. September 2022 deutlich.

Die anstehende Wahlrechtsreform müsste nun genutzt werden, Parität im Parlament herzustellen. „In ihrem Zwischenbericht zur Wahlrechtsreform hatte die Bundestagskommission konstruktive Vorschläge zur Veränderung des Wahlrechts, wie etwa die Einführung zwingender Paritätsregelungen oder mögliche rechtliche Eingriffe in die Satzungsautonomie der Parteien mit Blick auf Kandidierendenlisten,

kontrovers diskutiert. Dass sich der Bundestag mit dem Thema befasst, ist ein guter Anfang. Die Umsetzung der gleichberechtigten politischen Teilhabe im Bundestag und darüber hinaus ist der zwingende nächste Schritt“, so Kreutz.

Insbesondere die Parteien sieht Kreutz in der Pflicht, sich für eine paritätische Beteiligung von Frauen an parteipolitischen Ämtern einzusetzen. Dass nun auch die CDU den Weg für eine Frauenquote freigemacht habe, begrüßte die Chefin der dbb frauen als bedeutsames Signal: „Zunächst ist es wichtig, dass alle politischen Parteien mit demokratischem Anspruch anerkennen, dass Frauen in der Politik unterrepräsentiert und damit auch in ihrer Teilhabe an demokratischen Entscheidungsprozessen benachteiligt sind. Jetzt müssen die Hürden abgebaut werden, die Frauen daran hindern, sich für ein politisches Amt anzubieten“, verdeutlichte Kreutz. Die Frauenquote sei dabei nur ein Werkzeug von vielen. Strukturell müssten Parteien das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitglieder umgestalten, damit es vereinbarer mit anderen Lebensbereichen wie Familie und Erwerbstätigkeit ist.

Vor allem aber müssten Frauen gezielt adressiert werden: „Den Parteien muss es gelingen, Frauen zu vermitteln: ‚Jedes Thema ist ein Frauenthema! Mach bei uns mit, dann hast du es selbst in der Hand‘“, so Kreutz. ■

#ParitätJetzt ...

wurde initiiert von Prof. Dr. Rita Süßmuth. Die Initiative setzt sich für eine paritätische Besetzung der Parlamente und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Politik ein. Konkret soll die anstehende Wahlrechtsreform genutzt werden, um eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern auf den Kandidatenlisten der Parteien und im Deutschen Bundestag zu erreichen.

Weitere Informationen:
www.paritaetjetzt.de

Frauenförderung in den Bundesbehörden

Führen in Teilzeit hat Zukunftspotenzial

Bis 2025 will die Bundesregierung die paritätische Besetzung der Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden erreichen. Die dbb frauen erhöhen nun den Druck.

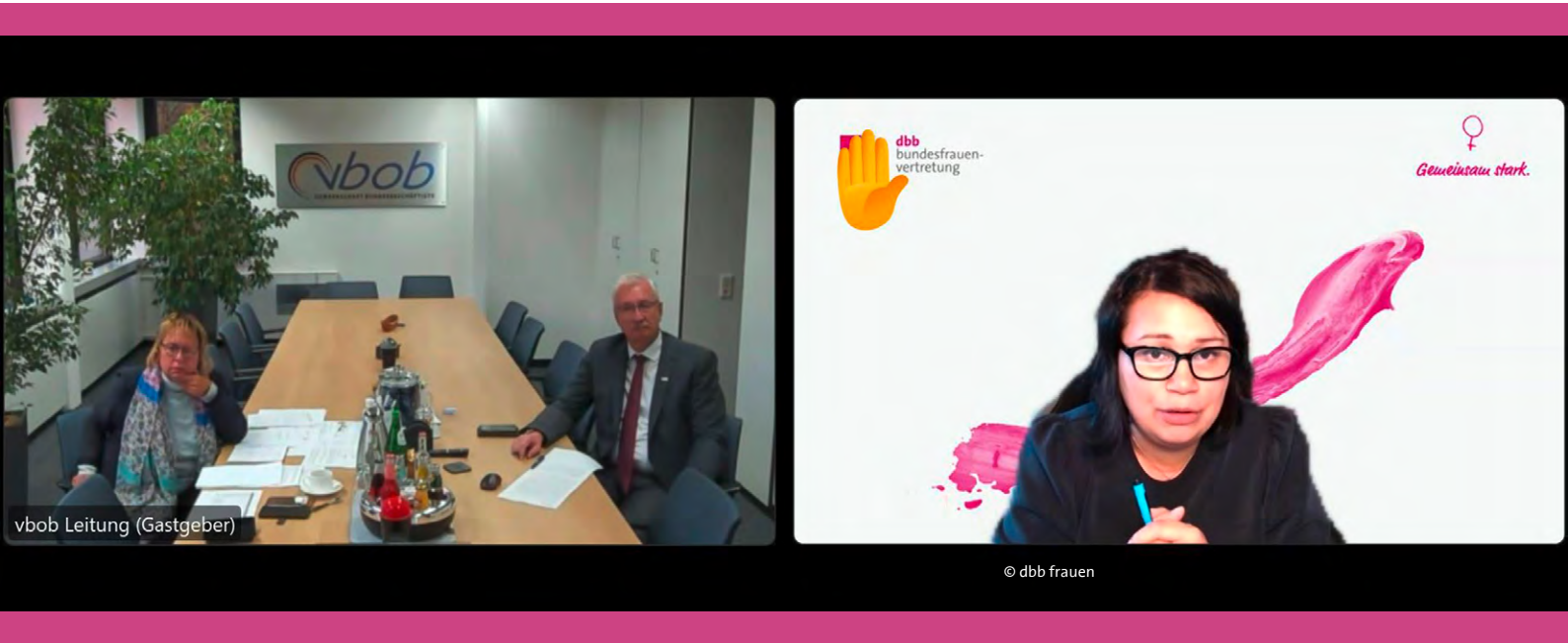
„Die Politik hat gemerkt, dass sie sich aufmachen muss, um ihr Koalitionsziel zu erfüllen. Dazu müssen die Entscheidungsträgerinnen und -träger jetzt auch endlich den Druck auf die Dienstgebenden erhöhen, um vom Reden ins Tun zu kommen“, erklärte Milanie Kreuzt, Vorsitzende der dbb frauen, am 25. Oktober 2022 im Rahmen eines Fachgesprächs mit der vbob Gewerkschaft Bundesbe-

Strategie an, um mehr Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen.

In Behörden, in denen bereits Führen in Teilzeit etabliert sei, zeige sich, dass Beschäftigte bessere Chancen haben, persönliche Arbeitszeitwünsche umzusetzen. „Das heißt, hier findet ein echter Kulturwandel statt. Auch bei echten Beurteilungen kann eine doppelte Leitungsspitze hilfreich sein, um die Leistung der

mindestens 1,5 Stellen vorgesehen werden“, verdeutlichte Kreuzt.

Zudem müssten Beschäftigte – insbesondere qualifizierte Frauen – ermutigt und ermächtigt werden, eine Führungsaufgabe in Teilzeit anzunehmen. „Flankierende Coaching-Programme haben sich bewährt und müssen zum Standard für die neuen Führungskräfte werden. Außerdem müssen Vorbehalte gegenüber Teil-



schäftigte zum Thema „Führen in Teilzeit“.

Im digitalen Austausch mit Beschäftigten im Bundesdienst hatte Milanie Kreuzt gemeinsam mit vbob Bundesvorsitzenden Frank Gehlen und vbob-Bundesfrauenvertreterin Anna Diegeler-Mai über einen konkreten Fahrplan beraten, wie Leitungspositionen in den Bundesbehörden für Frauen attraktiver gestaltet werden können. Dabei wurde deutlich, dass vor allem im Bereich der nachgeordneten Behörden Frauen sehr unterschiedlich gute Karriereaussichten haben. Führungspositionen verstärkt in Teilzeit anzubieten, sahen alle Beteiligten als aussichtsreiche

Beschäftigten objektiver zu bewerten. Um diese Vorteile in die Breite zu tragen, haben wir mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren und Frauen das Modellprojekt ‚Führen in Teilzeit‘ angestoßen. Wir freuen uns, dass der vbob mit seiner Expertise zur Seite steht“, stellte Kreuzt heraus.

Führen in Teilzeit habe großes Potenzial, mehr Frauen in Leitungspositionen zu verhelfen. Jedoch müssten die Rahmenbedingungen stimmen. „Das heißt, Führungspositionen müssen von Grund auf teilbar gedacht und teilbar gemacht werden. Am besten funktioniert das, wenn für Leitungspositionen grundsätzlich

zeitführungskräften aktiv entkräftet werden. Am besten klappt das mit guten Vorbildern“, stellte Kreuzt heraus.

Die Klage der Behördenleitungen, keine geeigneten Frauen für Führungsaufgaben finden zu können, ließ Kreuzt nicht gelten: „Hier wünschen wir uns mehr Engagement und kreative Herangehensweisen von den Dienstgebenden. Denkbar ist beispielsweise die Führungskräfte-suche behördenübergreifend zu organisieren – zum Beispiel über Talent Pools, für die sich alle qualifizierten Kräfte bundesweit bewerben können. Gerade Frauen sollten explizit aufgefordert werden.“ ■



© Colourbox.de

Entlastungspaket der Bundesregierung

Für Frauen überwiegend nicht „maßgeschneidert“

Die dbb frauen hätten sich beim dritten Entlastungspaket der Bundesregierung mehr Passgenauigkeit gewünscht – viele Maßnahmen gehen an der Lebenswirklichkeit von Frauen vorbei.

„Wir begrüßen, dass die Bundesregierung weitere Anstrengungen unternimmt, um angesichts dramatisch steigender Energie- und Lebenshaltungskosten für Entlastung zu sorgen. Haushalte mit niedrigen Einkommen, zu denen insbesondere viele Alleinerziehende, überwiegend Frauen, zählen, treffen die steigenden Preise besonders hart. Deswegen hätten wir uns mehr Passgenauigkeit bei den Maßnahmen erhofft“, sagte dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreuzt am 5. September 2022 in Berlin.

„Gerade die alleinerziehenden Frauen haben ein erhöhtes Risiko, in Armut zu leben, und agierten schon vor der Inflation überwiegend an ihrer finanziellen Belastungsgrenze. Sie haben überhaupt keinen Puffer für ungeplante Ausgabensteigerungen, geschweige denn für Preise, die derzeit kein Limit nach oben kennen.“ Nun auch Rentnerinnen und Rentnern eine Energiepauschale zu zahlen, sei längst überfällig, zumal Frauen stärker von Altersarmut betroffen sind als Männer, betonte Kreuzt. „Aber für die Berufstätigen am Limit ist das keine Lösung, und auch eine entsprechende flächendeckende Regelung für die Pensionärinnen und Pensionäre von Bund, Ländern und Kommunen von Beginn an wäre ein starkes Signal gewesen, blieb aber leider aus. Die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten in den Bundesländern müssen

nun darauf hoffen, dass die Dienstgebenden die Entlastung auch für sie umsetzen – gerecht geht anders.“

Homeoffice-Pauschale stützt vor allem Besserverdienende

Auch in weiteren Punkten vermisst die dbb bundesfrauenvertretung Maßnahmen, die sich an den tatsächlichen Arbeits- und Einkommensbedingungen von Frauen orientieren. „Nur, weil man es gebetsmühlenartig wiederholt, ist das Entlastungspaket für Frauen eben überwiegend nicht ‚maßgeschneidert‘“, betonte dbb frauen Vorsitzende Kreuzt. So stärke die angekündigte Midi-Job-Reform mit einer Anhebung der Einkommensgrenze auf 2.000 Euro höchstwahrscheinlich weiter den Anreiz zu Teilzeit statt Vollzeittätigkeit. „Im Midi-Job-Bereich sind vor allem Frauen betroffen, und wenn noch mehr von ihnen noch länger in Teilzeit arbeiten, hat das entsprechende negative Konsequenzen für ihre Alterssicherung“, gab Kreuzt zu bedenken.

„Auch von der Homeoffice-Pauschale profitieren nur Berufstätige, die pro Jahr inklusive der neuen Pauschale auf über 1.000 Euro Werbungskosten im Jahr kommen, von denen Fahrtkosten in der Regel die größte Position ausmachen. Und weil Männer deutlich öfter als Frauen pendeln, die häufiger kurze Strecken mit dem ÖPNV, mit

dem Fahrrad oder zu Fuß unterwegs sind, profitieren sie stärker, zumal die Pendlerpauschale noch erhöht wird. Deswegen ist es ganz wichtig, neben einer geschlechtergerechteren Ausgestaltung steuerlicher Entlastung schnell ein günstiges Folgeangebot für das 9-Euro-Ticket auf den Tisch zu legen“, forderte Kreuzt.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Blick behalten

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung lenkte vor dem Hintergrund des neuen Entlastungspakets schließlich den Blick auch auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die die Maßnahmen nun entsprechend umzusetzen hätten: „Es ist richtig und wichtig, dass dieses Entlastungspaket für die Bürgerinnen und Bürger kommt. Gleichzeitig müssen wir die Belastungssituation der Kolleginnen und Kollegen insbesondere in den Kommunen im Auge behalten. Sie sind es nämlich, die dafür sorgen, dass die Inhalte des Pakets auch bei den Empfängerinnen und Empfängern ankommen. Je mehr Bürgerinnen und Bürger aufgrund steigender Lebenshaltungskosten auf Grundsicherung und Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind, desto größer wird der Druck auf die Beschäftigten. Auch hier erwarten wir politische Lösungen, die für Entlastung sorgen“, betonte Kreuzt. ■



© Matej Kastelic / Colourbox.de

Internationaler Tag der älteren Menschen

Altersarmut ist weiblich

Geschlechtergerechtigkeit im Berufsleben zu fördern ist notwendig, um Altersarmut von Frauen zu bekämpfen. Darauf verweisen die dbb frauen am Tag der älteren Menschen.

„Mit 46 Prozent ist in keinem anderen OECD-Industrieland die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen größer als in Deutschland. Damit ist auch das Risiko der Altersarmut für deutsche Frauen sehr hoch“, stellte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, am 1. Oktober 2022 heraus.

Die noch immer sehr deutlichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen und ein hoher Anteil an langfristiger Teilzeitbeschäftigung unter den berufstätigen Frauen sorgen für das niedrige Renten- und Pensionsniveau von Ruheständlerinnen. „Wir müssen

diese grundlegenden Ursachen anpacken, indem wir den nachhaltigen Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit voranbringen. Die Förderung der partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit über flexible Arbeits- und Führungsmodelle ist ein zentraler Hebel, um sowohl die Einkommens- als auch die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen“, erklärte Kreutz.

Ein gewinnbringender Nebeneffekt seien neue, vielfältige Rollenbilder, die dazu beitragen, familiäre wie berufliche Sorgetätigkeiten klischeefrei zu bewerten. „Viele Menschen

haben von klein auf erlebt, dass es vor allem die Mütter waren, die sich um pflegebedürftige Großeltern gekümmert haben. Diese traditionellen familiären Rollenvorbilder wirken stark nach. Somit potenziert sich das weibliche Dilemma: Frauen werden im Alter von Frauen gepflegt, entweder als unterbezahlte Altenpflegerinnen im Beruf oder als pflegende Angehörige im familiären Bereich. Wenn wir hier nicht endlich aktiv gegensteuern, werden wir den Teufelskreis von Geschlechterstereotypen, Gender Pay Gap und Gender Pension Gap nie durchbrechen“, warnte die dbb frauen Chefin. ■

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Pflege muss sich lohnen

Bessere Bedingungen für die häusliche Pflege haben dbb, dbb frauen und dbb senioren zum Europäischen Tag der pflegenden Angehörigen gefordert.

„Wer sich kümmert, sollte dafür belohnt werden. Doch das Gegenteil ist der Fall: Wer Angehörige pflegt, erhöht sein Risiko, arm zu werden. Dagegen können nur strukturelle Lösungen helfen. Aus unserer Sicht ist die Einführung einer Lohnersatzleistung für Menschen, die privat pflegen, ein sozialpolitisch zwingender Baustein – vor allem angesichts der kriegs- und krisenbedingten Teuerung der Lebenshaltungskosten“, mahnte dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach am 6. Oktober 2022, dem Europäischen Tag der pflegenden Angehörigen.

Wie eine solche steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige aussehen sollte, hatte der vom Bundesfamilienministerium eingesetzte unabhängige Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – in dem der dbb Mitglied ist – bereits Ende August 2022 in einem Bericht vorgestellt. Auch dbb frauen und dbb senioren unterstützen eine entsprechende Umsetzung noch in dieser Legislaturperiode.

dbb senioren: Lösungen für Langzeitpflegende fehlen

Bisher fehlen laut Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb senioren, vor allem Regelungen, die gerade langzeitpflegende Angehörige vor Altersarmut schützen. „Pflegende Angehörige sind nicht nur die größte Stütze der Pflegeversicherung in Deutschland, sondern auch die am schlechtesten bezahlten Pflegekräfte. Und kritisch wird das vor allem dann, wenn die Pflegenden selbst hilfebedürftig werden. Denn obwohl für die Pflege als Angehöriger Versicherungsbeiträge je nach Höhe des Pflegegrades und aufgewendeter Zeit an die Rentenversicherung abgeführt werden, spielt das für die spätere Rente kaum eine Rolle“, warnte Klitzing.

dbb frauen: Pflege bringt vor allem Frauen in finanzielle Not

Dieses Schicksal treffe vor allem Frauen im Alter hart, verdeutlichte dbb frauen Chefin Milanie Kreuz einmal mehr. „In mehr als 70 Prozent der Fälle werden Pflegebedürftige zu Hause in der Hauptsache von Frauen

4,1 Millionen Menschen

sind in Deutschland schätzungsweise aktuell pflegebedürftig. Rund 80 Prozent von ihnen werden zu Hause versorgt, davon 2,1 Millionen ausschließlich durch ihre Angehörigen. Jeder fünfte pflegende Angehörige ist laut einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) im Auftrag des Sozialverband VdK von Armut bedroht. Bei pflegenden Frauen liegt der Anteil bei rund einem Viertel (24 Prozent). Zum Vergleich: Das Armutsrisiko beläuft sich im Bundesdurchschnitt auf 16 Prozent.

versorgt, oft genug zusätzlich zu Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Haushalt. Viele schrauben dann ihre Arbeitszeiten herunter. In der Folge reduzieren sich ihre Ansprüche auf Alterssicherung. Vielen bleibt im Ruhestand dann nur noch das Existenzminimum“, so Kreuz. Zudem verschärften steigende Energiekosten, hohe Mieten und zunehmende Lebensmittelpreise die finanzielle Not vieler pflegender Frauen. „Dass ausgerechnet diejenigen, die anderen im Alter unter die Arme greifen, am stärksten von Altersarmut betroffen sind, können und dürfen wir als Gesellschaft nicht akzeptieren“, mahnte Kreuz. ■



tbb Frauenvertretung

46. Delegiertenversammlung des Landesfrauenrats Thüringen

Die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrats Thüringen, in der die tbb Frauenvertretung Mitglied ist, hat unter anderem die Verankerung von Ehrenamt in der Thüringer Verfassung gefordert. In Thüringen liegt der Anteil von bürgerschaftlichem Engagement bei 41 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt. Andere Bundesländer wie Bayern, Baden-Württemberg und Hessen sind den Schritt bereits gegangen und haben das Ehrenamt als Staatsziel zur Aufgabe gemacht.

In Thüringen engagieren sich ca. 850.000 Bürgerinnen und Bürger im gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Bereich. Ehrenamt dient sowohl dem Gemeinwohl als auch jedem Einzelnen. „Gleichstellung in der Politik ist jedoch noch längst nicht erreicht. Bürgermeisterinnen zum Beispiel muss man in Thüringen mit der Lupe suchen – nicht einmal jedes fünfte Mandat in der Kommunalvertretung ist mit einer Frau besetzt. Im Landtag sind mittlerweile weniger weibliche Abgeordnete (31 statt vorher 42 Prozent) als in der letzten Legislaturperiode vertreten. Das zeigt, dass wir noch mehr tun müssen, um Frauen den Weg ins politische Ehrenamt zu erleichtern.

Schließlich beginnt ehrenamtliches Engagement weit vor dem Mandat“, konstatierte die stellvertretende tbb Frauenvorsitzende Ulrike Decker.

Auf der diesjährigen Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates wurde ein neuer Vorstand gewählt. Neue Vorstandsvorsitzende ist Julia Hohmann (Paritätischer Wohlfahrtsverband), die bereits seit mehr als zehn Jahren im Vorstand des Landesfrauenrats aktiv ist. Als stellvertretende Vorsitzende wurde Donata Vogtschmidt (DIE LINKE)

gewählt, Ina Wäßerling (Zonta International Club Erfurt) ist neue Schatzmeisterin. Die gewählten Beisitzerinnen sind Havva Torlak (IBS Thüringen), Susanne Martin (Bündnis 90/Die Grünen) sowie Eiman Jamous (vorgeschlagen vom Frauenzentrum Erfurt).

Der Landesfrauenrat verabschiedete sich von der langjährigen Vorsitzenden, Andrea Wagner (LAG kommunaler Gleichstellungsbeauftragten), und der Beisitzerin Katrin Christ-Eisenwinder (ehemalige Thüringer Gleichstellungsbeauftragte) und bedankt sich für ihr Engagement im Landesfrauenrat und darüber hinaus für Frauen und Gleichstellung in Thüringen. ■

Die tbb Frauenvertretung ist Mitglied im Landesfrauenrat Thüringen. Zur Delegiertenversammlung am 3. September 2022 in Weimar waren die tbb-Landesfrauenvorsitzende Doreen Trautmann und ihre Stellvertreterin Ulrike Decker mit vor Ort.



© dbb.saar

BDZ Ständiger Ausschuss Frauen

Sind Frauen und Männer tatsächlich auf unterschiedlichen Wegen erfolgreich?

Missverständnisse in der Kommunikation sind ein Bestandteil unseres täglichen Lebens. Oft führen mangelndes Wissen und fehlendes Verständnis für das andere Geschlecht zu diesen Missverständnissen und manchmal leider auch zu Frustration – sowohl beruflich als auch privat. Um diesen Missverständnissen Vorzubeugen, trafen sich die Teilnehmerinnen des diesjährigen BDZ-Seminars Frauenpolitik unter der Leitung der Vorsitzenden des Ständigen Ausschusses Frauen im BDZ, Gabriela Raddatz, vom 30. Juni bis 2. Juli 2022 im dbb forum siebengebirge in Königswinter.

Die Teilnehmenden setzten sich mit spannenden Fragen auseinander, die uns alle betreffen: Gibt es „männliche Spielregeln“, um Karriere zu machen? Was unterscheidet Mann und Frau in der Kommunikation? Sollen sich Frauen anpassen, um im Wettbewerb um anspruchsvolle Arbeitsplätze mithalten zu können oder doch lieber auf Widerstand setzen?

In einer vertrauensvollen, offenen und sehr angenehmen Arbeitsatmosphäre diskutierte die Dozentin Andrea Thiel mit den Teilnehmerinnen über Verhaltensweisen von Männern und Frauen. Dabei wurden gemeinsam Besonderheiten und Unterschiede in Konversation, Stimme, Sprache und (Führungs-) Verhalten herausgearbeitet.

Die Frauen setzten sich intensiv mit der Frage „Wie redet frau, damit man(n) sie versteht?“ auseinander und reflektierten dabei über weiblich clevere Karrierestrategien, um beim Spiel mit der Macht besser zu bestehen. Von der Dozentin gab es wertvolle Anregungen, wie sie nicht in „typische Frauenfallen“ tappen. Das passende „Werkzeug“ für den souveränen Umgang mit unfairen Attacken und Angriffen erhielten die Teilnehmerinnen gleich dazu. So wurden zum Beispiel vor laufender Kamera Methoden und Techniken einer erfolgreichen Gesprächsführung geübt. Denn Gespräche können alle möglichen negativen Gefühle wie Angst, Wut, Verlegenheit, Verteidigungshaltung, Hilflosigkeit in uns auslösen.

Was nun tun mit diesen negativen Gefühlen? Gefühle können wir steuern, ja wir haben sogar eine gewisse Verantwortung für den Umgang mit ihnen. Deshalb probierten sich die Frauen in kommunikativ schwierigen Situationen aus. Sie testeten verschiedene im Seminar erlernte Strategien und Fertigkeiten für mehr Souveränität und Sicherheit. Die Gruppe verfolgte die Übungen

der Einzelnen aufmerksam und gab anschließend konstruktives Feedback.

In ungezwungener Atmosphäre tauschten sich die Teilnehmerinnen am zweiten Abend über die gewerkschaftliche Arbeit des

BDZ und insbesondere die Rolle des Ständigen Ausschusses Frauen im BDZ aus. Sich gegenseitig zu stärken, zu vernetzen und aktiver im BDZ mitarbeiten zu wollen – war ein wichtiges Resultat der Runde. ■



DPVKOM Bundesfrauenrat

Für Gleichstellung – gegen Frauenarmut

Am 8. und 9. Oktober 2022 tagte der DPVKOM Bundesfrauenrat mit 20 Teilnehmenden im dbb forum siebengebirge in Königswinter Thomasberg. Unter den Anwesenden waren auch die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz, die DPVKOM-Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus sowie die Referenten für Post und Telekom, Andreas Kögler und Karlheinz Vernet Kosik.

Milanie Kreutz ging in ihren Ausführungen unter anderem auf die Forderungsfindung für die bevorstehende Tarifrunde im öffentlichen Dienst für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen ein. Außerdem thematisierte sie das Thema Armut. Armutsgefährdet seien insbesondere Frauen – nicht zuletzt aufgrund einer 46-prozentigen Rentenlücke zwischen Mann und Frau. Eine Ursache hierfür sei das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. Hierzu entwickelte sich eine rege Diskussion der anwesenden Frauen. Die dbb frauen Vorsitzende griff darüber hinaus auch die Themen Gleichstellung und Gesundheit auf, früher und heute.

Anschließend berichtete Christina Dahlhaus über die Frauenquote bei den erreichten Freistellungen im Zusammenhang mit den Betriebsrats-

wahlen. Außerdem sprach sie über aktuelle gewerkschaftspolitische Themen. Dazu zählt unter anderem die Aufsichtsratswahl bei der Deutschen Post im kommenden Jahr. In diesem Zusammenhang erklärte sie das Wahlprozedere und den Delegiertenschlüssel für die Delegiertenversammlung am 23. März 2023.

Der Rechenschaftsbericht der DPVKOM-Bundesfrauen über die Arbeit in den zurückliegenden drei Jahren wurde vom Mitglied des Bundesfrauenvorstandes Susanne Lange vorgetragen. Sie berichtete über die Aktion der DPVKOM-Frauen zum Frauentag 2020 und über die Frauenseminare in den zurückliegenden Jahren.

Als letzter Tagesordnungspunkt am ersten Tag stand die Ehrung der ehemaligen Bundesfrauenvorsitzenden Angelika Pütz zur neuen Ehren-

vorsitzenden der DPVKOM-Frauen durch die amtierende Frauenvorsitzende Petra Hummel auf dem Programm. Danach verlieh Christina Dahlhaus Angelika Pütz die silberne Nadel der DPVKOM.

Aktuelle Lage in den Unternehmen erörtert

Am zweiten Tag der Zusammenkunft referierte der stellvertretende Bundesvorsitzende Andreas Kögler über die aktuelle Lage bei der Deutschen Post AG. Er thematisierte die Flexizustellung sowie den Wegfall des personenbezogenen Zuschlages für Zustellerinnen und Zusteller.

Karlheinz Vernet Kosik berichtete über aktuelle Themen bei der Telekom und den Call-Centern. Dabei ging er nicht nur auf die Konzernstruktur mit den zahlreichen Tochterunternehmen, sondern auch auf die Tarifrunde und die erfolgreich verlaufenen Betriebsratswahlen ein. Außerdem erwähnte er die mögliche Schließung eines Call-Centers von snt-regiocom in Wittenberge. Sollte der Standort dichtmachen, fallen dort rund 120 Arbeitsplätze weg. ■



DSTG-Bundesfrauenvertretung

Arbeiten 4.0 – digital und flexibel – für die Menschen!

Innerhalb kürzester Zeit hat sich unsere Arbeitswelt rasant verändert. Diese Entwicklung zu begleiten, ist ein eminent wichtiges Thema, das die DSTG-Bundesfrauenvertretung auf ihre Agenda gesetzt hat.

Auch im öffentlichen Dienst setzen sich – getrieben durch die erforderlichen Corona-Maßnahmen – nun moderne Arbeitsmodelle durch, weg von den starren Kernzeiten und der Präsenzkultur im Büro. „Zusammen mit der Bundesleitung wollen wir dafür kämpfen, dass die Forderungen zu flexiblem Arbeiten umgesetzt werden, die der Steuer-Gewerkschaft am 22. Juni in einem Leitantrag verabschiedet hat“, berichtet Johanna Mieder, die Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung. „Wir müssen beobachten und evaluieren, wie sich die erweiterten Möglichkeiten von Homeoffice und Telearbeit auf die Beschäftigten auswirken.“

Die Dienstgebenden haben die Erfahrungen aus der Corona-Zeit analysiert und moderne Dienstvereinbarungen zur Telearbeit mit den Personalvertretungen auf den Weg gebracht. „Wie wir es seit der Föderalismusreform gewohnt sind, ist das Resultat auch hier ein deutschlandweiter Flickenteppich“, kritisiert Mieder.

Daher wollen die DSTG-Frauen die Dienstvereinbarungen genau unter die Lupe nehmen und vergleichen: Was muss geregelt werden, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten, und wo stehen bürokratische Überregulierungen dem flexiblen Arbeiten entgegen?

Aus zahlreichen Studien sei bekannt, dass junge Menschen ihren Arbeitsplatz danach auswählen, ob sie die Arbeit frei und eigenverantwortlich gestalten dürfen, mit moderner Technik an unterschiedlichen Orten arbeiten können und dabei Zeit für die Familie haben, so Mieder. Daher werde das Angebot der Finanzverwaltung in diesem Bereich essenziell für die Nachwuchsgewinnung sein.

Trotz aller Euphorie ob der positiven Entwicklungen bei den Arbeitsbedingungen müsse aber auch sehr genau darauf geachtet werden, die Menschen nicht aus dem Blick zu verlieren. Welche Bedürfnisse haben sie am privaten Arbeitsplatz? Hat der Dienstherr für Unfall- und Versiche-



Johanna Mieder, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung

rungsschutz gesorgt? Was passiert mit dem Sozialgefüge in der Behörde – gibt es ausreichend Kommunikationsmöglichkeiten, um den Anschluss an die Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren?

„Neben den Dienstvereinbarungen, die zukünftig regelmäßig überprüft und angepasst werden müssen, erfordern die neuen Rahmenbedingungen auch eine Anpassung der Beurteilungsrichtlinien, der Ausbildungsordnung und weiterer Verordnungen“, resümiert Mieder. „Das werden wir sehr genau im Blick haben und einfordern. Auch die moderne Arbeitswelt muss die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen!“

Landesfrauenvertretung dbb saar

Starker Auftritt – Frauenpower durch mentale Stärke

Beim Frauen-Seminar des dbb saar hatten engagierte Gewerkschafterinnen die tolle Option in Heidelberg mit der Dozentin Sabrina Kraft und unter Seminarleitung der stellvertretenden Landesvorsitzenden des dbb saar, Sabine Meier, an ihren Stärken zu arbeiten.

Vom 9. bis 12. Oktober war die Zielrichtung klar gesteckt: Persönliche Stärken erkennen und weiterentwickeln sowie die positive Sicht auf Leistungen und Fähigkeiten gewinnen, um die eigenen Ressourcen zu nutzen.

Mit den erlernten Techniken und Strategien für mehr mentale Stärke durch Formulierung der eigenen Wünsche und durch Entwicklung von Gelassenheit und Resilienz kamen die Teilnehmenden dem Seminarziel näher.

Trotz intensiver Arbeit am eigenen „Ich“ kam die Zusammengehörigkeit und das gemeinsame Lachen nicht zu kurz. Beim abendlichen Umtrunk wurden die Fortschritt resümiert und gefeiert. Mit neuer Power ging es für die Teilnehmenden nach zwei intensiven Seminartagen zurück ins Saarland – gut gerüstet mit dem richtigen Handwerkszeug für zielführendes Selbstmanagement und mehr Zufriedenheit.



Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung

Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern stärken

Wie kann die Gleichstellungsgesetzgebung in Bund und Ländern verbessert werden und wie können Frauen im öffentlichen Dienst besser vor sexualisierter Gewalt geschützt werden? Zu diesen und anderen Themen tauschten sich die dbb frauen mit Vertreterinnen und Vertretern der Landespolitik in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer Hauptversammlung am 22. und 23. September 2022 in Stuttgart aus.

„Eine zeitgemäße Gleichstellungsgesetzgebung ist die Grundvoraussetzung für einen modernen öffentlichen Dienst auf Bundes- und Landesebene.“ Mit dieser deutlichen Botschaft eröffnete die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz die Sitzung der Hauptversammlung der dbb frauen in Stuttgart. „Digitalisierung, Fachkräftemangel, Krisenbewältigung – den Zeichen der Zeit können wir im öffentlichen Dienst nur mit einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik begegnen. Die Grundvoraussetzung dafür ist eine vorausschauende und nachhaltige Gleichstellungsgesetzgebung“, machte die dbb frauen Chefin gegenüber dem anwesenden Finanzminister des Landes Baden-Württemberg, Dr. Danyal Bayaz, deutlich.

Kreutz: Gleichstellung bei Digitalisierung stärker berücksichtigen

Dazu gehöre vor allem auch die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten durch gute Freistellungsmöglichkeiten, deren geregelte Einbindung in Personalangelegenheiten und eine angemessene Ausstattung mit finanziellen Mitteln. Bund und Länder seien hier gleichermaßen gefordert. „Wenn der öffentliche Dienst für Frauen weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein möchte – das gilt natürlich auch für das Land Baden-Württemberg – reicht es nicht, lediglich mobiles Arbeiten anzubieten. In einer digitalen und dezentralen Arbeitswelt werden familienfreundliche Rahmenbedingungen und ein ausgeprägtes soziales Miteinander immer wichtiger. Auch hier müssen wir den Aspekt der Gleichstellung noch stärker berücksichtigen. Bestehende Diskriminierungspotenziale – beispielsweise im Zuge der dienstlichen Beurteilung – müssen ausgehebelt werden“, betonte Kreutz.



Politisch gut vernetzt: Milanie Kreutz (dbb frauen) und Kai Rosenberger (BBW) im Gespräch mit Dr. Danyal Bayaz, Landesfinanzminister von Baden-Württemberg.

Die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes in Baden-Württemberg habe zudem gezeigt, dass Frauen in kommunalen Spitzenämtern und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. „Führung braucht aber auch weibliche Führungskompetenz. Jetzt ist die Zeit, um die Vereinbarkeit von Führungspositionen mit familiären Pflichten zu verbessern. Wenn der Fachkräftemangel sich verschärft – und das wird er – wird es dafür sonst zu spät sein“, machte Kreutz unmissverständlich klar.

Rosenberger: Führen in Teilzeit ermöglichen

Unterstützung erhielt Kreutz durch den Vorsitzende des BBW Beam-

tenbund Baden-Württemberg, Kai Rosenberger. Er ergänzte die gemeinsame Positionierung für eine Modernisierung der Gleichstellungsgesetzgebung um die Forderung, Führungspositionen künftig auch in Teilzeit zu ermöglichen: „Was auf der Arbeitsebene schon lange möglich ist, sollte auf der obersten Führungsebene auch endlich ankommen. Die Dienststellenleitung sollte auch in Teilzeit arbeiten dürfen. Führen in Tandems ist ein wichtiger Baustein, um die Gleichstellung in der Arbeitswelt voranzubringen.“

Hand gegeben werden, wie etwa ein anonymisiertes Klagerecht“, stellte Kreuzt heraus.

Deuschle: Betroffene brauchen qualifizierte Hilfe

Heidi Deuschle, BBW Landesfrauenvertreterin, unterstützte die Forderung nach unabhängigen Anlaufstellen, die sich um individuelle, qualifizierte Hilfe für Betroffene kümmern. Jedoch gehöre diese Aufgabe in die Hände von Spezialistinnen und Spezialisten. Die Beauftragten für Chancengleichheit benötigten vielmehr wirkungsvolle Sanktionsmöglichkeiten sowie eine verbindliche Regelung des Vorgehens in Dienstvereinbarungen, um sexuell übergreifendes Verhalten ahnden zu können, und Betroffene wie Helfende vor Repressalien zu schützen. „Eine Reform des Chancengleichheitsgesetzes diesbezüglich ist längst überfällig. Von der Landesregierung erwarten wir Handlungsbereitschaft“, so Deuschle. Darüber hinaus müsste sexualisierendem, herabwürdigendem und gewalttätigem Verhalten im Behördenalltag zwischen Kolleginnen und Kollegen, aber auch im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern – etwa in Bürgerämtern, Steuerbehörden, Schulen oder Arbeitsagenturen – der Kampf angesagt werden. „Wir Beschäftigten haben einen respektvollen Umgang verdient. Die Dienstgebenden müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen“, so Deuschle.

Hahn: Istanbul-Konvention umsetzen

Darüber hinaus stellte die Zweite Vorsitzende des Landesfrauenrates Baden-Württemberg, Verena Hahn, heraus, dass Diskriminierung

Die Hauptversammlung der dbb frauen tagt zweimal im Jahr und ist nach dem dbb bundesfrauenkongress das höchste Beschlussgremium der dbb frauen.

► Bayaz: Mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Danyal Bayaz, Landesfinanzminister von Baden-Württemberg, räumte in seinem Grußwort bestehende Rückstände bei der Frauenförderung im Landesdienst ein. „Wir müssen Klartext reden: Das Ziel ist, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, und dieses Ziel verfehlen wir zurzeit noch. So ehrlich sind wir.“ Doch für freiwerdende Führungspositionen sei das Thema Gleichstellung ein wichtiges Entscheidungskriterium geworden. „Der wichtigste Beitrag für mehr Frauen in Führungspositionen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, so Bayaz.

Podiumsdebatte: Sexuelle Übergriffe sind keine Kavaliersdelikte

Der zweite Tag der Hauptversammlung stand im Zeichen der Gewaltprävention. Gemeinsam mit Gleichstellungsexpertinnen und Vertreterinnen der Landespolitik ging es bei der Podiumsdebatte „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – ein Kavaliersdelikt?“ darum, Lösungsansätze und Best Practice-Beispiele für einen besseren Schutz vor sexualisierter Gewalt im Behördenalltag zu diskutieren. Dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt und Landesfrauenvertreterin des BBW Beamtenbund Baden-Württemberg, Heidi Deuschle, tauschten sich mit den Landtagsabgeordneten Alena Trauschel (FDP), Stefanie Seemann (Bündnis 90/Die Grünen), Dorothea Kliche-Behnke (SPD) und Isabell Huber (CDU) sowie mit der Zweiten Vorsitzenden des Landesfrauenrates Baden-Württemberg, Verena Hahn, aus.

Kreuzt: Übergreifige Vorgesetzte zur Rechenschaft ziehen

Anlass zur intensiven Diskussion gab ein aktueller Fall sexueller Belästigung im Polizeidienst in Baden-Württemberg. Der ranghöchste Polizeibeamte des Landes wird der sexuellen Belästigung beschuldigt. Landesinnenminister Thomas Strobl

musste sich dazu bereits vor dem Untersuchungsausschuss äußern. Auch gegen ihn wird ermittelt. „Was uns dieser brisante Fall vor Augen führt, ist vor allem eines: Sexuelle Belästigung ist alles andere als ein Kavaliersdelikt. Bei diesem Thema kann die Politik nicht einfach nur auf die Verantwortungshoheit der Justiz verweisen“, erklärte Kreuzt. „Es ist sehr wohl auch ein politisches Thema. Denn es liegt in der Hand der politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger, welchen Stellenwert sie der Aufklärung sexueller Übergriffe im Dienst beimessen, sprich ob sie die notwendigen Ressourcen für eine zielgerichtete Aufarbeitung aufwenden oder ob sie entscheiden wegzusehen.“

Konkret sprach sich Kreuzt für die Einrichtung von unabhängigen Anlaufstellen im dienstlichen Umfeld aus, die Gewaltopfern schnelle, niedrigschwellige und unbürokratische Hilfe bieten und dabei unterstützen, Täter konsequent zur Verantwortung zu ziehen. „Auch ein übergreifiger Vorgesetzter muss zur Rechenschaft gezogen werden können. Das funktioniert nur mit starken Verbündeten. Die Politik muss dafür sorgen, dass Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten rechtswirksame Werkzeuge an die





Milanie Kreutz (3.v.r.) und Heidi Deuschle (2.v.l.) diskutierten mit der Vorsitzenden des Landesfrauenrates in Baden-Württemberg, Verena Hahn, sowie mit den Landtagsabgeordneten Alena Trauschel/FDP, Dorothea Kliche-Behnke/SPD, Isabell Huber/CDU und Stefanie Seemann/Bündnis 90/Die Grünen (v.l.).

► aufgrund des Geschlechts faktisch noch immer Realität in Deutschland sei. „Sexualisierte Gewalt umfasst gerade auch am Arbeitsplatz nicht nur die physische, sondern gleichfalls die psychische Gewalt. Es hapert aber an der Umsetzung von Gegenmaßnahmen“, so Hahn. Dieser Missstand sei zu beseitigen, was nur durch eine Kombination aus Prävention und Sensibilisierung der Gesellschaft beziehungsweise aller Führungskräfte und Mitarbeitenden, Opferschutz und Täterverfolgung zu erreichen sei. „Dies sind dieselben Grundsätze, die auch allgemein bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen gelten und zu deren Umsetzung sich Deutschland gemäß der Istanbul-Konvention verpflichtet hat.“

Huber: Opfer nicht allein lassen

„Sexuelle Belästigung – egal in welcher Form, ob mit Worten oder Taten – haben in unserer Gesellschaft keinen Platz, weder am Arbeitsplatz noch sonst wo. Das ist kein Kavaliersdelikt. Das verurteilen wir als CDU auf das Schärfste“, verdeutlichte Isabell Huber, Landtagsabgeordnete der CDU. Es sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, ein Klima zu schaffen, in dem sich Opfer von sexueller Belästigung äußern und öffnen können. Das Land Baden-Württemberg habe im öffentlichen Dienst bereits zahlreiche Ansprechstellen geschaffen, auch anonyme Angebote und Meldestellen. „Zudem gibt es besonders für Führungskräfte wichtige Schulungsangebote für den sensiblen Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – und die Schulungsangebote werden auch laufend weiterentwickelt. Klar ist: Wir müssen bei diesem Thema immer alle wachsam sein und dürfen kein Opfer allein lassen“, so Huber.

Seemann: Prävention muss oberstes Ziel sein

Die Grünen-Landtagsabgeordnete Stefanie Seemann forderte zudem den Ausbau präventiver Maßnahmen: „Die Prävention von sexualisierter Gewalt und Sexismus in jeglicher Ausprägung muss unser oberstes Ziel sein! Dazu gehört, dass wir für die Problematik sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz sensibilisieren und dabei eine eindeutige Null-Toleranz-Politik fahren. Darüber hinaus bedarf es einer Gesamtstrategie mit klaren Zielen, Maßnahmen und Verfahrensregelungen, die auch umgesetzt werden.“

Trauschel: Folgen sexueller Belästigung nicht außer Acht lassen

Alena Trauschel, für die FDP im Landtag, machte deutlich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz keinesfalls als Lappalie abgetan werden dürfe. Auch, wenn sich das Bewusstsein für das Thema in den letzten Jahren verbessert habe, gehörte es für viele Frauen noch immer zum Alltag. „Dort, wo Grenzen überschritten werden, dürfen wir nicht länger wegschauen“, erklärte Trauschel. Neben dem Fokus auf die Täter müsse aber immer auch über die Betroffenen gesprochen werden. „Die Folgen sexueller Belästigung dürfen wir nicht außer Acht lassen. Es kann nicht sein, dass Betroffene nach einem Belästigungsvorfall den Arbeitsplatz wechseln müssen und damit doppelt belastet werden. Gleichzeitig bleibt es eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung, die Sensibilisierung für die Grenzen zur sexuellen Belästigung voranzutreiben“, so Trauschel.

Kliche-Behnke: Klare Regelungen wie Verwaltungsvorschriften werden gebraucht

Die SPD Landtagsabgeordnete Dorothea Kliche-Behnke hob das Enga-

gement der dbb frauen hervor und betonte die Dringlichkeit schneller Lösungen: „Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand und muss deshalb in Verwaltungen genauso wie in der Politik ernst genommen und zum Thema gemacht werden. Ich danke der dbb bundesfrauenvertretung dafür, dass sie Druck macht, dass es klare Regelungen wie Verwaltungsvorschriften braucht. Insbesondere das Land Baden-Württemberg hat massiven Handlungsbedarf.“

Vorbereitungen zum dbb Gewerkschaftstag

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach machte in seinem Lagebericht nochmals deutlich, wie wichtig die Arbeit der dbb frauen sei und warb für eine stärkere Beteiligung von Frauen in den Führungsgremien der dbb Gewerkschaften.

Darüber hinaus standen Planung und Beratung zum dbb Gewerkschaftstag 2022 auf der Agenda der Hauptversammlung. Insgesamt stimmten die Frauenvertreterinnen der dbb Landesbünde und Fachgewerkschaften über zahlreiche frauen- und gleichstellungspolitische Anträge ab, die vom dbb Gewerkschaftstag in Berlin vom 27. bis 29. November 2022 beraten und verabschiedet werden. Zudem stellten sich Kandidatinnen und Kandidaten vor, die sich für die dbb Bundesleitung zur Wahl stellen werden. ■



Ulrich Silberbach und Milanie Kreutz werben für mehr Frauen in den Führungsgremien der dbb Gewerkschaften

Arbeitszeitmodelle

Starre Systeme adé

Beschäftigte im öffentlichen Dienst profitieren von der Digitalisierung: Vorbei die Jahre, in denen es nur Voll- und Teilzeit in Präsenz mit starren Anfangs- und Endzeiten gab. Zahlreiche flexible Optionen machen heute das Berufs- und Privatleben besser vereinbar. Doch was heißt das konkret für Menschen, die in solchen Arbeitszeitmodellen arbeiten?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) macht vor, wie moderne Arbeitsorganisation funktionieren kann. Seit 2003 ist das Bundesministerium mit dem Audit-Zertifikat „Beruf und Familie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Beschäftigte haben neben der bekannten Voll- und Teilzeit in Präsenz auch die Möglichkeit, flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten. Zusätzlich gibt es seit 2011 „Langzeitarbeitskonten“. Damit können Angestellte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und diese nutzen, um sich später freustellen zu lassen, wenn ihre Lebensumstände es erfordern.

Umstieg von Präsenz auf Flexwork

Jemand, der bereits Erfahrung mit verschiedenen Arbeitsmodellen im BMFSFJ gemacht hat, ist Anke Gladosch. Sie ist stellvertretende Leiterin im Referat für Jungen- und Männerpolitik. In ihrem Team sind acht Personen. Ihre Vereinbarung sieht Flexwork in Vollzeit vor. Das heißt, sie ist abwechselnd nach Arbeitstagen einmal im Homeoffice und einmal im Büro präsent. „In der Regel arbeite ich an zwei Tagen in der Woche im Ministerium und an drei Werktagen von zu Hause – oder wo immer es die Arbeit erfordert“, sagt Gladosch. Von zu Hause aus zu arbeiten ist für sie keine Neuheit, die erst mit dem Lockdown in der Pandemie aufkam: „Das mache ich nun schon vier Jahre so.“ Wenn Projekte oder unvorhergesehene Ereignisse es erfordern, arbeitet sie auch drei- oder viermal in Präsenz. „Das ist aber die Ausnahme und immer begründet.“ Während des Corona-Lockdowns war Gladosch, so wie ihre Kolleginnen und Kollegen, durchweg im Homeoffice. Zu der Zeit war es gut, dass alle Strukturen für mobiles Arbeiten vom Ministerium bereits geschaffen worden waren.

„So hatten wir wenig Probleme bei der Umstellung auf das Arbeiten von zu Hause aus.“ Dass sie ihren Job jetzt so macht wie sie ihn macht, hätte sie sich vor einigen Jahren nicht denken können. Ganz bewusst wollte Gladosch Arbeit und Privatleben trennen und nie Aufgaben

mit nach Hause nehmen. „Doch dann begann ich ein berufsbegleitendes Studium und das Flexwork-Modell hat mir den Zugang zum Lernen deutlich erleichtert“, sagt die stellvertretende Referatsleiterin.

Bei der Umstellung von der Präsenzarbeit auf das Homeoffice hat sie sich gut betreut gefühlt. Heute sei es kein Problem mehr, einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz am eigenen Schreibtisch einzurichten. Außerdem bot das Ministerium „Resilienschulungen“ an. Beschäftigte erfuhren dort, wie sie sich vor dem Gefühl schützen, immer erreichbar sein zu müssen, und Führungskräfte wurden sensibilisiert, auf die Ruhezeiten ihrer Mitarbeitenden zu achten. ▶



„In der Regel arbeite ich an zwei Tagen in der Woche im Ministerium und an drei Werktagen von zu Hause – oder wo immer es die Arbeit erfordert.“

Anke Gladosch, stellvertretende Leiterin im Referat für Jungen- und Männerpolitik des BMFSFJ

- Auch Gladosch war anfangs von der Sorge erfüllt, immer erreichbar sein zu müssen. Das Gefühl habe sich mithilfe der Schulung gelegt und die Zusammenarbeit im Referat gelinge auch aus der Ferne gut. „Wir haben einen sehr respektvollen Umgang miteinander“, freut sich Gladosch. Es gebe Verständnis dafür, wenn jemand Zeit für seine Kinder oder die Pflege älterer Angehöriger benötige.

„Das Leistungsbewertungsprinzip, das Grundlage jeder Beförderung im öffentlichen Dienst ist, ist in den meisten Behörden immer noch auf Präsenzarbeit ausgerichtet.“

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, sagt: „Wenn man sich für ein flexibles Arbeitsmodell entscheidet, sollte man darauf achten, dass es keine Belastung darstellt.“ Das kann psychisch und auch finanziell bedeuten. Bezüglich der Arbeitsstunden habe der Arbeitgebende die Pflicht, die Ruhezeiten der Angestellten einzuhalten. Elf von 24 Stunden müssen laut § 5 der Arbeitszeiterverordnung Ruhezeit sein. „Wenn die Rahmenbedingungen dann stimmen, kann ein gutes Arbeitsverhältnis eine Bereicherung für beide Seiten sein“, so Kreutz.

Vollzeit mit Gleitzeitoption

Eine Arbeit, die nicht einfach von zu Hause aus erledigt werden kann, ist die einer Hygienekontrolleurin. Das ist der Job, dem Amra Mujagic-Tietke im Gesundheitsamt Charlottenburg-Wilmersdorf in Berlin nachgeht. Vor gut zwei Jahren kam sie als Aushilfe zur Nachverfolgung von Coronainfektionsketten zum Amt. Mit ihrem verlässlichen Einsatz während der Krankheitswellen konnte Mujagic-Tietke überzeugen, bekam einen Vertrag und kann schon kommendes Jahr ihre Prüfung zur Hygienekontrolleurin machen.

„Zur Prüfung nach drei Arbeitsjahren kann man aber nur zugelassen werden, wenn man in Vollzeit arbeitet“, sagt Mujagic-Tietke. In Teilzeit wäre die nötige Stundenzahl nach drei Jahren noch nicht erreicht und es würde entsprechend länger dauern, bis eine Zulassung zur Prüfung erfolgen kann. Da sie zwei Kinder hat, sei der Tagesablauf darum manchmal „stramm“. Sie gehe dann früh aus dem Haus, um am Nachmittag zurück zu sein und noch Zeit für die Familie zu haben. Eng getaktete Tage stören sie aber nicht weiter, denn ihre Arbeit mache ihr viel Freude. „Dadurch, dass wir viel im Außendienst sind, um die Hygiene in Einrichtungen zu überprüfen, lerne und erlebe ich viel.“ Es sei diese Abwechslung und die Stimmung im Team, die die Arbeit so angenehm machen.

Früh mit der Arbeit beginnen kann Amra Mujagic-Tietke, weil sie Gleitzeit hat. Mit einer Kernarbeitszeit von 9 bis 14 Uhr ist der früheste Beginn um 6 Uhr, der späteste Feierabend um 21 Uhr möglich. „Mein spätester Feierabend war bisher 19.30 Uhr“, sagt Mujagic-Tietke.



„Zur Prüfung nach drei Arbeitsjahren kann man nur zugelassen werden, wenn man in Vollzeit arbeitet.“

Amra Mujagic-Tietke, Hygieneinspektorin im Gesundheitsamt Charlottenburg-Wilmersdorf in Berlin

Im Homeoffice kann sie derzeit einmal pro Monat arbeiten. Doch nicht jede Aufgabe sei Homeoffice-tauglich, da viele Vorgänge dem Datenschutz unterliegen. Ob sich die zweifache Mutter irgendwann doch für Teilzeit entscheidet, weiß sie nicht. „Erst einmal lasse ich die Stunden so. Mein Job ist einfach echt schön.“

Und falls sie einmal Überstunden hat, „bummelt“ sie diese ab, denn das ist in ihrer Vereinbarung so vorgesehen. Generell hängt es aber vom jeweiligen Arbeitgeber ab, wie mit Überstunden bei Vollzeit oder Mehrarbeit bei Teilzeit verfahren wird. Üblich ist in den meisten Dienststellen ein Ausgleich in Freizeit.

Arbeitgebende achten mehr auf die Work-Life-Balance

Straffe Arbeitstage hat auch Sven Paul, Referent und stellvertretender Leiter für Grundsatzfragen der Gleichstellungspolitik im BMFSFJ. An Bürotagen verlässt er um 7 Uhr morgens das Haus und kommt gegen 19 Uhr zurück. Wie Anke Gladosch nutzt auch er Flexwork in Vollzeit, hat aber auch schon andere Arbeitszeitmodelle ausprobiert.

Der Vater dreier Kinder begann seine Arbeit im Ministerium vor 14 Jahren. Da waren die ersten beiden Kinder, Zwillinge, schon auf der Welt. Bei der Geburt des dritten Kindes sei geradezu von ihm „erwartet“ worden, dass er die gesetzlich mögliche Elternzeit von mindestens zwei Monaten nimmt. Eine Erwartung, die viele Jahrzehnte über nicht an Väter gestellt wurde. Pauls Weg war dann aber ein anderer. „Anstatt Elternzeit zu nehmen, entschloss ich mich lieber dazu, dauerhaft die Stunden zu reduzieren“, sagt er.

Für etwa ein Jahr ließ er seine Arbeitsstundenzahl auf 80 Prozent herabsetzen. „Ich habe das seinerzeit gemacht, weil es für unsere Familienbedürfnisse besser gepasst hat, als zum Beispiel vier Monate am Stück in Elternzeit zu gehen.“ Damals war er noch nicht stellvertretender

- ▶ Referatsleiter. Das habe zum einen finanzielle Gründe gehabt, zum anderen wollte Paul dauerhaft mehr Zeit mit der Familie verbringen. Eine Stundenreduzierung schien da der geeignete Kompromiss zu sein.

Die Stunden wieder aufzustocken war im BMFSFJ kein Problem, berichtet Sven Paul. Als 2014 die damalige Familienministerin Manuela Schwesig öffentlich ansagte, dass abhängig Beschäftigte entscheiden können sollten, ob sie in Präsenz, im Homeoffice, Voll- oder Teilzeit arbeiten möchten, ging das BMFSFJ mit gutem Beispiel voran. Fortan war es möglich, relativ problemlos in ein

die Kolleginnen und Kollegen mit der neuen Situation klarkommen und ob es Probleme gebe – zum Beispiel weil es zu Hause keinen gut nutzbaren Arbeitsplatz gab oder weil Einsamkeit oder Angst die Menschen belasteten, teilt der stellvertretende Referatsleiter mit.

Sven Paul und Anke Gladosch ist auch gemein, dass sie es am heimischen Schreibtisch vermissen, spontan jemanden aus einer anderen Abteilung auf dem Flur zu treffen und sich kurz auszutauschen. Im Homeoffice würde man eher nicht erfahren, wie andere Abteilungen und Referate ein bestimmtes Thema behandeln. Ansonsten sei die interne Kommunikation aber ähnlich geblieben. Es wurde schon früher meist nur telefoniert, um etwas zu besprechen und größere Konferenzen sind grundsätzlich Präsenzveranstaltungen.

Die Erfahrung, dass Homeoffice, die Leistungsbewertung negativ beeinflusse, habe Paul nicht gemacht. Das Team sei immer fair anhand der erbrachten Arbeit und nicht nach Präsenz bewertet worden. Die Arbeit von zu Hause aus werfe aber die Folgefrage auf, ob die Büros einen Großteil der Woche leer stehen sollten.

Paul fände es unter anderem gut, wenn für einige Modellprojekte flexiblere Formen gefunden würden. In großen Firmen oder in Co-Working-Spaces gebe es dafür genug Beispiele. Auf seinem persönlichen Arbeitszeitmodell – Flexwork in Vollzeit – beharre Paul nicht, falls sich privat oder jobtechnisch die Bedingungen ändern sollten: „Wenn meine Frau es sich wünscht, kann ich mir auch vorstellen, irgendwann in Teilzeit zu gehen“, sagt er.



© Michael Winter

„Bei einem Projekt liegt es auch an mir als Projektleitung, ob ich die unterschiedlichen Steuerungsbedarfe der Kolleginnen und Kollegen wahrnehme und dem nachkomme.“

Sven Paul, Referent und stellvertretender Leiter für Grundsatzfragen der Gleichstellungspolitik im BMFSFJ

anderes Arbeitszeitmodell zu wechseln und auch einen Laptop für mobiles Arbeiten zu erhalten.

Sven Paul und sein Team haben das genutzt. So war auch in seinem Referat die Umstellung auf komplettes Homeoffice während des Corona-Lockdowns kein Problem. „Man durfte damals nur noch mit triftigem Grund ins Büro“, berichtet er.

Auch auf Distanz habe die Koordination der Projekte gut funktioniert. Dabei sei auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teammitglieder eingegangen worden. „Bei einem Projekt liegt es auch an mir als Projektleitung, ob ich die unterschiedlichen Steuerungsbedarfe der Kolleginnen und Kollegen wahrnehme und dem nachkomme“, sagt Paul. „Manche möchten und können selbstständig Ziele verfolgen und erreichen, andere wiederum können mit enger gesteckten Teilzielen besser umgehen und brauchen regelmäßiges Feedback.“

Neben arbeitsorganisatorischen Aspekten sei die Fürsorgepflicht im Homeoffice stärker gefragt – ganz besonders deutlich wurde dies während des Corona-Lockdowns. Etwa ging es darum, herauszufinden, wie

Experiment: Die Vier-Tage-Woche

In Belgien und versuchsweise auch in Island wurde die Vier-Tage-Woche eingeführt. Bei diesem Modell können Angestellte ihre Arbeit anstatt über fünf Tage mit je acht Arbeitsstunden in vier Tagen mit je zehn Stunden Einsatz erledigen. Im Gegenzug haben sie einen Tag mehr pro Woche, beispielsweise freitags, frei. Die Rückmeldungen der praktizierenden Arbeitnehmer war bisher positiv. Sie hätten sich ausgeruhter, ideenreicher und produktiver gefühlt. Laut einer Umfrage des Forsa-Institutes wünschen sich rund 70 Prozent der Deutschen, dass es dieses Arbeitszeitmodell auch hierzulande gibt. Dafür gibt es aber bisher noch keine gesetzlichen Regelungen.

Damit bestätigt Paul den Trend. In den Jahren 2000 bis 2017 stieg der Anteil an Männern, die im öffentlichen Dienst in Teilzeit arbeiten, von sechs auf zehn Prozent und bei Frauen sogar von 40 auf 47 Prozent – wobei auch die Zahl der Frauen in leitenden Positionen deutlich zunahm. Zwar fehlen übergreifende Statistiken welche Positionen das genau sind, doch anhand der Besoldungsgruppen wird davon ausgegangen, dass im Jahr 2000 rund sieben Prozent der Frauen im öffentlichen Dienst in leitenden Positionen waren und Mitte 2017 bereits 21 Prozent. Konkreter und aktueller beziffert werden kann der Trend für die obersten Bundesbehörden. Dort stieg der Anteil an weiblichen Führungskräften zwischen 2011 und 2020 um zwölf Prozentpunkte auf insgesamt 39 Prozent an. Elf Prozent ▶

- der Beschäftigten im höheren Dienst führen derzeit in Teilzeit. Die überwiegende Mehrheit (73 Prozent) davon sind jedoch Frauen.

Aufstocken für einen neuen Lebensabschnitt

In „großer“ Teilzeit mit 66 Prozent der Stunden hat Friederike Schubart, Leiterin des Referats Digitale Gesellschaft im BMFSFJ gearbeitet, als ihre drei Kinder noch klein waren. Diese Lösung sah vor, dass sie an einem Tag in der Woche einen vollen Arbeitstag hatte, um komplexere Aufgaben in Ruhe zu erledigen, an drei anderen Werktagen blieb sie bis 15 oder 16 Uhr und an einem Tag hatte sie frei. „Das war in dieser Phase ideal, weil der freie Tag mir erlaubt hat, zu Hause wichtige Dinge konzentriert zu erledigen“, sagt Schubart.

Als sie dann die Referatsleitung übernahm, stockte sie ihre Stunden auf inzwischen 90 Prozent auf. Und dennoch leistet sie meist 100 Prozent der Stunden. Die so angesammelten Überstunden sind für sie gut kalkuliert: „Sie geben mir die Flexibilität, bei Bedarf früher zu gehen oder Zeitausgleichstage zu nehmen“, sagt Schubart. „Auch wenn ich ohne Probleme das Stundenkontingent für eine Vollzeitstelle zusammenbekomme, ist es auch ein Signal, dass ich noch andere Verpflichtungen habe.“

Als Leiterin des Referats für Digitale Gesellschaft arbeitete sie ganz nah am Thema Homeoffice und nutzte es – wie ihre Kolleginnen und Kollegen – schon vor der Pandemie jeweils freitags. Momentan ist sie meist montags und freitags im Home office.



© Vivien Tharun

„Auch wenn ich ohne Probleme das Stundenkontingent für eine Vollzeitstelle zusammenbekomme, ist es auch ein Signal, dass ich noch andere Verpflichtungen habe.“

Friederike Schubart, Leiterin des Referats Digitale Gesellschaft im BMFSFJ

Die sehr dynamische Entwicklung der digitalpolitischen Aufgaben stellt für Schubart eine organisatorische Herausforderung dar. Neue Aufgaben fallen in der Regel sehr kurzfristig an und müssen im Team verteilt wer-

Arbeitszeitmodelle: ein Überblick

Die Klassiker Vollzeit mit durchschnittlich 41 Wochenstunden und Teilzeit mit reduzierten Stunden sind in den vergangenen zwei Jahrzehnten ergänzt oder abgewandelt worden. Im öffentlichen Dienst lassen sich zahlreiche Vereinbarungen finden, die den Bedürfnissen der Angestellten angepasst sind. Zu diesen Anpassungen gehören:

Gleitzeit

Angestellte müssen nicht zu einer bestimmten Uhrzeit mit der Arbeit beginnen, sondern haben ein Zeitfenster von bis zu drei Stunden dafür. Gleiches gilt für den Feierabend. Bei der Gleitzeit wird fast immer eine „Kernarbeitszeit“ vereinbart, zu der in jedem Fall gearbeitet werden muss.

Homeoffice

Mit dem Lockdown in der Pandemie gewann das Arbeiten am heimischen Schreibtisch an Bedeutung – das sogenannte „Homeoffice“. Sofern der Datenschutz es zulässt, sind bereits viele Institutionen bereit, die nötigen Rechner und Materialien, die zum Einrichten eines vollwertigen Arbeitsplatzes nötig sind, zu stellen.

Telearbeit

Bei der Telearbeit werden, wie beim Homeoffice, die anfallenden Tätigkeiten nicht im Büro, sondern von einem anderen Platz aus erledigt. Das muss allerdings

nicht der eigene Schreibtisch, sondern kann auch ein anderer Standort sein.

Flexwork

Wie der Namen es schon sagt: Dieses Modell ist flexibel. Die vereinbarte Stundenanzahl wird abwechselnd im Büro und von zu Hause abgeleistet. Je nach aktueller Aufgabenlage können es auch einmal mehr Tage in der Dienststelle werden oder mehr am eigenen Schreibtisch. Diese Arbeitsweise gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Langzeitarbeitskonten

Diese Ergänzung ist freiwillig und muss beantragt werden. Über einen abgesprochenen Zeitraum, zum Beispiel als Blockarbeit, können Arbeitsstunden angesammelt werden, die dann für eine Freistellung (gelegentlich „Sabbatical“ genannt) von maximal drei Monaten genutzt werden können. In Ausnahmefällen kann die Freistellung verlängert werden. Die Grundlagen hierfür können für verbeamtete Personen und Angestellte nach Tarifvertrag unterschiedlich sein. Für Verbeamtete ist die Grundlage durch § 91 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes und § 9 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung Bund geregelt. Für Tarifbeschäftigte ist es gesetzlich durch § 6 TVöD geregelt. Üblich ist für beide Gruppen, befristet in Teilzeit zu arbeiten, aber Stunden im Vollzeitrahmen anzusammeln, die dann für die Freistellung genutzt werden.

► den. Ein kniffliges Unterfangen, da die Teammitglieder sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle nutzen: Nur zwei Personen arbeiten in Vollzeit. Die übrigen arbeiten entweder bis 15.30 Uhr oder im Wechsel mit dem Teampartner/der Teampartnerin einen Tag voll und einen kurz. Möglich ist auch, dass sie Montag oder Freitag frei haben. Schubart merkt dazu an: „Das tun sie nicht nur wegen Familienaufgaben, sondern auch, weil sie neben ihrer Arbeit im Ministerium noch andere, zum Teil kreative Betätigungsfelder haben.“

Seit 2005 ist Schubart am BMFSFJ. Die Gleitzeit im Ministerium empfindet sie als sehr positiv für alle Mitarbeitenden und die allgemeine Einhaltung der Arbeitszeiten wird einmal pro Jahr in einem Kooperationsgespräch angesprochen. Auch neue Erkenntnisse zur Work-Life-Balance werden dort ausgetauscht. „Aber natürlich bekomme ich im Arbeitsalltag sehr engmaschig mit, wie es um Überstunden und anderes bestellt ist. Meist können die Kolleginnen und Kollegen das aber sehr gut selbst über Zeitausgleichstage regulieren.“ Perspektivisch, wenn es mit ihren Aufgaben zusammenpassen sollte, könnte Friederike Schubart sich eine Vier-Tage-Woche für sich vorstellen.

Gamechanger „Führen in Teilzeit“

Trotz glänzender Best-Practice-Beispiele berge Teilzeit auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst noch immer Benachteiligungspotenziale, weiß Milanie Kreutz. „Das Leistungsbewertungsprinzip, das Grundlage jeder Beförderung im öffentlichen Dienst ist, ist in den meisten Behörden immer noch auf Präsenzarbeit ausgerichtet“, berichtet sie. Wer nicht im Büro sei, werde

bei der Bewertung schnell vergessen oder als weniger leistungsbereit eingestuft. „Da muss nachgebessert werden“, mahnt die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

„Wer für die Familie die Arbeitszeit reduziert – und das sind noch immer überwiegend Frauen – schafft es jedoch auch heute noch seltener in Führungspositionen“, räumt auch Margit Gottstein, Staatssekretärin im BMFSFJ ein. Eine Erkenntnis, die weder die dbb frauen noch die Spitze des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hinnehmen wollen. Das gemeinsame Modellprojekt „Führen in Teilzeit“, das im Frühjahr 2022 angekündigt wurde, soll Aufstiegshürden für Frauen im öffentlichen Dienst des Bundes weiter abbauen mit dem Ziel, die Besetzung der Führungspositionen mit Männern und Frauen zu gleichen Teilen schneller zu erreichen. Gelingt diese könnte das Modell auch über die Bundesbehörden hinaus Schule machen.

Laut einer Publikation des Bundesministeriums des Innern aus dem Jahr 2014 wird es in Zukunft nötig sein, Teilzeit in allen Formen und Möglichkeiten auszubauen. Da der Altersdurchschnitt der Gesellschaft steigt, werden mehr Arbeitnehmende ältere Verwandte pflegen müssen und nicht in Vollzeit arbeiten können. Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel größer. Wenn Fachkräfte dann noch Kinder erziehen und Angehörige pflegen, stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung, sofern es kein Modell gibt, das zu ihren Lebensumständen passt, und solange der Fachkräftemangel nicht behoben wird. Das Modell „Führen in Teilzeit“ könnte somit eine optimale Ergänzung der aktuellen Arbeitszeitmodelle sein.

Text und Fotos: Vivien Tharun

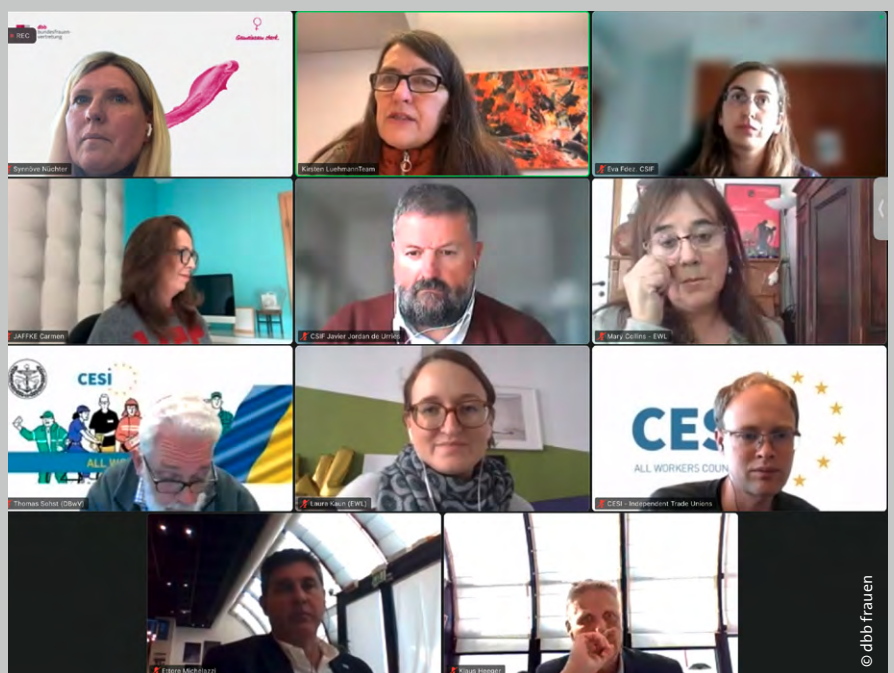
CESI-FEMM

Gender Budgeting in Europa

Die CESI-FEMM hat sich mit dem Thema „Gender Budgeting“ befasst: Welche Erfolge konnten erzielt werden und welche Herausforderungen verbleiben für die EU?

In den meisten Ländern gibt es ein Budget für „Gender Budgeting“ – das ist positiv. Dennoch wissen die wenigsten Bürgerinnen und Bürger, was „Gender Budgeting“ bedeutet. Die Information darüber bleibt also eine der wichtigsten Herausforderungen. Außerdem sind geschlechtsneutrale Projekte schwer zu identifizieren.

Aber auch die wichtige Frage, wie man Gewalt an Frauen effektiv bekämpft, stand auf der Agenda der Sitzung am 11. Oktober 2022. „Dazu werden wir gemeinsam mit unseren Verbündeten in der CESI einen Vorschlag zu rechtverbindlichen Lösungen an die EU-Kommission richten“, so Synnöve Nüchter, die für die dbb frauen an der Sitzung teilnahm.



Begrenzte Klagemöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Organstreitverfahren gegen die Dienststellenleitung

Die Gleichstellungsbeauftragte einer Behörde kann nicht uneingeschränkt alle Entscheidungen der Dienststellenleitung, die ihrer Auffassung nach gegen gleichstellungsrechtliche Vorschriften verstoßen, mit einer verwaltungsgerichtlichen Klage angreifen. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mit seinem Bezugsurteil entschieden.

Die Klägerin, die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesnachrichtendienstes (BND), beanstandete die Änderung einer verwaltungsinternen Förderungsrichtlinie des BND durch den beklagten Dienststellenleiter. Nach dieser setzte die Beförderung in eine A16- Führungsposition ursprünglich die Absolvierung einer dreijährigen A15- Sachgebietsleitung voraus.

Mit der angegriffenen Änderung ist vorgesehen, die Bewährung für diese Führungsposition in mindestens zwei (jeweils zumindest zweijährigen) unterschiedlichen regelbeurteilten A15-Sachgebietsleitungen zu erfolgen hat, von denen eine durch die entsprechende Verwendung in der



obersten Bundesbehörde oder als Residenzleitung ersetzt werden kann.

Die Klägerin machte gegenüber der Dienststellenleitung geltend, die Änderung der Förderungsrichtlinie verletze gleichstellungsrechtliche Vorgaben des Gesetzes und stelle eine nicht gerechtfertigte mittelbare Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten des BND dar, die mit verfassungsrechtlichen Gleichheitsrechten (Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes) nicht vereinbar sei. Ihren darauf gestützten Einspruch hielt der Beklagte für unbegründet. Er bieb auch bei der nächsthöheren Dienststellenleitung ohne Erfolg. Nach gescheiterten Einigungsversuchen hat die Gleichstellungsbeauftragte Klage beim Bundesverwaltungsgericht erhoben, die auf die Feststellung ihres Einspruchs rechtswidrig sei.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Klage mangels Klagebefugnis der Gleichstellungsbeauftragten abgewiesen. Zwar eröffnet das Gesetz (§ 34 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz) der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, in bestimmten Fällen eine Kompetenzklage gegen die Dienststellenleitung zu erheben, unter anderem wenn diese – wie hier in Betracht kommend – „Rechte der Gleichstellungsbeauftragten“ verletzt hat. Damit sind allein die Mitwirkungs-, Beteiligungs-, Informations- und Verfahrensrechte gemeint, die der Gleichstellungsbeauftragten als Organ der Dienststelle gesetzlich eingeräumt worden sind. Dementsprechend kann die Gleichstellungsbeauftragte auch nur die Beachtung dieser Organrechte gerichtlich überprüfen lassen. Die hier von der Gleichstellungsbeauftragten im konkreten Verfahren als verletzt gerügten Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern (wie das Gleichheitsrecht aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz) begründen keine Organrechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Quelle: Bundesverwaltungsgericht – Urteil 110822U5A2.21.0 vom 11 August 2022

Literaturgewinnen

Parität jetzt!

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Dieser Satz wurde vor über 70 Jahren im Grundgesetz verankert, aber politisch fehlt bis heute der Wille zur konsequenten Umsetzung. Von 1918 bis 1987 gab es im Parlament nie einen Frauenanteil über 10 Prozent. Das Wahlrecht wurde gegeben und in Teilen wieder genommen, Berufswege wurden erweitert und wieder eingeschränkt, die Quote mühsamst durchgesetzt und nicht beachtet. Parität muss das Ziel heißen – dafür streitet Rita Süßmuth seit vielen Jahren. Und in den aktuellen existenziellen Krisen wird die Ungleichheit der Lebenschancen größer. Jeden Tag werden wir konfrontiert mit der Ungleichheit von Frauen und Männern – bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem viel zu hohen Anteil von Frauen in Teilzeit mit negativen Konsequenzen für Einkommen, Alterssicherung und beruflichen Aufstieg sowie dem hohen Frauenanteil bei den Schwächeren unserer Gesellschaft.

Mit „Parität jetzt!“ hat Rita Süßmuth, Politikerin und ehemalige



Bundesministerin für Jugend, Familie, Gesundheit und Frauen ein starkes Plädoyer verfasst, warum die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in der Politik notwendig ist, um all den Missständen bei der Gleichstellung zu begegnen. Rita Süßmuth kämpft gegen die Folgen der Ungleichheit, erklärt ihre historischen Wurzeln und sagt, was gesche-

hen muss für eine bessere Zukunft. „Wir Frauen“, so die ehemalige Bundestagspräsidentin, „wurden immer schon gebraucht, aber mit unseren Fähigkeiten und Kompetenzen nicht anerkannt.“ Die dbb frauen verlosen in Kooperation mit dem Verlag Dietz drei Exemplare von Rita Süßmuths „Parität jetzt!“. Senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft und dem Betreff „Parität“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 30. November 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.