

frauen im dbb

Nr. 6/2022

Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung

November/Dezember 2022

Inhalt

aktuell

- +++ dbb Gewerkschaftstag: dbb frauen stellen gleichstellungspolitische Weichen
- +++ Jahressteuergesetz: Steuerliche Entlastungen für Familien und Alleinerziehende
- +++ Nein zu Gewalt: Eine sichere Arbeitsumgebung kann Frauenleben retten
- +++ Kita-Qualitätsgesetz: Regelungen gehen an Familienrealität vorbei
- +++ New Work im öffentlichen Dienst: Aus Softskills werden Hard Facts
- +++ Neue Fachbroschüre veröffentlicht: „New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“
- +++ Verwaltungsmodernisierung: Soziale Medien sind ein wichtiges Recruiting-Instrument
- +++ BBW Frauenvertretung: Null-Toleranz gegen sexuelle Gewalt
- +++ komba frauen: Doppelspitze kommt
- +++ Landesfrauenvertretung dbb saar: Landesfrauenkongress dbb saar wählt Yvonne Teusch zur neuen Vorsitzenden
- +++ DSTG-Bundesfrauenvertretung: Steuerrecht – Familien mit Kindern gerechter fördern

fokus

- +++ Bündnis Sorgearbeit fair teilen: Erwerbsarbeit und private Care-Arbeit müssen zusammengedacht werden
- +++ dbb frauen unterzeichnen offenen Brief: Partnerschaftlichkeitspaket jetzt finanzieren

justitia

- +++ Kündigungsgründe: Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung von Praktikantinnen

mehrwert

- +++ Literatur gewinnen: ALLE_ZEIT

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

Auf dem Weg in neue Zeiten

Der dbb Gewerkschaftstag 2022 war für uns dbb frauen eine absolute Premiere. Zum ersten Mal in der Geschichte des dbb beamtenbund und tarifunion gehört die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung dem Leitungsteam an – nicht als kooptiertes, beratendes Mitglied, sondern durch den Gewerkschaftstag demokratisch legitimiert mit vollem Stimmrecht. Das ist ein starkes Signal der mehr als 400.000 im dbb organisierten Frauen. Den Auftrag, ihre Stimmen zu bündeln und in die Arbeit des dbb einzubringen, ist mir eine große Ehre.

Doch um diesen Auftrag auch ernsthaft auszufüllen, müssen wir uns ehrlich machen. In der Politik, im öffentlichen Dienst, aber auch im dbb und seinen Mitgliedergewerkschaften gibt es gleichstellungstechnisch noch einiges zu tun. Wir müssen uns die Frage stellen: Wie bekommen wir Frauen in Führungspositionen in Politik, Verwaltung und Gewerkschaft? Wie eröffnen wir ihnen Gestaltungsraum im Berufsleben? Und wie stellen wir uns die Arbeitswelt der Zukunft vor, damit Frauen im Ehrenamt, in der Politik und in der Gewerkschaft Verantwortung übernehmen können und wollen?

Gerade wir als dbb haben es in der Hand, hier die Weichen zu stellen – sowohl als gewerkschaftliche Spitzenorganisation innerhalb unserer Organisationsbereiche als auch in den eigenen Reihen. Die Diskrepanz zwischen weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst – ihr Anteil liegt bei über 50 Prozent – und dem Anteil weiblicher Mitglieder im dbb – hier kommen wir auf einen Frauenanteil von rund einem Drittel – ist groß. Deshalb müssen wir uns selbstkritisch betrachten und fragen: Sind wir als Gewerkschaft wirklich ein akkurates Spiegelbild des öffentlichen Dienstes? Wie können wir den dbb als gewerkschaftliche Marke nicht nur insgesamt attraktiver, sondern vor allem für Frauen zur gewerkschaftlichen Spitzenorganisation ihrer Wahl machen?

Wir dbb frauen haben die dafür notwendigen Impulse in Form von Anträgen an den dbb Gewerkschaftstag eingebracht – für einen geschlechtergerechten öffentlichen Dienst, der Frauen in allen Lebenslagen und Branchen attraktive Perspektiven bietet und für eine starke Gewerkschaft, in der sich Frauen nicht nur „gut vertreten“ fühlen, sondern sich auch selbst tatkräftig einbringen wollen und können. Auch dafür bin ich als stellvertretende Bundesvorsitzende angetreten, um etwas zu verändern – gemeinsam mit den dbb frauen für die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen.

Milanie Kreutz

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Staat.
Machen wir!
dbb
Gewerkschaftstag 2022



Prämiere: Milanie Kreutz ist die erste Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die zur stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden gewählt wurde.

dbb Gewerkschaftstag 2022

dbb frauen stellen gleichstellungspolitische Weichen

Mit Milanie Kreutz ist erstmals die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung zur stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden gewählt worden. Darüber hinaus setzten die dbb frauen mit ihren Anträgen starke gleichstellungspolitische Akzente.

Es ist eine Prämiere, als der dbb Gewerkschaftstag Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauenvertretung, am 28. November 2022 ins Führungsteam des dbb wählt. Damit zieht erstmals die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung in die dbb Bundesleitung ein. Auch Simone Fleischmann, Präsidentin des Bayerischen Lehrerinnen und Lehrerverbandes und stellvertretende Bundesvorsitzende des VBE, konnte sich erfolgreich durchsetzen. Damit sind erneut zwei Frauen in der neunköpfigen dbb Bundesleitung vertreten.

„Frauen sind in Deutschland in Führungspositionen auch im Jahr 2022 immer noch stark unterrepräsentiert. Wir müssen mehr weibliche Führungskräfte und diverse Führungsteams als Vorbilder für junge Nachwuchskräfte sichtbar machen. Umso mehr freue ich mich über den großen Zuspruch und die guten Wahlergebnisse von Simone Fleischmann und mir. Meinen neuen Aufgaben als stellvertretende dbb Bundesvorsitzende sehe ich



Wie ihre Mitstreiterin Simone Fleischmann schafft Milanie Kreutz den Sprung in die dbb Bundesleitung direkt im ersten Wahlgang. Damit ziehen erneut zwei Frauen in das Führungsteam des dbb ein.
 1. Reihe von links: Simone Fleischmann (VBE), Ulrich Silberbach (dbb Bundesvorsitzender), Milanie Kreutz (DSTG), Friedhelm Schäfer (2. Vorsitzender)
 2. Reihe von links: Heiko Teggatz (DPoIG Bundespolizei), Claus Weselksy (GDL), Maik Wagner (GdS), Volker Geyer (Fachvorstand Tarifpolitik), Andreas Hemsing (komba)



Abschied: Nach 15 Jahren in der dbb Bundesleitung schlagen Astrid Hollmann (links) und Kirsten Lühmann neue Wege ein.

© Marco Urban

- erwartungsvoll entgegen“, erklärte Milanie Kreutz zum Amtsantritt.

Nicht mehr zur Wahl angetreten waren Kirsten Lühmann und Astrid Hollmann, die die Arbeit der dbb Bundesleitung seit 2007

prägten. Kreutz dankte ihren Vorgängerinnen für ihr gleichstellungspolitisches Engagement. „Für euren unermüdlichen Einsatz möchte ich euch meinen höchsten Respekt aussprechen. Ihr habt wichtige Weichen für die Gleichstellung gestellt – im öffentlichen Dienst und inner-

halb des dbb. Daran werde ich als stellvertretende Bundesvorsitzende anknüpfen. Für Parität in Führungspositionen zu streiten, sehe ich als meine wichtigste Aufgabe“, so Kreutz.

Im Amt bestätigt wurden der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach sowie seine hauptamtlichen Stellvertreter Friedhelm Schäfer (Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik) und Volker Geyer (Fachvorstand Tarifpolitik). Als ehrenamtliche stellvertretende dbb Bundesvorsitzende wiedergewählt wurden Maik Wagner (GdS) und Claus Weselsky (GDL). Neu in der dbb Bundesleitung sind neben Milanie Kreutz und Simone Fleischmann auch Andreas Hemsing (komba) und Heiko Teggatz (DPolG Bundespolizeigewerkschaft). Darüber hinaus gehören der dbb Bundesleitung als beratende Mitglieder ohne Stimmrecht die Vorsitzenden der dbb Jugend sowie der dbb bundessenio-
renvertretung an. ►

Staat. Machen wir!

dbb
Gewerkschaftstag 2022

Mit vereinter Kraft: Rund 200 weibliche Delegierte haben die Beschlüsse des dbb Gewerkschaftstages 2022 maßgeblich geprägt.



► **Personell gut vertretene, zielorientiert in der Sache**

Doch nicht nur personell überzeugen die dbb frauen auf dem dbb Gewerkschaftstag. Mit insgesamt 50 beschlossenen Anträgen setzen die weiblichen dbb Mitglieder frauen- und gleichstellungspolitische Schwerpunkte für die Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion. Die wichtigsten Kernziele sind Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen herzustellen, mehr Frauen

in Führungspositionen zu bringen, die digitale Transformation der Arbeitswelt geschlechtergerecht zu gestalten, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt weiter zu verbessern und Gewalt und Belästigung gegen Beschäftigte zu beenden. Kreuzt sieht darin ein deutliches Bekenntnis des dbb, sich gemeinsam mit den dbb frauen für einen starken Staat einzusetzen, der Demokratie, Stabilität und Wohlstand lebt und auf Geschlechtergerechtigkeit beruht. „Die Post-Covid

Ära stellt uns vor neue komplexe Herausforderungen. Um sie zu meistern, müssen wir den Status quo im öffentlichen Dienst und darüber hinaus überdenken. Dafür müssen auch die Gewerkschaften neue Schwerpunktbereiche für zukunftsfähiges politisches Handeln vorgeben. Gemeinsam mit der neugewählten Bundesleitung unter dem Vorsitz von Ulrich Silberbach setzen wir dbb frauen uns dafür ein“, so die neugewählte stellvertretende dbb Bundesvorsitzende. ■

Kurzgesagt...

...die wichtigsten gleichstellungspolitischen Beschlüsse des dbb Gewerkschaftstages:

► **Frauen in Führungspositionen bringen**

Bis 2025, so sieht es die Bundesregierung vor, sollen 50 Prozent der Führungspositionen in der Bundesverwaltung mit Frauen besetzt sein. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich der dbb Gewerkschaftstag dafür ausgesprochen, neue Führungskonzepte wie Führen aus der Ferne und Führen in Teilzeit in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu stärken. Nicht nur die Beschäftigten sollen den Erwartungen der Dienstgebenden gerecht werden, sondern auch die beruflichen Strukturen müssen sukzessiv an die Familienrealitäten angepasst werden.

► **Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt verbessern**

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Notwendigkeit, mehr Frauen in Erwerbstätigkeit zu bringen, hat der dbb Gewerkschaftstag beschlossen, sich für konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt einzusetzen. Dazu zählen unter anderem die Reduzierung der Wochenarbeitszeit, Einführung von Langzeitarbeitskonten sowie die Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

► **Lohngerechtigkeit im öffentlichen Dienst herstellen**

Trotz einheitlicher Tarifverträge gibt es auch im öffentlichen Dienst einen Gender Pay Gap. Dieser ist inakzeptabel und muss aufgelöst werden. Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich insbesondere dafür ein, dass Berufsfelder, die traditionell von Frauen dominiert werden, wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, aufgewertet werden.

► **Digitale Transformation der Arbeitswelt geschlechtergerecht gestalten**

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und New Work Konzepte bieten sowohl Möglichkeiten als auch Gefahren für die Gleichstellung der Geschlechter. Mit zahlreichen verabschiedeten Anträgen zu diesem Themenkomplex trägt der dbb beamtenbund und tarifunion künftig Sorge dafür, dass Chancen ergriffen und Risiken minimiert werden.

► **Gewalt und Belästigung gegen Beschäftigte beenden**

Die Grundbedingung für eine erfolgreiche Transformation der Arbeitswelt ist das Recht auf Arbeiten frei von Gewalt und Belästigung. Diesem Prinzip folgend hat sich der dbb beamtenbund und tarifunion auf Antrag der dbb frauen für eine Null-Toleranz Grenze bei Gewalt und sexueller Belästigung gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst ausgesprochen.

Steuerliche Entlastungen für Familien und Alleinerziehende

Die dbb frauen haben die im Jahressteuergesetz enthaltenen Entlastungen für Familien und Alleinerziehende begrüßt, fordern aber mehr gleichstellungsfördernde Nachbesserungen.

Unzufrieden zeigte sich dbb frauen Chefin Milanie Kreutz vor allem hinsichtlich der weiterhin unzureichenden Reformierung der Ehegattenbesteuerung: „Wir halten nach wie vor daran fest, dass das Ehegattensplitting dem Ziel einer gendergerechten Einkommenssteuer entgegensteht. Im Koalitionsvertrag haben die Ampel-Parteien die Abschaffung der Steuerklassenaufteilung in Steuerklasse III und V geplant – wo stehen wir in der Umsetzung dieses Vorhabens? Wir brauchen mehr als bloße Absichtserklärungen. Zwar würde diese Steuerrechtsreform allein die Vielfalt von Familien in Deutschland nicht gerecht abbilden können, aber es wäre zumindest ein guter Anfang für geschlechtergerechtere Besteuerung“, kritisierte Kreutz, die auch stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb ist.

Familien steuerlich entlasten

In diesem Zusammenhang sei die Anhebung des Freibetrags für die Gruppe der Alleinerziehenden, die häufig Frauen seien und keinen Splittingvorteil hätten, wichtig. „Gerade alleinerziehende Mütter und ihre Kinder tragen ein hohes Armutsrisiko und sind entsprechend auch mehr von der Inflationskrise und steigenden Lebenshaltungskosten betroffen. Sie brauchen und verdienen eine gerechtere Familienbesteuerung in diesen schwierigen Zeiten. Die Anhebung des Alleinerziehenden-Freibetrags um 252 Euro ist deshalb ein wichtiger Schritt“, begrüßte Kreutz. Auch die Erhöhung des Ausbildungs-Freibetrags werde Familien steuerlich entlasten: „Eltern wollen nur das Beste für die Ausbildung ihrer Kinder, aber das Beste finanziell möglich zu machen, ist oft eine Herausforderung für Mütter und Väter. Die Anhebung des Ausbildungs-

Freibetrags senkt die Steuerlast und entlastet Familien“, so Kreutz.

Homeoffice-Pauschale greift zu kurz

Die ebenfalls im Jahressteuergesetz enthaltene Anhebung der Homeoffice-Pauschale sei ferner zwar richtig und überfällig, greife jedoch zu kurz. „Die Anhebung der Homeoffice-Pauschale ist schön und gut, aber die aktuelle Ausgestaltung ist in ihrer Wirkung leider weder sozialgerecht noch geschlechterneutral“, mahnte Kreutz Verbesserungen an. Lediglich Berufstätige, die pro Jahr – inklusive der neuen Pauschale – über 1.230 Euro Werbungskosten geltend machen könnten, würden profitieren. Die meisten könnten diesen Betrag ohnehin nur über die Fahrtkostenabrechnung erreichen, somit würden also vor allem Pendler mit weiten Anfahrtswegen und jene, die nur beschränkt mobil arbeiten können, vollumfänglich profitieren. „Da Männer deutlich häufiger längere Wegstrecken zur Arbeit mit dem eigenen PKW zurücklegen als

Frauen, die aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik öfter wohnortnah arbeiten, haben sie auch überproportional mehr von der neuen Regelung. Gerechter wäre es also, die Homeoffice-Pauschale zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag absetzbar zu machen“, erklärte Kreutz.

Hintergrund

Mit dem Jahressteuergesetz steigt der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende von 4.008 Euro auf 4.260 Euro. Der Ausbildungsfreibetrag für volljährige Kinder, die nicht mehr im Elternhaus wohnen und sich in der Ausbildung befinden, wird von 924 Euro auf 1.200 Euro erhöht. Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag bei den Werbungskosten wird auf 1.230 Euro statt wie geplant auf 1.200 Euro erhöht. Die Pauschale für das häusliche Arbeitszimmer bei der Steuererklärung und die Homeoffice-Pauschale werden ab 2023 in einer Tagespauschale von sechs Euro (bisher fünf Euro) zusammengeführt. ■





© Victorium / Colourbox.de

Nein zu Gewalt

Eine sichere Arbeitsumgebung kann Frauenleben retten

Die dbb frauen haben die Ratifizierung des internationalen Abkommens gegen Gewalt an Frauen gefordert. Der öffentliche Dienst muss mit gutem Beispiel vorangehen.

„Jede elfte erwerbstätige Person hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon erlebt. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer. Das Thema ist unangenehm, aber wir dürfen es nicht totschweigen. Im Gegenteil: Kein anderes Thema benötigt so viel Aufmerksamkeit wie dieses. Bei Gewalt und sexueller Belästigung gilt die Null Toleranz Grenze – und dafür müssen wir hinsehen statt wegschauen. Betroffenen müssen wir bedingungslos den Rücken stärken“, erklärte dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt am 24. November 2022 mit Blick auf den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Traditionell rufen internationale Organisationen am 25. November dazu auf, die

Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen zu thematisieren.

Vor allem die Ursachen, die gewalttätiges Verhalten gegenüber Frauen am Arbeitsplatz begünstigten, müssten strukturell ausgehebelt werden. „Die Transformation der Arbeitswelt und wie ‚New Work‘ am besten implementiert werden kann, darf die Frage nach einer sicheren Arbeitsumgebung nicht überlagern. Deshalb rufen wir das Parlament dazu auf, das Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren“, forderte Kreuzt. Bis es so weit sei, sollten vor allem die öffentlichen Arbeitgebenden verantwortungsvoll

vorangehen. „Ein Arbeitsalltag frei von Gewalt und sexueller Belästigung ist auch im öffentlichen Dienst nicht selbstverständlich – vor allem nicht für Frauen. Neben Kollegen und Vorgesetzten sind oftmals auch Kunden und Bürger die Täter. Die Dienstgebenden stehen hier in der Pflicht, niedrigschwellige Hilfsangebote vorzuhalten und eine Arbeitskultur zu schaffen, in der Gewaltprävention großgeschrieben wird.“

Dazu gehöre es auch, präventive Maßnahmen für Beschäftigte im Homeoffice mitzudenken, mahnte Kreuzt: „Laut der jüngsten kriminalstatistischen Auswertung zur Partnerschaftsgewalt wurden allein 2021 mehr als 143 000 Fälle abgeschlossen – die überwiegende Mehrheit der Opfer sind Frauen. Gerade zuhause, wo man sich sicher fühlen sollte, lauert also die größte Gefahr für Frauen und Mädchen, durch eine nahestehende, meist männliche Person verletzt oder gar getötet zu werden, und zwar unabhängig von Herkunft, Alter, Bildungsgrad und sozialem Status. Eine sichere Arbeits- und Lernumgebung kann Frauenleben retten“, so Kreuzt. ■

Kita-Qualitätsgesetz

Kosten für Kinderbetreuung – Regelungen gehen an Familienrealität vorbei

Das Kita-Qualitätsgesetz fördert die Personalgewinnung in der frühkindlichen Bildung. Die dbb frauen begrüßen das, fordern aber eine sozialere Ausgestaltung der Kostenbeiträge.

„Es ist äußerst bedauerlich, dass das Kita-Qualitätsgesetz nunmehr keine verbindlichen länderspezifischen Maßnahmen zur Beitragsentlastung vorsieht. Eine soziale Ausgestaltung von Kita-Beiträgen ist nicht nur für die Chancengerechtigkeit von hoher Bedeutung. Sie ist auch gleichstellungspolitisch nicht zu unterschätzen, denn Kita-Beiträge werden in vielen Familien in Deutschland der Rentabilität der Erwerbstätigkeit von Müttern gegenübergestellt. Zwar sind in Deutschland oft beide Elternteile erwerbstätig, aber zwei Drittel der Einkommen erwirtschaften nach wie vor Männer – etwa, weil Frauen deutlich öfter Minijobs und Teilzeittätigkeiten nachgehen. Wer

angesichts hoher Kita-Beiträge auf Kinderbetreuung – oder sogar gänzlich auf Kinder – verzichtet, schwächt langfristig unsere Wirtschaft und die Sozialsysteme unserer alternden Bevölkerung“, sagte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende am 2. Dezember 2022 anlässlich der Abstimmung im Familienausschuss des Bundestags zum Kita-Qualitätsgesetz.

Zudem kritisierten die dbb frauen den für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ungünstigen Betreuungsschlüssel in Tagesstätten. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die Entscheidung, einer Erwerbstätigkeit in Voll- statt in Teilzeit nachzugehen, hängt für viele junge Mütter und Väter in erster Linie davon ab, ob sie ihre Kinder gut betreut wissen oder nicht. Die Fachkräfte-Kind-Relation ist dabei ein entscheidender Faktor. Wir wollen, dass unsere Kinder sich auch in der Kita gut entwickeln können – natürlich gelingt das besser,

wenn Erzieherinnen und Erzieher die Kapazitäten dafür haben, gute Beziehungen zu jedem einzelnen Kind aufzubauen. Die Bundesregierung will die Fachkräfte-Kind-Relation zwar verbessern, bleibt hier aber weiterhin zu unverbindlich. Wir brauchen feste Zielgrößen“, machte Tanja Küsgens, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, deutlich.

Damit unterstützen die dbb frauen die Position des dbb beamtenbund und tarifunion, der den vorliegenden Gesetzesentwurf in seinen Grundzügen begrüßte. In seiner Stellungnahme zum Kita-Qualitätsgesetz hatte sich der dbb dezidiert für die vorrangige Verbesserung der Personalsituation im Kita-Bereich und der Kindertagespflege ausgesprochen. „Der vorrangige Fokus auf die Weiterentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung und die Abkehr von der Budgetkonkurrenz zwischen Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und Maßnahmen zur Entlastung bei den Beiträgen sind daher zu begrüßen“, hieß es darin. ■



© Colourbox



© FS Stock / Colourbox.de

New Work im öffentlichen Dienst

Aus Softskills werden Hard Facts

Der öffentliche Dienst der Zukunft setzt eine moderne, familienfreundliche Arbeitsumgebung voraus. Nur so kann die Fachkräftelücke geschlossen werden, betont Milanie Kreutz in einem Gastbeitrag in der f4p – future for public.

„Digitale Konferenz-Tools wie GoTo-Meeting, WebEx und Zoom gehören längst zum neuen Alltag – vorausgesetzt das W-Lan im Homeoffice funktioniert. Doch damit sind wir noch lange nicht in der digitalen Arbeitswelt angekommen. Jetzt geht es darum, die angestoßene Veränderung zu stabilisieren, zu institutionalisieren und für einen tatsächlichen Wandel der Behördenkultur zu nutzen – weg vom präsenzgetriebenen Hierarchiedenken hin zu einer Verwaltungskultur, die Vielfalt fördert, Barrieren abbaut und Karrieremodelle neu denkt“, schreibt die Vorsitzende der dbb frauen, Milanie Kreutz, in einem Gastbeitrag der f4p – future for public, dem Online-Magazin des Behörden Spiegel für Nachwuchskräfte im Öffentlichen Dienst.

Ein wenig Homeoffice reicht nicht

Angesichts des massiven Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst warnt Kreutz davor, den Ernst der Lage zu unterschätzen. Im Wettkampf um die besten Nachwuchskräfte würden Softskills zu Hard Facts. Gleichstellung zwischen Mann und Frau, Vielfalt, eine gute Klimapolitik und attraktive Arbeitsbedingungen seien für Arbeitge-

bende ein Muss, um konkurrenzfähig zu bleiben. „Ein digitales Projekt hier, ein wenig Homeoffice da – das reicht längst nicht aus, um die enorme Fachkräftelücke im öffentlichen Dienst mit gut qualifizierten Fachkräften – und das sind vor allem Frauen – zu schließen.“

Der öffentliche Dienst müsse neu gedacht und konsequent an die sich im Wandel begriffenen Gegebenheiten angepasst werden. Hierarchien und Prozesse sollten kontinuierlich hinterfragt und auf Zukunftstauglichkeit geprüft, neue Zielgruppen nicht nur benannt, sondern auch gezielt angesprochen werden. In diesem Kontext sei es wichtig zu wissen, was sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber unter guten und erstrebenswerten Arbeitsplätzen vorstellen. „Fest steht: Die papierlastige, präsenzorientierte, lediglich ausführende Tätigkeit in der paragrafenstaubigen ‚Amtsstube‘ ist es nicht. New Work ist aus unserer Sicht der richtige Weg“, so Kreutz.

Führung neu denken

Vor allem Frauen könnten in der digitalen, agilen Arbeitsumgebung als Führungskräfte punkten, zeigte sich Kreutz

überzeugt. Sie brächten häufig schon viele der gefragten Voraussetzung mit, die ein empathischer Führungsstil erfordere. Dienstgebende müssten sich ganz gezielt an diese Klientel wenden und zwar mit attraktiven Angeboten und dem ehrlichen Ansinnen, etwas verändern zu wollen: „Rund 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Und viele sagen: Ja, ich will mich entwickeln, ja ich kann mir Führungsaufgaben vorstellen, wenn von meinem Zeitbudget auch genug für die Familie übrigbleibt. Wenn sie beispielsweise die Möglichkeit hätten, eine Leitungsposition in Teilzeit auszuüben oder an manchen Tagen auf Anfahrtszeiten verzichten können, weil sie geschult wurden, im Homeoffice die Teammitglieder zu lenken, dann ist das eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.“ ■

Den Gastbeitrag „Aus Soft Skills werden Hard Facts“ in gesamter Länge lesen Sie in der f4p – future for public, dem Online-Magazin des Behörden Spiegel für Nachwuchskräfte im Öffentlichen Dienst:

<https://f4p.online/2022/11/09/aus-softskills-werden-hard-facts/>

dbb frauen Fachbroschüre

New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter

Mit agilen und digitalen Arbeitsmethoden zur gleichstellungsorientierten Verwaltungskultur: Wie aus der Theorie gelebte Praxis werden kann, zeigt die neue Fachbroschüre der dbb frauen.

„Die Corona-Pandemie hat die Entwicklung hin zu flexibleren Arrangements für Arbeitszeit- und -orte geebnet. Jetzt geht es darum, die positiven Fortschritte bei der Digitalisierung der Arbeitswelt zu verstetigen und vereinbare wie gleichstellungsfördernde Tatsachen im Berufsalltag zu schaffen. New Work heißt aber nicht nur, mehr Homeoffice machen zu dürfen. New Work bedeutet, einen nachhaltigen Wandel der Arbeitswelt anzustreben. Auch im öffentlichen Dienst können wir einen grundlegenden Wandel der Verwaltungskultur vollziehen, wenn Beschäftigte und Dienstgebende gemeinsam an einem Strang ziehen. Dafür geben wir Personalrätinnen und -räten, aber auch Führungskräften und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern jetzt einen praxisorientierten Leitfaden an die Hand, der sie dabei unterstützt, den öffentlichen Dienst der Zukunft zu schaffen, der Frauen und Männern die gleichen Chancen bietet, mit familiären Fürsorgepflichten Karriere zu machen“, sagte Milanie Kreutz,

dbb frauen Vorsitzende, zur Veröffentlichung der dbb frauen Fachbroschüre „New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Frauenpolitischen Fachtagung vom 2. Juni 2022 fasst die Broschüre aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung zum Wandel der Arbeitswelt zusammen und lässt Praktikerinnen und Praktiker aus der Verwaltung zu Wort kommen. Wie geschlechtsspezifische Aspekte bei der Digitalisierung wirken und wie neue digitale Arbeitsweisen zum Game Changer für die Gleichstellung der Geschlechter werden können, zeigen unter anderem Dr. Julia Borggräfe, Associate Partner bei Metaplan, und Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung, auf. Die Vorsitzende der dbb frauen, Milanie Kreutz, ordnet den Nutzen von New Work für den öffentlichen Dienst aus gewerkschaftspolitischer Sicht ein. Auch die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus, nimmt Stellung zur geschlechtergerechten Verwaltungsorganisation. ■



Verwaltungsmodernisierung

Soziale Medien sind ein wichtiges Recruiting-Instrument

Um gezielt qualifizierte Frauen für den öffentlichen Dienst zu begeistern, müssen sich die Verwaltungen stärker innovativen Recruiting-Methoden und moderner Arbeitsorganisation öffnen.

„Dem Staat fehlen fast 360.000 Beschäftigte. Und wenn bald die Babyboomer in Pension gehen, wird die eh schon dünne Personaldecke in Bund, Ländern und Kommunen weitere Löcher bekommen. Um dem massiven Fachkräftemangel zu begegnen, müssen die Dienstgebenden und Personalabteilungen kreativ werden. Die Click-on-Demand-Mentalität setzt sich auch bei Bewerbungsverfahren mehr und mehr durch. Dieser Entwicklung müssen sich auch die Verwaltungen noch stärker öffnen. Auch und gerade bei der Suche nach weiblichen Führungskräften für den öffentlichen Dienst sehe ich viel ungenutztes Potenzial: zum einen in der gezielten Online-Ansprache und zum anderen in unkomplizierten digitalen Bewerbungsverfahren“, stellte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz auf dem e-nrw Kongress des Behördenspiegels im Fachforum „Personalgewinnung in Zeiten von TikTok und Instagram“ in Neuss am 3. November 2022 heraus.

Vor allem die sozialen Medien eignen sich gut, um neue Personengruppen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu begeistern – maßgeschneiderte Ansprechstrategien vorausgesetzt. „Social-Media-Plattformen sind der ideale Fachkräftemarktplatz: Hier tummeln sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber“, sagte Kreutz. Doch eine zeitgemäße Ansprache in den sozialen Medien allein sei nur einer von vielen überfälligen Schritten, um geeignetes Fachpersonal



© frank van groen photography

dbb frauen Chefin Milanie Kreutz (3.v.r.) auf dem e-nrw Kongress des Behördenspiegels im Fachforum „Personalgewinnung in Zeiten von TikTok und Instagram“ in Neuss am 3. November 2022.

zu gewinnen. „Wir wollen Digital Natives und vor allem qualifizierte Frauen im öffentlichen Dienst anwerben – das ist keine Frage. Bei den Recruitingstrategien müssen wir auch junge versierte Bedienstete einbinden. Gleichzeitig müssen wir nicht nur überlegen, wie wir Nachwuchskräfte in den sozialen Medien ansprechen, sondern auch langfristig halten. Wir können nicht auf TikTok und Instagram ein junges und hippestes Image präsentieren, während viele Behörden noch fest im Griff der Faxgeräte sind. Das ist nicht authentisch. Außerdem müssen wir verstehen, welche strukturellen Rahmenbedingungen den Bewerberinnen und Bewerbern bei der Arbeit wichtig sind“, so Kreutz.

Neben Technologieaffinität, diversen Führungsteams und flachen Hierarchien legten junge Frauen bei der Jobauswahl vor allem Wert auf attraktive Arbeitsaufgaben, eine gute Work-Life-Balance und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. „Junge Frauen kehren nicht ihren Behörden, sondern ihren Führungskräften den Rücken, wenn sie ihren Job verlassen. Der mit Abstand häufigste Grund, weshalb junge Frauen im Job unzufrieden sind, ist der Führungsstil ihrer Vorgesetzten. Zur erfolgreichen Personalgewinnung gehört deshalb auch eine sattelfeste Strategie zur Weiterentwicklung der Führungskompetenzen von Mitarbeitenden, insbesondere jener mit Leitungsverantwortung“, betonte Kreutz.

Auch die dienstlichen Beurteilungsverfahren müssen laut dbb frauen Chefin Kreutz in den Blick genommen werden und endlich diskriminierungsfrei sowie geschlechtergerecht gestaltet werden: „Nur so stellen wir sicher, dass Frauen im öffentlichen Dienst dieselben Aufstiegschancen wie Männer haben – und das ist eines der wichtigsten Argumente für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst.“

e-nrw Kongress: Plattform für Verwaltungsmodernisierung

Seit über 20 Jahren veranstaltet der Behördenspiegel den e-nrw Kongress, die zentrale Konferenz im Umfeld von IT und IT-gestützter Verwaltungsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen. In diesem Jahr wurden unter dem Titel „Krisen – Hemmschuh oder Katalysator für die Digitalisierung in NRW?“ rund 60 Fachvorträge und zahlreiche vertiefende Fachforen angeboten. Neben dem Themenkomplex E-Government der Verwaltung 4.0 mit ihren Bezügen zur Wirtschaft wurden die vielfältigen Aspekte der IT-Sicherheit und des Datenschutzes der Zukunft sowie die IT-Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Kommunen behandelt.

BBW Frauenvertretung

Null-Toleranz gegen sexuelle Gewalt

Wie können beschäftigte besser vor sexueller Gewalt geschützt werden? Zur Lösung dieser herausfordernden Frage haben sich BBW-Frauenvorsitzende Heidi Deuschle und die frauenpolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion in Baden-Württemberg Isabell Huber ausgetauscht.

Bei dem Gesprächstermin am Rande des Plenums im Landtag Baden-Württemberg am 9. November 2022 knüpften Deuschle und Huber an die Debatte „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – ein Kavaliersdelikt?“ der Hauptversammlung der dbb frauen im September an, an der Huber teilgenommen hatte. Anlass dafür war der Vorgang um den ranghöchsten Polizeibeamten der Landesverwaltung, der der sexuellen Belästigung einer Mitarbeiterin beschuldigt wird.

Deuschle und Huber waren sich einig, dass zwar mittlerweile zielführende Maßnahmen, wie Dienstvereinbarungen, Schulungen und vieles mehr ergriffen würden, der Opferschutz aber zu wenig im Fokus der befassen Gremien stehe. Hier müsse nachgesteuert werden. Nicht nur der Täter und sein „duldendes“ Umfeld müssen im Visier der vorgeschetzten Dienstbehörden und Ministerien sein, sondern es muss in besonderem Maße darauf geachtet werden, dass die Opfer keine Nachteile oder Repressalien erfahren. Der Opferschutz muss einen hohen Stellenwert bekommen. Huber legte zudem großen Wert darauf, den Fo-

kus der Debatte darauf zu richten, generell bessere Rahmenbedingungen und Arbeitsgrundlagen zu schaffen.

Auch die Unzufriedenheit über die wenigen Fortschritte in Sachen Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) einte die Gesprächspartnerinnen. Gerade das Thema sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung zeige auf, dass oft die Beauftragten für Chancengleichheit die Ansprechpartnerinnen seien. Den Beauftragten für Chancengleichheit schon auch deshalb eine stärkere Position zu verleihen, mache demnach Sinn. Die Ergebnisse der Evaluation des ChancenG aufgrund des Kostendrucks nicht umzusetzen, sei zu kurz gesprungen. Diese Vorgehensweise des dafür zuständigen Sozialministeriums entspreche nicht dem politischen Auftrag, so Deuschle und Huber.

Darüber hinaus wurde die aktuelle Situation des öffentlichen Dienstes thematisiert. Um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, sind laut Deuschle finanzielle Anreize unerlässlich – auch angesichts der angespannten Haushaltslage. Weite-



© Isabell Huber

re Themen waren die Verbesserung der Work-Life-Balance und die damit in Zusammenhang stehende Einführung von Lebensarbeitszeitkonten sowie die Reduzierung der allgemeinen Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten. ■

komba frauen

Doppelspitze kommt

Sandra van Heemskerck und Andreas Hemsing bilden ab 1. Januar 2023 die erste paritätisch besetzte Doppelspitze der komba gewerkschaft nrw.

Die Weichen für die erste paritätische Doppelspitze in der Geschichte der komba gewerkschaft nrw wurden bereits auf dem Gewerkschaftstag im Februar 2022 gestellt. Der Landesvorstand wählte in seiner Herbstsitzung (28./29.10.) die bisherige stellvertretende Landesvorsitzende Sandra van Heemskerck offiziell zur Landesvorsitzenden. Sie wird ab 1. Januar 2023 gleichberechtigt mit dem amtierenden Landesvorsitzenden Andreas Hemsing der komba vorstehen. ■



© komba

dbb saar

Landesfrauenkongress wählt Yvonne Teusch zur neuen Vorsitzenden

Unter dem Motto „Frauenarbeit 4.0 – mehr Fortschritt, mehr Future, mehr Frauen“ stand der 6. Landesfrauenkongress des dbb saar, der am 8. November 2022 in Spiesen-Elversberg stattfand. Von rund 50 Delegierten aus den einzelnen Fachgewerkschaften des dbb saar wurde eine neue Vorsitzende der Landesfrauenvertretung gewählt.

Sabine Meier, die dieses Amt für rund drei Legislaturperioden innehatte, gab den Staffelstab an ihre Kollegin Yvonne Teusch (DStG) weiter und wurde selbst zur Ehrenvorsitzenden gewählt. Da auch Claudia Bohr (SLLV) und Vanessa Brechtel (DSTG) aus der Geschäftsführung ausschieden, wurden ihre Ämter ebenfalls neu besetzt. Zur neuen Geschäftsführung gehören als stellvertretende Vorsitzende Doreen Wolff-Steinmann (DSTG), Dr. Claudia Wiotte-Franz (DBSH) als Schatzmeisterin und die neu gewählte Schriftführerin Indra Restivo (DGV). Vanessa Grauberger (DPoIG) wurde als Beisitzerin neu gewählt und Andrea Thielen-Sträßer (SPhV) sowie Gabi Wollscheid (BSJ) in ihren Ämtern bestätigt.

Im Laufe der Veranstaltung haben die Delegierten 14 Anträge und zwei Entschlüsse verabschiedet und so der neuen Landesfrauenvertretung viele Arbeitsaufträge für die nächsten fünf Jahre an die Hand gegeben. Im Hinblick auf die immer noch bestehende pandemische Lage wurden die Richtlinien der Landesfrauenvertretung insoweit geändert, dass künftig auch ein Landesfrauenkongress oder eine Hauptversammlung in digitaler Form durchgeführt werden können. Weiter ist es nun dem Kongress auch möglich, eine Ehrenvorsitzende zu wählen.

Klare Aussage des dbb und der Politik bei der Öffentlichkeitsveranstaltung

Neben der Staatssekretärin im Landesministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Bettina Altesleben nahmen auch die Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz, der Vorsitzende des dbb Saar Ewald Linn, die saarländischen Landtagsabgeordneten Christina Baltes (SPD) und Dagmar Heib (CDU) sowie Vertreter aus dem Landesvorstand teil.

In ihrer Ansprache stellte die neue Vorsitzende Yvonne Teusch fest,



v.l.n.r Andrea Thielen-Sträßer, Dr. Claudia Wiotte-Franz, Doreen Wolff-Steinmann, Erwald Linn (Vorsitzender dbb saar), Yvonne Teusch, Milanie Kreutz (Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung), Indra Resvo, Gabi Wollscheid, Vanessa Grauberger

dass trotz eines Frauenanteils im öffentlichen Dienst von 57 Prozent Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert seien. Ein Grund für dieses Ungleichgewicht sei unter anderem die derzeitige Beurteilungspraxis, die von einem idealtypischen Erwerbsverlauf ausgehe, das heiße dauerhafte Vollzeit mit einer durchgängigen Erwerbsbiographie. Hier fielen vor allem Frauen, die ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit oder aufgrund von Pflegeverpflichtungen reduzierten, immer wieder durchs Beförderungsraster. Die Vorsitzende machte deutlich, dass die Beurteilungskriterien und Beurteilungsgrundsätze dringend einer umfassenden Genderung bedürfen, damit in Zukunft mittelbare Diskriminierungen von Frauen im Beurteilungswesen unterblieben. Teusch ging in ihrer Rede auch auf die Corona-Pandemie ein, die in vielen Bereichen neben technischem Fortschritt auch flexiblere Arbeitszeitlösungen für die Bediensteten gebracht habe. Sie warnte jedoch vor einer möglichen Entgrenzung der Arbeit, die bei fortschreiten-

der Digitalisierung, besonders für Frauen mit Familienverpflichtung, auch Risiken berge. „Hier braucht es einen gesamtgesellschaftlichen Bewusstseinswandel, weg von der Präsenzkultur am Arbeitsplatz hin zu einer Ergebniskultur.“

Mit Blick auf den Fachkräftemangel in fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes sieht Teusch eine große Chance für Frauen: „Wir müssen die ungenutzten Potenziale der vielen Frauen, die nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig sind, heben.“ Teusch stellte klar, dass es für die Umsetzung der Forderungen der Frauenvertretung mehr Frauen an den entscheidenden politischen und gewerkschaftlichen Stellen bedürfe. Sie rief die weiblichen Delegierten auf, sich weiter zu engagieren. ▶

► dbb-Landeschef Ewald Linn würdigte das starke Engagement von Sabine Meier, die sich in den letzten 15 Jahren mit viel Leidenschaft und konsequentem Durchhaltevermögen für die Anliegen der Frauen im dbb und im öffentlichen Dienst eingesetzt hatte und sagte der neuen Geschäftsführung der Landesfrauenvertretung im dbb saar eine breite Unterstützung zu. In seiner Rede forderte Linn im Beisein der Landespolitik ein Ende der Sparpolitik zu Lasten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Dies gelte sowohl für eine aufgabengemäße Personalausstattung als auch für die monetären und sozialen Rahmenbedingungen, unter denen die Beschäftigung erfolgt.

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreuz sprach neben Glückwünschen an die Neugewählten auch Dank an die ehemalige Vorsitzende Sabine Meier für die jahrelange gute Zusammenarbeit in den Gremien der dbb bundesfrauenvertretung aus. Zu Beginn ihrer Rede machte Kreuz nochmals deutlich, dass in diesen schwierigen Zeiten, den Gewerkschaften besondere Bedeutung zukomme. Solidarität und Zusammenhalt seien heute Zeiten wichtiger denn je. „Wir müssen dafür kämpfen, dass die Gehälter mit der immensen Inflation mitwachsen, aber auch mehr Augenmaß bei der Verteilung von Geldern walten lassen, um die soziale Balance ge-

währleisten zu können“, so die dbb frauen Vorsitzende. Die Arbeitswelt befinde sich in stetigem Wandel. Da sei es die Pflicht der gewerkschaftlichen Frauenvertretungen, diesen Wandel eng zu begleiten und stets darauf zu achten, dass die Rechte und Interessen der Frauen im öffentlichen Dienst nicht zu kurz kämen. „Betrachtet man die Ausführungen zum Thema ‚New Work‘ heißt dies, dass wir eine empathische und flexiblere Führungskultur und transparente Kommunikation, einführen müssen. Mitarbeitenden muss wertschätzend und auf Augenhöhe begegnet werden“, so Kreuz weiter. Zum Thema Nachwuchsgewinnung machte die dbb frauen Vorsitzende klar, dass es der öffentliche Dienst sei, der sich als attraktiver Arbeitgeber bei der jungen Generation bewerben müsse. Hierzu brauche es dringend einen strukturellen Kulturwandel im öffentlichen Sektor.

Mit Glückwünschen und Grüßen aus dem saarländischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit begann auch die Staatssekretärin Bettina Altesleben ihre Rede. Sie machte deutlich, dass das Ministerium ein offenes Haus sei und sie jederzeit für die Belange der Gewerkschaften ein offenes Ohr habe. Die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an Bildung, Gesellschaft und Politik, sowie eine gleiche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit seien

wichtige Faktoren um Altersarmut zu vermeiden, von der Frauen in besonderem Maße betroffen seien, so die Staatssekretärin. In Zeiten des Fachkräftemangels seien die Bestrebungen nach Erhöhung des Rentenalters auf 70 Jahre, oder die Einführung der 42-Stunden-Wochen nicht zielführend, sondern kontraproduktiv. Vielmehr müssten Frauen aus der stillen Reserve gelockt werden, indem man ihnen eine gute Berufsausbildung und Aufstiegschancen sowie eine attraktive Bezahlung und sichere Altersvorsorge biete. Die Staatssekretärin fügte an, dass es hierzu eines Paradigmenwechsels und eines Umdenkens in der Gesellschaft dringend bedürfe. Die Gesetze zur Gleichstellung seien da, nun müssten sie nur noch umgesetzt werden. Hier sei die Landesregierung mit ihrer Gleichstellungstrategie auf einem guten Weg, so die Staatssekretärin.

In ihren Grußworten machten auch die frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtagsfraktionen Christina Baltes (SPD) und Dagmar Heib (CDU) deutlich, wie wichtig eine gute Gleichstellungspolitik für die Gesellschaft sei. Frauen brauchten mehr Wertschätzung für ihre berufliche Arbeit, aber auch für ihr soziales Engagement, so Baltes. Heib stellte nochmals klar, dass es nicht ausreichte Frauen nur zu fordern, sondern „wir müssen sie auch fördern und das in allen Bereichen.“ ■



DSTG-Bundesfrauenvertretung

Steuerrecht – Familien mit Kindern gerechter fördern

Die DSTG-Bundesfrauenvertretung hat eine familiengerechte Fortentwicklung des Steuerrechts gefordert. Einen entsprechenden Antrag hatten die DSTG-Frauen auf dem dbb Gewerkschaftstag eingereicht.

„In den meisten Fällen hat die Ehefrau die Steuerklasse V und der Ehemann die Steuerklasse III. Das wird im Rahmen des Ehegattensplittings gerne als Sparmodell für die Ehe empfohlen und stellt den gesetzlichen Regelfall dar“, verdeutlicht Johanna Mieder, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung. Diese Regelung gehe oftmals zu Lasten der Frauen, da viele soziale Leistungen wie Elterngeld oder Arbeitslosengeld ausschließlich auf die monatlichen Nettoeinkünfte abstellen. „Hier muss dringend in der Sozialgesetzgebung nachgebessert werden“, fordert Mieder.

Viel stärker im System müssen laut Mieder auch Familien mit Kindern Berücksichtigung finden. Vor allem Haushalte mit hohem Einkommen profitieren von den steuerlichen Kinderfreibeträgen mehr als Geringverdienende vom Kindergeld.

Laut DSTG-Bundesfrauenvertretung sollten alle Kinder dem Staat gleich viel wert sein. Dafür bedarf es einer grundlegenden Korrektur des bisherigen Fördersystems. Eine Möglichkeit, um der bisherigen Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, ist demnach die Einführung einer sogenannten Kindergrundsicherung.

Es könnte ein Garantiebetrag für jedes Kind gezahlt werden und ein ergänzender zusätzlicher Betrag für Kinder von Familien mit geringem Einkommen. So könnte der Bevorzugung von Familien mit höherem Einkommen ein Ende gesetzt werden. Zum anderen würde den Kindern aus Familien mit niedrigem Einkommen eine bessere gesellschaftliche Teilhabemöglichkeit gewährt.

„Es ist dringend erforderlich, der Gesellschaft die Vor- und Nachteile des Splittingtarifs aufzuzeigen“, so Mieder. Die Gesetze müssten in die Richtung geändert werden, dass sich die Erwerbstätigkeiten von beiden Ehepartnern lohnen und dass Familien mit Kindern bessere Förderung erfahren. Natürlich müsse die Gesetzesänderung in die Richtung einer Arbeitsentlastung der Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern gehen. Eine Mehrbelastung verkraftete kein Finanzamt mehr. ■

Seminar der DSTG-Bundesfrauenvertretung

Resilienz stärken, Kraftquellen erschließen

In ihrem diesjährigen Seminar „Resilienz – innere Stärke in Beruf und Alltag“ haben die DSTG-Bundesfrauenvertretung den Teilnehmerinnen hilfreiche Tipps an die Hand gegeben, wie sie in schwierigen Situationen ihre eigene Resilienz stärken können.

„Das Thema ist weiterhin aktuell!“, unterstrich Johanna Mieder, Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung, die Mitte Oktober in Fulda zahlreiche Teilnehmerinnen aus verschiedenen Bundesländern zu dem dreitägigen Seminar begrüßte.

„Resilienz ist ein dynamischer und lebenslanger Prozess“, erläuterte die Dozentin, Beatrix von Eycken. Wie resilient ein Mensch ist, zeige sich erst in einer Krisensituation: Resiliente Menschen lassen sich nicht unterkriegen. Wenn sie sich in dramatischen Situationen befinden, Krisen aushalten müssen oder Schocks zu verkraften haben, weisen sie eine gewisse Widerstandsfähigkeit auf. Der Grund hierfür ist, dass sie auf persönliche und sozial vermittelte Kraftquellen zurückgreifen können.

Im Laufe des Seminars wurden zahlreiche Wege aufgezeigt, um resiliente Haltung zu entwickeln. Dazu gehörten auch die „sieben Säulen der Resilienz“: Optimismus, Akzeptanz, Lösungsorientierung, Verlassen der Opferrolle,

Selbststeuerung, Gestaltung der Beziehungen und Zukunftsplanung.

Darüber hinaus berichtete Andrea Sauer-Schnieber, stellvertretende DSTG-Bundesvorsitzende und Ehrengastin der DSTG-Bundesfrauenvertretung, über die aktuelle Gewerkschaftsarbeit: „Insbesondere die schlechte Bewerberlage, die außerordentlichen Abgänge im Bereich der Anwärterinnen und Anwärter sowie die Abwanderung in die freie Wirtschaft bereiten uns große Sorge.“ Studien prognostizieren für das Jahr 2030 einen bundesweiten Fachkräftemangel in Millionenhöhe. Auf die Finanzverwaltung bezogen, wäre das ein Mangel von 45.000 Fachkräften. Da Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung immer schwieriger werden, muss die Finanzverwaltung für alle Beschäftigten an Attraktivität gewinnen. „Die freie Wirtschaft hat uns in dieser Hinsicht nicht nur eingeholt, sondern schon überholt“, erklärte die stellvertretende DSTG-Bundesvorsitzende. „Das betrifft



Die Teilnehmerinnen mit Andrea Sauer-Schnieber (links) und Johanna Mieder (dritte von links).

auch die Bezahlung. Daher sind in den bevorstehenden Einkommensrunden harte Verhandlungen erforderlich!“ Es müsse Abstand von Einmalzahlungen genommen werden, da diese bei künftigen Lohnsteigerungen keine Beachtung fänden. Vielmehr könne die aktuelle Kostenexplosion nur durch dauerhafte Lohnsteigerungen ausgeglichen werden, so Sauer-Schnieber.

Die Teilnehmerinnen waren sich einig, dass ihnen das Seminar viel Input für die Analyse ihrer persönlichen Situation gegeben hatte. Eine schöne Abrundung des Seminars war eine abendliche Stadtführung durch die Stadt Fulda, die sich an dem Abend in beeindruckender Pracht als Sternstadt präsentierte. ■



© Colourbox/Maria Sbytova

Bündnis Sorgearbeit fair teilen

Erwerbsarbeit und private Care-Arbeit müssen zusammengedacht werden

Drei Viertel der Deutschen finden die gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern wichtig. Politik und Arbeitgebende müssen reagieren.

„Männer und Frauen wollen im Beruf bestehen, aber sie wollen sich eben auch um ihre Kinder kümmern und für Pflegebedürftige da sein. Die zeitlichen Spielräume dafür sind noch immer zu eng gesteckt. Die Arbeitgebenden können es sich in Zeiten des massiven Fachkräftemangels nicht leisten, diese Tatsache zu ignorieren. Sie müssen flexible und vereinbare Angebote schaffen. Dafür muss auch die Politik die nötigen Rahmenbedingungen vorhalten“, erklärte Milanie Kreuz, Vorsitzende der dbb frauen, am 10. November 2022.

Kreuz warnte davor, Wirtschaftsinteressen vor die der Beschäftigten zu stellen: „Um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen, fordern Arbeitgebende seit Jahren eine hö-

here Erwerbsquote von Frauen und schmücken sich mit dem Label der Familienfreundlichkeit. Aus derselben Richtung kommen aber auch Forderungen nach längeren Wochenarbeitszeiten, wie sie beispielsweise der Bundesverband der Deutschen Industrie kürzlich mit der Einführung der 42-Stunden-Woche vorgebracht hat. Das sind widersprüchliche Signale. Die Arbeitgebenden verspielen damit ihr Vertrauen.“

Eine Steigerung der Frauenerwerbsquote ist laut Kreuz nur zu erreichen, wenn auch Männern – insbesondere Vätern – bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit eingeräumt werden. „Dafür muss in den Ausbau qualifizierter Betreuungsangebote und digitale Arbeitsmöglichkeiten inves-

tiert werden. Vollzeitnahe Teilzeit muss enttabuisiert und für alle Beschäftigten vorurteilsfrei angeboten werden. Vor allem Führungsaufgaben müssen teilbar gemacht werden. Wir haben dazu mit dem BMFSFJ das Pilotprojekt ‚Führen in Teilzeit‘ auf den Weg gebracht, um aufzuzeigen: Auch Führungsaufgaben können flexibel und familienorientiert gestaltet werden“, machte Milanie Kreuz deutlich.

Bündnis Sorgearbeit fair teilen präsentiert Umfrageergebnisse

Mit ihrem Appell reagierte die dbb frauen Chefin auf eine repräsentative YouGov-Umfrage, deren Ergebnisse am Vortag auf einer Fachtagung des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen präsentiert wurden. Danach sind ►

- ▶ drei von vier Deutsche der Meinung, die gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ist wichtig bis sehr wichtig.

51 Prozent der Befragten befürworten die Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige, wenn diese ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder für eine gewisse Zeit aussetzen. Weitere 41 Prozent fordern geschlechtergerechte und familienorientierte, flexible Arbeitszeitmodelle. 36 Prozent sprechen sich für staatliche Zuschüsse für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen aus.

„Wir fordern die Bundesregierung auf, die im Koalitionsvertrag veran-

kerten Maßnahmen, die die faire Verteilung unbezahlter Sorgearbeit voranbringen, auf die politische Agenda zu setzen und schnellstmöglich umzusetzen“, unterstreichen die Bündnismitglieder, zu denen auch die dbb frauen zählen.

Bündnis Sorgearbeit fair teilen fragt nach

Das zivilgesellschaftliche Bündnis Sorgearbeit fair teilen setzt sich für die geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit im Lebensverlauf ein. Seine 26 Mitgliedsverbände haben sich zum Ziel gesetzt, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft für den Gender Care Gap und seine Auswirkungen

zu sensibilisieren und sich für die Schließung der Sorgelücke einzusetzen. Die dbb frauen gehören zu den Gründungsmitgliedern des Bündnisses. Anlässlich seiner Fachtagung „Sorgearbeit – selbstverständlich weiblich? Close the Care Gap!“ am 9. November 2022 hatte das Bündnis Zahlen zu den Wünschen für eine bessere Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern bekannt gegeben. Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage der YouGov Deutschland GmbH, an der 2.053 Personen zwischen dem 18. und 20. Oktober 2022 teilnahmen. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren. ■

Offener Brief des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen

„Partnerschaftlichkeitspaket“ jetzt finanzieren

In einem offenen Brief des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen unterstützen die dbb frauen die Forderung nach Maßnahmen zur fairen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

„Wir als Bündnis Sorgearbeit fair teilen haben begrüßt, dass die Koalition sich das Ziel gesetzt hat, in diesem Jahrzehnt die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Zudem haben wir ausdrücklich positiv bewertet, dass Maßnahmen wie beispielsweise die bezahlte Freistellung für Väter und zweite Elternteile nach Geburt, die geplante Entgeltersatzleistung für Pflegezeiten oder das Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen Männern und Frauen erleichtern sollen, Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit fair zu verteilen“, heißt es in einem offenen Brief des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen, den auch die dbb frauen am 7. Dezember 2022 an Bundeskanzler Olaf Scholz, Bundesfamilienministerin Lisa Paus sowie an weitere Mitglieder der Bundesregierung verschickt haben.

Das Bündnis, zu dessen Gründungsmitgliedern die dbb frauen gehören, kritisiert in seinem Schreiben insbesondere, dass auch ein Jahr nach Unterzeichnung des Koalitionsvertrages, keine der darin verankerten Maßnahmen zur Verringerung

der Sorgelücke zwischen den Geschlechtern den Status des Gesetzgebungsverfahrens erreicht habe.

„Mit unserem offenen Brief erinnern wir die Regierungsparteien an ihr ambitioniertes Koalitionsziel, die Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 zu erreichen. Es wird Zeit, dass in der Politik bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern konsequent zusammengedacht werden. Die Gleichstellung der Geschlechter muss jetzt

auf die politische Agenda. Denn sie ist Teil der Lösung der aktuellen politischen und wirtschaftlichen Krisen, in denen wir uns befinden. Dafür setzen wir uns im Bündnis Sorgearbeit fair teilen ein,“ betonte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, die den offenen Brief mitzeichnet.

Konkret fordert das Bündnis die Finanzierung eines „Partnerschaftlichkeitspakets“, das im Kern drei Maßnahmen beinhaltet:

- die Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile direkt nach der Geburt des Kindes
- den Ausbau der nicht übertragbaren Elterngeldmonate
- die Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes.

Hier geht's zum offene Brief des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen:

https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/dbb_frauen/pdfs/2022/221207_offener-Brief-Sorgerarbeit-fair-teilen.pdf





Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung von Praktikantinnen

Eine sexuelle Belästigung rechtfertigt eine fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch dann, wenn eine einschlägige Abmahnung nicht vorausgegangen ist (Landesarbeitsgericht Hannover, Urteil vom 20. Juni 2022, Aktenzeichen 12 Sa 434/21).

Der Fall

Der Kläger ist seit 2002 bei der Beklagten beschäftigt und arbeitet zuletzt als Marktforscher und Marketingplaner. Ihm wurde zunächst vorgeworfen, mehrere Praktikantinnen wiederholt verbal und körperlich sexuell belästigt zu haben. Daraufhin beauftragte die Beklagte eine Untersuchung zu den Vorwürfen. Im Rahmen der Aufklärung wurden die betroffenen Zeuginnen, der Kläger selbst und mehr als zehn Personen aus dem beruflichen Umfeld des Klägers ausführlich befragt. In der Sanktionsempfehlung wurde die Kündigung des Klägers empfohlen. Nach Anhörung des Klägers zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen kündigte die Beklagte den Kläger fristlos. Gegen die Kündigung wehrte er sich gerichtlich. Das Landesarbeitsgericht war nach ausführlicher Vernehmung der Praktikantinnen davon überzeugt, dass der Kläger die ihm zugewiesenen Praktikantinnen mehrmals sexuell belästigt hat. In einer Situation habe der Kläger nahe des Kopierraums geäußert, er habe es hier schon mal mit einer Praktikantin „getrieben“. Die Praktikantinnen sollten sich nicht so anstellen, man könnte sich hier auch „hochschlafen“. Die betroffene Praktikantin

beurkundete, dass sie sich durch das Verhalten des Klägers sehr unwohl gefühlt habe.

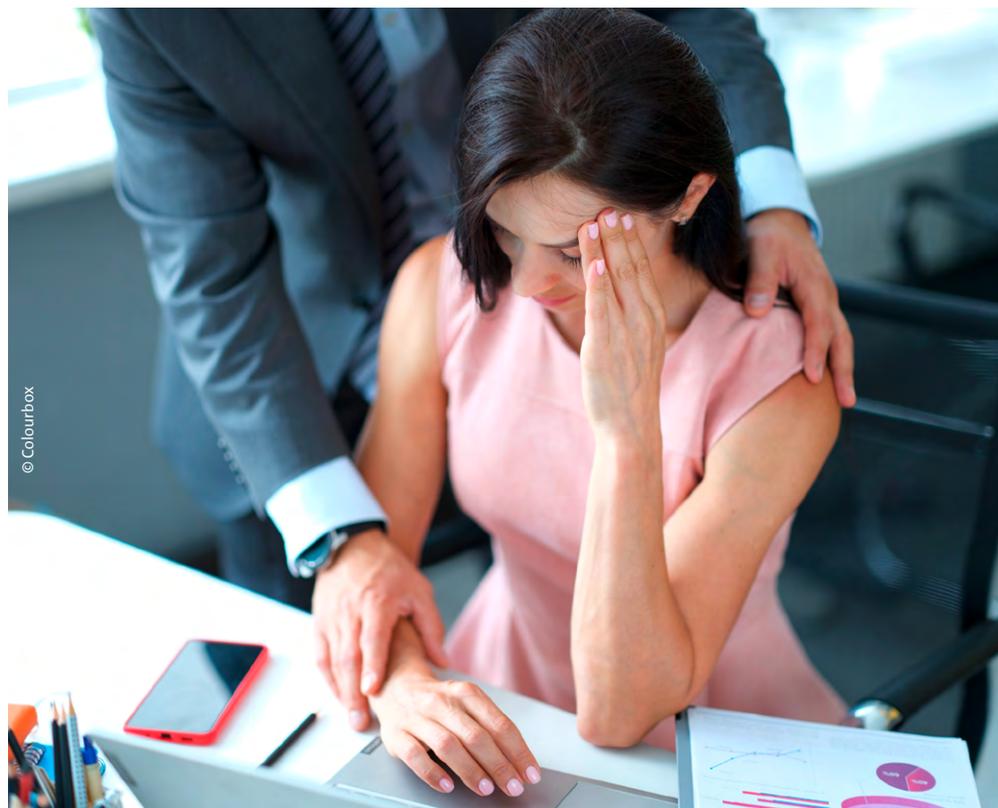
Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass die außerordentliche Kündigung rechtswirksam ist. Das Verhalten des Klägers sei als sexuelle Belästigung zu werten und sei „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu bilden. Das Verhalten wiege derart schwer, dass eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Denn selbst die einmalige Hinnahme der sexuellen Belästigung wäre der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich ausgeschlossen. Durch die sexuelle Belästigung der Praktikantinnen habe der Kläger seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten gemäß § 241 Absatz 2 BGB erheblich verletzt. Die Beklagte sei nach § 12 Absatz 1 und 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesetzlich verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Eine sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Absatz 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der

betreffenden Person verletzt wird. Das Gericht ist nach Vernehmung der glaubwürdigen Praktikantinnen überzeugt, dass der Kläger gegenüber den Praktikantinnen durch das situationsinadäquate fortwährende Ansprechen sexueller Themen diese sexuell belästigt hat. Dabei habe der Kläger seine gefestigte und hierarchisch übergeordnete Stellung im Betrieb dazu ausgenutzt, die überwiegend konkludente, teils aber auch explizite Abwehr der Betroffenen zu überspielen. Aus dieser Situation heraus habe der Kläger die Praktikantinnen gegen deren erkennbare Ablehnung mehrfach sexualbezogen berührt. Aufgrund der Schwere der vom Kläger begangenen Pflichtverletzung wäre eine vorherige Abmahnung vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung entbehrlich. Auch die umfassende Interessenabwägung komme zu keinem anderen Ergebnis.

Das Fazit

Zurecht stellen sexuelle Belästigungen nach ständiger Rechtsprechung einen wichtigen Grund für eine sofortige außerordentliche Kündigung dar. Denn jede Person hat das Recht, selbst darüber zu entscheiden, unter den gegebenen Umständen von anderen in ein sexualbezogenes Geschehen involviert zu werden. Wer dieses Recht verletzt, muss mit den Konsequenzen leben. ■



*Und wenn ein zartes Lied von Friedlichkeit,
aus einer schönen Weihnachtszeit,
im kommenden Jahr leise weiter klingt
und unser Herz zum Strahlen bringt,
dann wird es wohl ein gutes Jahr,
das uns vergessen lässt, wie's Letzte war.*

- S. Schumann -



Wir wünschen eine schöne Weihnachtszeit, voll Frieden und Besinnlichkeit. Das neue Jahr darf stark beginnen, die Hoffnung soll uns nicht entrinnen.

Milanie Kreutz
Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung



dbb
bundesfrauen-
vertretung

Literaturgewinnen

ALLE_ZEIT – Eine Frage von Macht und Freiheit

Zeit ist die zentrale Ressource unserer Gesellschaft. Doch sie steht nicht allen gleichermaßen zur Verfügung. Teresa Bücker, eine der einflussreichsten Journalistinnen in Deutschland, hat sich vertieft mit der Betrachtung von Zeitdruck, Zeitgefühl und die Verschiedenheit, wie Menschen ihre Lebenszeit nutzen (können), befasst. Gerade in unserer Gesellschaft, in der durch eine längere Lebenszeit, durch den 8-Stunden-Tag sowie die Motorisierung, Automatisierung und Digitalisierung faktisch mehr arbeitsfreie Zeit zur Verfügung steht, scheint der Zeitdruck dennoch stetig zuzunehmen. Woran das liegt, versucht Bücker in ihrer Analyse auf den Grund zu gehen. Dabei geht sie zunächst von ihren eigenen Erwartungen an einen perfekten produktiven Tag aus, an dem Beruf, Familie und Selfcare in der Balance sind. Doch die Zeit scheint niemals auszureichen, das Ergebnis kaum zufriedenstellend. Auf der Suche nach der fehlenden Zeit findet Bücker spannende Zusammenhänge von Zeitverwendung und gesellschaftlichen Erwartungen an Männer und Frauen, Mütter und Väter, die zu sehr



unterschiedlichen Zeitreservoirs im Alltag führen. Ein vieldimensionales Gender Time Gap tut sich auf, das gravierende Auswirkungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben hat. Doch Teresa Bücker, wäre nicht eine der interessantesten feministischen Stimmen unserer Zeit, würde sie sich mit der bloßen Beschreibung des Ist-Zustands begnügen. Aus ihrer Analyse leitet sie konkrete Vorschläge ab, wie eine neue Zeitkultur aussehen kann, die für mehr Gerechtigkeit, Lebensqualität und gesell-

schaftlichen Zusammenhalt sorgt. Ein überraschendes Buch, das der bisherigen Betrachtungsweise einer geschlechtergerechten Gesellschaft eine weitere Dimension hinzufügt – die Zeit. Seit Einstein wissen wir, Zeit ist relativ und ein Gedanke setzt sich fest: Könnte nicht alles auch ganz anders sein? Die dbb frauen verlosen in Kooperation mit den Ullstein Buchverlagen drei Exemplare von „ALLE_ZEIT“. Senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft und dem Betreff „ALLE_ZEIT“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 15. Januar 2023. ■

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.