



Inhalt

aktuell

- +++ Treffen mit Ferda Ataman – Diskriminierung im öffentlichen Dienst beenden
- +++ Bericht der Bundesregierung: Mehr Frauen in Führungspositionen
- +++ Gender Pay Gap: Die Verdienstlücke muss endlich geschlossen werden
- +++ Kita-Finanzierung: Fristverlängerung für Bundesmittel ist „Augenwischerei“
- +++ Treffen mit Sebastian Hartmann: Personalmangel – Frauenförderung ist unverzichtbar
- +++ DJG Frauen: Erstes Treffen der DJG Landesfrauen

fokus

- +++ Bundesstiftung Gleichstellung: Mehr Aktion, mehr Information, mehr Gleichbehandlung
- +++ Vaterschaftsurlaub: Familienfreundliche Politik fördert Frauenkarrieren

justitia

- +++ Stellenanzeigen bei eBay-Kleinanzeigen müssen diskriminierungsfrei sein

mehrwert

- +++ Unterhaltung gewinnen: ABBAMANIA THE SHOW

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

Wir starten kämpferisch ins neue Jahr!

Mit der dbb Jahrestagung und Hintergrundgesprächen mit Ferda Ataman, der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Antidiskriminierung, und MdB Sebastian Hartmann (SPD) sind wir im Januar im neuen Jahr politisch gleich voll durchgestartet. Klar ist: Nur gemeinsam sind wir stark. Als Interessensvertretung von Frauen im öffentlichen Dienst können wir unsere Vorhaben und Ziele nur umsetzen, wenn wir intern, d.h. im dbb und seinen Mitgliedsgewerkschaften, solidarisch an einem Strang ziehen und extern – gegenüber Politik und Gesellschaft – überzeugen.

Der Januar war in jedem Fall ein gelungener Auftakt für ein Jahr, das uns viel abverlangen wird. Uns stehen harte Kämpfe bevor! Die Einkommensrunde für Bund und Kommunen ist schon gestartet. Gerade Teilzeitkräfte – und das sind immer noch größtenteils Frauen – spüren die krassen Preissteigerungen jeden Tag und haben ein deutliches Einkommensplus dringend nötig. Dafür werden wir streiten! Das gilt natürlich genauso für die Runde mit den Ländern im Herbst. Die Arbeitgebenden müssen endlich verstehen, was die Stunde geschlagen hat. Beispiel gefällig? Die Stadt Tübingen denkt derzeit aufgrund des Personalmangels über deutlich kürzere Öffnungszeiten für die Mehrheit der KITAS nach. Wie kurzzeitig kann man sein? Fehlende Arbeitskräfte an allen Ecken und Enden und dann werden Eltern gezwungen, beruflich kürzer zu treten? Ganz abgesehen davon, was das gleichstellungspolitisch bedeutet – denn wir alle wissen ja, welcher Elternteil in den meisten Fällen das Mehr an unbezahlter Care-Arbeit schultern wird...

Und das gilt selbstverständlich nicht nur für Mütter, die sich zuhause um junge Kinder kümmern müssen. Auch Frauen, die Fürsorgeverantwortung beispielsweise für pflegebedürftige Angehörige tragen, kämpfen massiv damit, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Zum Equal Care Day 2023 werden wir dbb frauen deshalb ein öffentliches Instagram Live Gespräch mit Bundesminister Karl Lauterbach führen. Im persönlichen Gespräch werden wir ihm die Dringlichkeit der Thematik aus Sicht der Frauen, die immer noch den Großteil der pflegenden Angehörigen stellen, verdeutlichen und Impulse für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mit auf den Weg geben.

Der Kampf um bessere Einkommen und Arbeitsbedingungen sind gewerkschaftliches Kerngeschäft. Aber auf uns als dbb frauen warten wie immer noch zahllose weitere Herausforderungen. Neben dem Equal Care Day werden wir uns im März auch zum Equal Pay Day erneut mit der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern befassen müssen. Auch die Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wird uns - die Silvesternacht hat es gezeigt – weiter beschäftigen. Was nicht vergessen werden darf: Auch innerhalb des Staatsdienstes gibt es Formen von Gewalt, Belästigung und Mobbing, die besonders Frauen treffen und denen vehement entgegengetreten werden muss. Unsere Fachtagung im Juni wird sich genau mit diesen Phänomenen beschäftigen. Unter dem Motto „Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing“ werden wir unseren Teil zu diesem Kampf beitragen.

Bei allen anstehenden Herausforderungen spüre ich aber nicht nur Entschlossenheit, sondern auch echten Stolz. Weil wir viele tatkräftige Kolleginnen und Expertinnen in unseren Reihen haben, die uns im Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter immer den Rücken stärken. Auf euch können wir uns nicht nur stets verlassen, mit euch arbeiten wir einfach gerne zusammen! Packen wir es an!

Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Treffen mit Ferda Ataman

Diskriminierung im öffentlichen Dienst beenden

„Echte Gleichstellung ist auch im Staatsdienst noch keine Realität. Die Ampel muss hier noch in dieser Legislaturperiode liefern“, fordert Milanie Kreutz, Chefin der dbb frauen.

„Im öffentlichen Dienst gibt es zwar einige Strukturen gegen Diskriminierung, wie etwa das Bundesgleichstellungsgesetz, aber auch hier sind noch viele Baustellen offen“, sagte Kreutz, die auch dbb Vize ist, am 19. Januar 2023 im Gespräch mit Ferda Ataman, der neuen Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. „Ein Beispiel ist sicherlich die geschlechterbedingte Diskriminierung bei dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen. Hier brauchen wir eine konsequente Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu einem modernen Gleichbehandlungsgesetz. Dazu gehört insbesondere die Einführung eines Klagerechts, das es sachkundigen Verbänden, Antidiskriminierungsstellen sowie Personal- und Betriebsräten oder Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, anonymisierte Verfahren vor Gericht zu führen.“

Nach wie vor seien es immer noch Frauen, die den Hauptteil der Care-Arbeit in der Gesellschaft leisten. „Und gerade die Frauen, die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige tragen, haben aufgrund ihrer mangelnden Flexibilität am Arbeitsmarkt oft mit Diskriminierung zu kämpfen – nicht nur in Bewerbungsgesprächen, sondern auch, wenn es um Beförderungen geht“, erklärte Kreutz. „Männer werden dagegen selten gefragt, ob sie sich gewisse berufliche Aufgaben überhaupt zutrauen, obwohl sie zuhause junge Kinder oder kranke Eltern haben. Ich selbst kenne Mütter, denen Beförderungen und Gehaltserhöhungen verwehrt wurden, weil sie angeblich zu viele Kinder-Krankentage hätten. Es sind in erster Linie also Frauen, die solche geschlechterbasierten Formen von Diskriminierung erleben.“ Die dbb frauen würden Ataman daher ausdrücklich in ihrem Vorhaben unterstützen, eine „Fürsorgeverantwortung“ als Diskriminierungsmerkmal ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Gleichzeitig müsse dies in



der Arbeitswelt mit flexiblen Rahmenbedingungen flankiert werden, um Männern und Frauen strukturell bessere Ausgangsbedingungen zu geben und unbezahlte Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit besser miteinander zu vereinbaren.

Der öffentliche Dienst verfehle außerdem klar das Ziel, die Vielfalt in der Bevölkerung realistisch abzubilden, so Kreutz weiter: „Wir brauchen in allen Bereichen der Verwaltung mehr Menschen mit Migrationsgeschichte. Wir können es uns angesichts des immer größer

werdenden Fachkräftemangels auch nicht leisten, wertvolle Potenziale zu verschenken. Noch wichtiger: Der öffentliche Dienst muss die vielfältige Gesellschaft, in der wir leben, widerspiegeln. Nur so können Verwaltungen ihre Kernkompetenzen bedarfsgerecht ausbauen und für jeden und jede eine lebenswerte Gesellschaft gestalten. Eine Möglichkeit wäre die zielgruppengerechte Ansprache von Nachwuchskräften und anonymisierte Bewerbungsverfahren. Diese tragen dazu bei, Mehrfachdiskriminierungen von Anfang an vorzubeugen.“ ■

Bericht der Bundesregierung

Mehr Frauen in Führungspositionen – Kreutz will echten Kulturwandel

Der Anteil von Frauen in Führung steigt an. Damit die Bundesregierung ihre selbstgesteckten Ziele erreicht, braucht es aber einen echten Kulturwandel, fordern die dbb frauen.

Die Bundesregierung hat ihren jährlichen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes vorgelegt. In der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und in den Gremien des Bundes steigt er demnach seit Inkrafttreten des „Führungspersonengesetzes“ insgesamt kontinuierlich an. Im Jahr 2021 waren im öffentlichen Dienst des Bundes 39 Prozent aller Führungskräfte weiblich. Bis zum Jahr 2025 will die Bundesregierung hier allerdings vollständige Parität erreichen. „Um innerhalb von so kurzer Zeit von einem Anteil weiblicher Führungskräfte von 39 Prozent auf 50 Prozent zu kommen, müssen wir einen grundlegenden Kulturwandel in der Arbeitswelt fördern – und zwar am besten gestern“, machte Milanie Kreutz, Chefin der dbb frauen und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, am 12. Januar 2023 deutlich.

Kreutz verwies außerdem auf eine Studie des Weltwirtschaftsforums.

Diese hatte ergeben, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt nur drei Viertel des Lebensinkommens ihrer männlichen Kollegen erzielen – und zwar nicht nur bezüglich des Gehalts, sondern auch mit Blick auf Ansprüche aus staatlicher Rente, betrieblicher Altersvorsorge, Immobilienbesitz und Ersparnissen. Diese Lebensverdienstlücke wird in Deutschland demnach größer, je anspruchsvoller und komplexer ein Berufsprofil ist. „Die Analyse des Weltwirtschaftsforums zeigt den empirischen Zusammenhang zwischen geschlechterbasierter Verdienstlücke, Aufstieg in Führungspositionen und Altersarmut bei Frauen auf. Weil Frauen weniger verdienen, können sie weniger in die Altersvorsorge investieren. Zusätzlich sind sie auch eher gezwungen, niedrigere Karrierestufen oder Teilzeitstellen anzunehmen, um familiäre Pflichten und Sorgearbeit mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren, was die Altersvorsorge weiter beeinträchtigt“, so die Bundesvorsitzende der dbb frauen.

Gerade Verwaltungen und Behörden müssten sich daher mehr anstrengen, um Barrieren für Frauen abzubauen. Kreutz: „Dazu gehört die Förderung von Chancengleichheit und Diversity, die Schaffung von flexiblen Arbeitszeit und -ortmodellen, die Unterstützung von Mentoring-Programmen für Frauen, die Möglichkeit, in Teilzeit zu führen, sowie die Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Frauen und Minderheiten benachteiligende Denkmuster.“ Frauen in Führungspositionen seien auch enorm wichtig für die Fachkräftegewinnung und -bindung. „Sie signalisieren aktuellen und potenziellen Beschäftigten, dass Vielfalt von Menschen und Perspektiven als wichtige Parameter für Leistungen und Erfolg verstanden wird. Das entfaltet echte Signalwirkung auf junge weibliche Nachwuchskräfte, die gerade der öffentliche Dienst dringend braucht“, betonte die dbb frauen Chefin. ■





Gender Pay Gap

Die Verdienstlücke muss endlich geschlossen werden

Laut Statistischem Bundesamt verdienen Frauen im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer. Das muss sich dringend ändern, fordern die dbb frauen.

„Die jüngsten Zahlen zeigen, dass deutlich größere Anstrengungen erforderlich sind, um die Ursachen für geschlechterbedingte Verdienstunterschiede zu beseitigen“, mahnte Michaela Neersen, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 30. Januar 2023. „Jedes Jahr, in dem die Verdienstlücke nicht schrumpft, ist eine verpasste Chance, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben.“

Eine erhebliche Ursache für den Verdienstabstand sei, dass Frauen häufiger in Teilzeit und in Berufen arbeiteten, in denen schlechter bezahlt würde. Doch auch bei vergleichbaren Qualifikationen betrage

die Differenz immer noch 7 Prozent – etwa, weil Frauen aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder der Pflege Angehöriger öfter als Männer ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und dadurch finanziell benachteiligt würden. „Frauen sollten sich nicht zwischen Familie und Karriere entscheiden müssen. Diese Denkweise wird uns gesamtgesellschaftlich viel mehr kosten als Arbeitgebende eventuell temporär davon profitieren“, kritisierte Neersen.

Arbeitgebende müssten einsehen, dass der Gender Pay Gap nicht nur Frauen betreffe: „Die Verdienstlücke zu beseitigen, ist nicht nur Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern eine

der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Den klaffenden Personallücken im öffentlichen Dienst und in Unternehmen können wir nur begegnen, wenn Frauen dieselben Chancen und Wertschätzung gegeben, typische Frauenberufe aufgewertet und Familie und Beruf besser vereint werden können“, betonte Neersen.

Hintergrund: Die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen weisen einen unbereinigten Gender Pay Gap von 18 Prozent und einen bereinigten Gender Pay Gap von 7 Prozent auf. Der unbereinigte Gender Pay Gap steht dabei für den allgemeinen Verdienstunterschied, während der bereinigte Gender Pay Gap den Unterschied bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie angibt. ■

Kita-Finanzierung

Fristverlängerung für Bundesmittel ist „Augenwischerei“

Die Bundesregierung will die Fristen verlängern, binnen derer Bundesmittel zum Ausbau der Kita-Infrastruktur abgerufen werden können. „Augenwischerei“, kritisieren die dbb frauen.

„Es reicht nicht, die Fristen für die Beantragung von Mitteln aus dem Investitionsprogramm des Bundes und den Abschluss der Investitionen in den Kita-Ausbau zu verlängern – das ist Augenwischerei und ändert nichts an den Ursachen für den fatalen Kapazitätsmangel in der Tagesbetreuung für Kinder“, sagte dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreuzt am 18. Januar 2023 mit Blick auf den dazu von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf zur Änderung des Kita-Finanzierungshilfen-Gesetzes. „Wir brauchen endlich nachhaltige Konzepte, die flächendeckend sowohl quantitativ, vor allem aber auch qualitativ Wirkung entfalten“, forderte Kreuzt, die auch stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion ist. „Nur mit einem bedarfsgerechten Angebot hochwertiger Kinderbetreuung werden wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Mütter und Väter und Gleichstellung in der Arbeitswelt erreichen und den Fachkräftemangel managen können“, machte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung deutlich: „Kita-Plätze sind hier die zentrale Stellschraube.“

Beim Kita-Ausbau sei es alleine mit Investitionen in die Infrastruktur beileibe nicht getan, unterstrich Kreuzt, zudem müsse sich der Bund „einmal Gedanken darüber machen, weshalb vor allem kleine Kommunen und Regionen mit weniger Bevölkerungsdichte nicht in der Lage sind, Mittel fristgerecht abzurufen – denn auch hier fordert der Personalmangel in den Projektierungsbehörden doch schon Opfer“. Generell fehlten breit angelegte Lösungsstrategien für den qualitativen Ausbau. „Niemand will Aufbewahrungs-Kitas, sondern Einrichtungen, in denen frühkindliche Bildungsarbeit mit entsprechend ausgebildetem Fachpersonal stattfindet“, so Kreuzt. „Um diese Menschen zu gewinnen und zu halten, müssen die Kita-Berufe – ein stark von Frauen dominiertes Berufsfeld – attraktiver werden. Es darf niemanden verwundern, wenn angesichts der derzeitigen niedrigen Löhnen,



ungünstigen Arbeitsbedingungen und hohen Belastung durch bürokratische Anforderungen Erzieherinnen und Erzieher scharenweise die Branche verlassen“, warnte Kreuzt. „Wenn wir also verhindern wollen, dass wir beim Ausbau der Kita-Kapazitäten weiter hinterherhinken und die Entwicklung der Kinder Schaden nehmen, braucht es deutlich mehr als Fristverlängerungen. Was wir brauchen, ist ein ganzheitlicher Ansatz, den Bund, Länder und Kommunen gemeinsam entwickeln und strategisch umsetzen.“

Hintergrund

Aktuell werden Investitionen im Rahmen des laufenden 5. Investitionsprogrammes „Kinderbetreuungsfinanzierung“ in den quantitativen Kita-Ausbau der Länder gefördert, die bis zum 30. Juni 2022 bewilligt worden sind. Für entsprechende Bauvorhaben sind Mittel in Höhe von mehr als 382 Millionen Euro abgerufen worden (Stand Mitte August 2022) und damit fast 618 Millionen Euro noch nicht. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren der Jugend- und Familien-

ministerkonferenz haben deshalb die Bundesregierung gebeten, die Fristen für den Abschluss der Investitionen und für den Mittelabruf gemäß Paragraphen 29 und 30 des Gesetzes über die Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (KitaFinHG) im Wege einer Gesetzesänderung zu verlängern und die weiteren Fristen des Gesetzes anzupassen, um das Ziel des vollständigen Abrufs der Mittel zur Errichtung bedarfsgerechter Betreuungsplätze für Kinder zu erreichen. Die Bundesregierung will dieser Bitte nun nachkommen und hat einen entsprechenden Gesetzesänderungs-Entwurf vorgelegt. Damit die Länder und Gemeinden die Aufgaben beim Ausbau der Kindertagesbetreuung weiter bewältigen können, soll das KitaFinHG so geändert werden, dass der Abschluss der geförderten Maßnahmen bis zum 31. Dezember 2023 sowie der Abruf der Bundesmittel durch die Länder bis zum 30. Juni 2024 durchgeführt werden können. Außerdem sollen darauf aufbauende Fristenregelungen insbesondere für Verwendungsnachweise und für Berichte entsprechend angepasst werden. ■

Treffen mit Sebastian Hartmann

Personalmangel – Frauenförderung ist unverzichtbar

Um die Folgen des demografischen Wandels abzumildern, müssen sich insbesondere die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen verbessern – gerade im öffentlichen Dienst.

„In Deutschland fehlen Arbeitskräfte an allen Ecken und Enden und natürlich auch im öffentlichen Dienst. Das größte Beschäftigungspotenzial hierzulande liegt in der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Das muss der Staat nicht nur bei der Gewinnung von Nachwuchskräften berücksichtigen, sondern auch bei der Personalentwicklung. Wir müssen die Potenziale der Frauen heben, in ihre Aus- und Weiterbildungen investieren und Hindernisse beim Aufstieg in Führungspositionen ein für alle Mal beseitigen. Gerade der öffentliche Dienst hat hier auch eine Vorbildfunktion“, sagte dbb Vize und dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreutz am 20. Januar 2023 nach einem Treffen mit Sebastian Hartmann, dem innenpolitischen Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion.

Vor dem Hintergrund der jüngsten Angriffe auf Einsatzkräfte rückte Kreutz grundsätzlich das Thema Gewalt gegen Frauen erneut in den Fokus. Hier seien neben der systematischen Erfassung weitergehende Maßnahmen erforderlich. „Gewaltverbrechen gegen Frauen dürfen nicht einfach als Einzelfälle in der Kriminalstatistik versinken. Ein Angriff auf eine Frau, weil sie eine Frau ist, ist ein Angriff auf die Würde und die Freiheit unserer Gesellschaft insgesamt. Wenn Frauen sich in ihren eigenen vier Wänden, am Arbeitsplatz, auf der Straße oder in der Tiefgarage nicht sicher fühlen können, dann ist das ein gesamtgesellschaftliches Problem, das wir dringend angehen müssen. Verbrechen müssen strukturell vorgebeugt, Opfer geschützt und Straftäter mit aller Härte verfolgt werden“, erklärte die dbb frauen Chefin. ■



DJG-Frauen

Erstes Treffen der DJG Landesfrauen

Bianca Korbanek, die Bundesfrauenvertreterin, gibt für „frauen im dbb“ einen persönlichen Einblick in ihre Arbeit – beim ersten Treffen der DJG Landesfrauen.



„War ich aufgeregt? Auf jeden Fall! Grummelte mein Magen? Nicht zu überhören! Hätte ich mir Sorgen machen müssen? Auf keinen Fall! Frauen sind großartig und das haben sie mir auf ganzer Linie wieder einmal bewiesen. Herzlichen Dank dafür!!!

Auf der Tagesordnung stand das erste Treffen der DJG Landesfrauen in Präsenz nach der langen Coronapause. Vorher haben wir uns nur online gesehen. Viele von den Landesfrauen waren so wie ich noch nicht lange im Amt, also frisch gewählt und mit vielen Fragezeichen im Gesicht zu ihren Aufgaben und Möglichkeiten.

Und was glaubt ihr, wie lange es gedauert hat, bis die Frauen meine Ta- ▶

22



Bundesstiftung Gleichstellung

Mehr Aktion, mehr Information, mehr Gleichbehandlung

Für 2023 hat sich die neue Bundesstiftung Gleichstellung viel vorgenommen. Neben der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit steht vor allem die verbesserte Teilhabe von Behinderten und anderen gesellschaftlichen Minderheiten auf dem Programm.

© dbb frauen

„Unsere Gesellschaft braucht Gleichstellung – es ist Zeit.“ Mit diesen klaren Worten begrüßt die Bundesstiftung Gleichstellung ihre virtuellen Besucher auf der Homepage. Noch steht die Stiftung ganz am Anfang. Für 2023 hat sich das Team um die beiden Stiftungsköpfe Lisi Meier und Arn Sauer klare Ziele gesetzt und diese bei den ersten Gleichstellungstagen am 5. und 6. Dezember 2022 vorgestellt.

Neben fachlichen Inputs und Panel Diskussionen stand vor allem der praktische Austausch im Vordergrund. In verschiedenen Workshops hatten die Teilnehmenden aus Wissenschaft, Verbänden, Gewerkschaften und Behörden die Möglichkeit, ihre Anliegen einzubringen – frei nach dem Motto: mitarbeiten, zuhören, netzwerken. Und genau das ist es, was die neue Bundesstiftung erreichen möchte: gleichstellungspolitisches Engagement bündeln und Akteurinnen und Akteure an einem Tisch zusammenbringen.

Gleichstellungspolitischer Datenknotenpunkt

Die Aufbauphase ist damit abgeschlossen, das Programm für 2023 steht. Zu verdanken ist das vor allem

den 30 Mitarbeitenden – darunter namhafte Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler –, die seit Februar 2022 am Profil der neuen Bundesstiftung arbeiten. Den politischen Hintergrund bildet der Stiftungsrat, der sich aus Mitgliedern des Bundestags zusammensetzt. Die Qualitätssicherung der Organisation obliegt dem Stiftungsbeirat. Hier sind neben Wissenschaftlerinnen wie Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts, die wichtigsten gleichstellungspolitischen Verbände vertreten, unter anderem das Bundesforum Männer und der Deutsche Frauenrat, in dem auch die dbb bundesfrauenvertretung Mitglied ist.

„Wir werden ein Datenknotenpunkt werden“, bringt Stiftungsleiter Arn Sauer den Stiftungsauftrag auf den Punkt. Erste Mapping-Studien seien bereits in Auftrag gegeben, um die gleichstellungspolitische Landschaft in Deutschland abzustecken. Über eine Onlinebefragung, die bereits Mitte Dezember 2022 gestartet ist, können Gleichstellungsakteurinnen und -akteure zudem ihre Perspektive einbringen.

Vor allem aber stehen die Folgen der aktuellen Krisen und deren Aus-

wirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe verschiedener gesellschaftlicher Gruppen im unmittelbaren Fokus der Stiftungsarbeit. Insbesondere sollen Informationen bereitgestellt werden, um Gleichstellung auch in Krisenzeiten zu gewährleisten. Konkret unterstützt werden soll dies mit dem Aufbau von Beratungsstellen. Darüber hinaus soll die Bundesstiftung Gleichstellung künftig den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellen.

Dabei geht es dem Stiftungsteam nicht darum, lediglich Fakten zu sammeln und auszuwerten. Vielmehr will sie „Innovationsinkubator“ sein und sprichwörtlich neue Ideen „ausbrüten“, die dann in praktische Ansätze umgemünzt werden. Als Vehikel dienen Veranstaltungen und Dialogformate mit Bürgerinnen und Bürgern. Der Gleichstellungstag soll zur zentralen Veranstaltung für Wissensaustausch weiterentwickelt werden und mit einem dezentralen Format „Gleichstellung auf Touren“ flankiert werden. Das Stiftungsteam erhofft sich damit, die gleichstellungspolitische Landschaft sichtbar zu machen – und zwar bundesweit. ▶

► **Begegnungsort für Gleich(stellungs)gesinnte**

Mitte 2023 soll dann auch das „offene Haus“ in der Mitte der Hauptstadt eröffnen – gedacht als ein Ort der Aktion und Vernetzung, um Ideen zu entwickeln und Veranstaltungen durchzuführen. Die Vision: Über persönliche Begegnungen verschiedener Akteurinnen und Akteure soll auch der intersektionale Blick auf das Themenfeld Gleich-

stellung gefördert werden. Gerade jungen Initiativen und Gruppen mit verschiedensten Schwerpunkten wie Migration, Flucht, Alter, Behinderung, Trans*Inter*Nicht-Binär*Queer, soziale Benachteiligung, Ost-West und vielen mehr soll das „offene Haus“ mit Veranstaltungsräumen und Co-Working-Space niedrigschwellig Raum für vielfältige gleichstellungspolitische Arbeit eröffnen.

Doch bis es soweit ist, steht die Netzwerk- und Kommunikationssarbeit im Vordergrund. Dazu gehört laut Lisi Meier neben Informationsangeboten, die barrierearm und mehrsprachig sind, auch eine starke Social Media-Präsenz. „Unser Auftrag ist es – auch über die bereits Überzeugten hinaus – Menschen zu gleichstellungsrelevanten Themen mit Informationen zu versorgen.“ ■



Vaterschaftsurlaub

Familienfreundliche Politik fördert Frauenkarrieren

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die Ankündigung der Bundesregierung, die zweiwöchige Partnerfreistellung nach der Geburt eines Kindes zügig umzusetzen.

„Der so genannte Vaterschaftsurlaub nach der Geburt eines Kindes ist nicht nur eine unmittelbare Entlastung für junge Familien, sondern auf lange Sicht auch ein wichtiger Schritt für bessere Chancen von Müttern auf dem Arbeitsmarkt“, sagte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Milanie Kreutz am 23. Januar 2023 in Berlin. Die Gesetzesänderung sei wichtig, um Väter von Anfang an aktiv an der Erziehung des Kindes teilhaben zu lassen: „Das stärkt die Bindung zwischen Vater und Kind und bricht gängige Rollenbilder auf. Wir signalisieren damit: Die Verantwortung für Kindererziehung liegt nicht nur bei den Müttern.“

Allerdings komme die Einsicht der Bundesregierung recht spät, denn sie setze damit lediglich eine EU-Richtlinie vom Juli 2022 um, wegen der bereits ein Vertragsverletzungsverfahren seitens der EU-Kommission gegen Deutschland eingeleitet worden war. „Richtig wäre es deshalb, das Vorhaben noch in diesem Jahr umzusetzen und nicht erst wie geplant 2024.“ Das gelte insbesondere, da eine weltweite Studie des Beratungsunternehmens Ernst & Young und dem Peterson-Institut für Internationale Wirtschaft ergeben habe, dass die Länder mit dem höchsten Anteil von Frauen in Führungspositionen Vätern mehr Freistellung nach der Geburt des Kindes einräumen. „Es gibt offensichtlich eine deutliche Korrelation zwischen familienfreundlicher Poli-

tik und dem beruflichen Erfolg von Frauen. In Ländern, die Eltern mehr Unterstützung bei der Geburt und Erziehung anbieten, ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen nachweislich höher. Für echte und nachhaltige Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt muss der Staat wichtige Stellschrauben drehen. Die Partnerfreistellung nach der Geburt ist eine davon.“

Hintergrund

Die Bundesregierung hat ihr Ziel, sowohl die Bezugsdauer als auch die Väterbeteiligung an der Elternzeit und am Elterngeld zu steigern, am 23. Januar 2023 in der Antwort (20/5036) auf eine Kleine Anfrage (20/4777) der Unionsfraktion bekräftigt. ■

Stellenanzeigen bei eBay Kleinanzeigen müssen diskriminierungsfrei sein

Wer sich im Internetportal eBay Kleinanzeigen über die dortige Chat-Funktion auf ein Stellengesuch bewirbt, kann Bewerberin/Bewerber im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sein. Ist der Anzeigentext diskriminierend, kann dies Entschädigungsansprüche nach § 15 Absatz 2 AGG auslösen.

Der Fall

Die Beklagte, ein familiengeführter Kleinbetrieb, schaltete über eBay Kleinanzeigen eine Stellenanzeige mit folgendem Inhalt: „Sekretärin gesucht! Beschreibung: Wir suchen eine Sekretärin ab sofort. Vollzeit / Teilzeit, es wäre super, wenn Sie Erfahrung mitbringen. Standort ... B“. Der Kläger ist gelernter Industriekaufmann und absolviert ein Fernstudium zum Wirtschaftsjuristen. Über die Chat-Funktion der mobilen eBay Kleinanzeigen App bekundete er deutliches Interesse an der ausgeschriebenen Stelle. Zudem fragte der Kläger nach, ob die Beklagte tatsächlich nur eine Frau als Sekretärin sucht. Diese Frage wiederholte er im weiteren Chatver-

lauf nochmals und erhielt letztlich folgende Antwort von der Beklagten: „[...] vielen Dank für Ihr Interesse in unserem Hause. Wir suchen eine Dame als Sekretärin. Wir wünschen Ihnen alles Gute Vielen Dank [...]“.

Der Kläger fühlte sich seines Geschlechts wegen diskriminiert und forderte in einem außergerichtlichen Vergleichsvorschlag einen Entschädigungsbetrag in Höhe von 3.500 Euro für die abgelehnte Bewerbung. Als die Beklagte dies zurückwies, erhob er Klage und forderte eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern (7.800 Euro). In der ersten Instanz unterlag der Kläger noch, in der zweiten Instanz gab ihm das LAG Schleswig-Holstein Recht.

Die Entscheidung

Das Gericht hat vorliegend keinen Rechtsmissbrauch – an den hohe Anforderungen zu stellen sind – festgestellt. Die Einwände der Beklagten ließ das LAG Schleswig-Holstein nicht gelten. Diese hatte vorgetragen, dass der Kläger rechtsmissbräuchlich gehandelt habe. Unter anderem dadurch, dass er mehrfach nachhakte, ob die Beklagte tatsächlich nur eine Frau suche. Zudem sei der Beklagten

sofort nach dem Chat ein „Formularschreiben“ für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs übersandt worden. Dies habe – so die Beklagte – eindeutig gezeigt, dass der Kläger ein diskriminierendes Verhalten provozieren wollte und kein ernsthaftes Interesse an der angebotenen Stelle hatte. Einen Nachweis für die Behauptungen konnte die Beklagte jedoch nicht erbringen. Zudem stellte das Gericht den Bewerber-Status des Klägers eindeutig fest. Die Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern hielt das Gericht ebenfalls für angemessen.

Das Fazit

Egal, über welche Social-Media-Kanäle im heutigen digitalen Zeitalter Stellenanzeigen geschaltet werden, jedem Arbeitgebenden muss bewusst sein, dass hiermit das Einstellungsverfahren beginnt. Insoweit ist jegliche Art der Diskriminierung in Stellenausschreibungen und der daraus folgenden Kommunikation zu unterlassen.

(Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. Juni 2022, Aktenzeichen 2 Sa 21/22.) ■

Unterhaltung gewinnen



© Semmel Concerts

ABBAMANIA THE SHOW

Es ist wieder Zeit, gemeinsam die wohl schönsten Superlative des Pop zu feiern: ABBA, die erfolgreichste Popband aller Zeiten, die uns seit 50 Jahren mit ihren Hits in den Bann zieht. Denn ganz egal ob Mamma Mia, Waterloo, Dancing Queen oder Super Trouper, gibt es wirklich noch jemanden, der nicht direkt mitwippt und jedes Wort mitsingen kann? Und warum sollte man sich dem auch entziehen wollen, wenn diese gelungene Mischung aus Leidenschaft, Talent, Hingabe und Kreativität nach fünf Jahrzehnten noch immer so fasziniert

und begeistert. ABBAMANIA THE SHOW vereint all' die Zutaten der schwedischen Kultband und präsentiert ein unvergessliches Live-Erlebnis, das sich ebenfalls mit Superlativen beschreiben lässt. Es ist die größte ABBA-Tribute-Show der Welt, die seit über zehn Jahren die Fans in Deutschland, Österreich und der Schweiz restlos begeistert. Neben den grandiosen Frontsängerinnen wird diese Show durch eine fantastische Band, dem Symphonic Rock Orchester und nicht zuletzt einem Original-ABBA-Band-Musiker vervollständigt. Die verblüffende Ähnlichkeit zum Original sowohl im Äußeren als auch in der Stimme lässt die Herzen der Fans vergessen, dass es sich hier um eine Tribute-Show handelt. In Kooperation mit Semmel Concerts (www.semmel.de) verlosen die dbb frauen 5 x je 2 Tickets für die ABBA-Tribute-Show in folgenden Städten: 14.04. Lingen, 15. April Frankfurt am Main, 16. April Oberhausen, 18. April Leipzig, 19. April Nürnberg, 20. April Köln, 23. April München, 26. April Stuttgart, 28. April Hamburg, 29. April Hannover, 30. April Berlin. Eine Chance auf zwei Tickets

haben alle Einsendungen unter dem Stichwort „ABBAMANIA“. Bitte geben Sie neben Ihrer Adresse und Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft auch Ihre Wunschstadt an, um an der Verlosung teilzunehmen. Einsendeschluss: 15. März 2022.

Wieder nicht gewonnen? Dann einfach dbb Vorteilsrabatt in Höhe von 10 Euro mitnehmen und unter www.semmel.de/vorteile Tickets sichern. (Der Vorteil gilt nur für Preiskategorie 1-3.). Informationen zur Show: www.abbamania-the-show.de ■

Impressum:

Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung

Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff / Michael Eufinger
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.