



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
bundesfrauen-  
vertretung



**Frauen sind die Lösung –  
nicht das Problem**



**dbb  
beamtenbund  
und tarifunion**  
bundesfrauen-  
vertretung



**Frauen sind die Lösung –  
nicht das Problem**

**Impressum:****Herausgeber:**

DBB-Bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin  
Telefon 030/4081-4400, Fax 030/4081-4499,  
Internet: www.dbbf.de, E-mail: frauen@dbb.de

**Verantwortlich:**

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der DBB-Bundesfrauenvertretung

**Redaktion:**

Ulrike Berzen-Elm, Eva Kirchner, Uta Kramer-Schröder, Kirsten Lühmann,  
Diana Rensch, Sibylle Scholz, Helga Schulz, Helene Wildfeuer

**Gestaltung:**

Ursula Kreißig, DBB Verlag

**Titelseite:**

D,G,M, Stuttgart

**Verlag:**

DBB Verlag GmbH, Reinhardtstr. 29, 10117 Berlin

**Redaktionsstand:**

20. Januar 2002

**Druckerei:**

Wienands PrintMedien GmbH, Bad Honnef

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers

## **Inhalt**

<b>Auch Frauen wollen Beruf, Ehrenamt und Familie vereinbaren</b>	<b>12</b>
<b>Chancengleichheit/Gleichstellung/Gender Mainstreaming - Bundesgleichstellungsgesetz löst Frauenfördergesetz ab</b>	<b>34</b>
<b>Bezahlung</b>	<b>44</b>
<b>Und was kommt nach der Erwerbstätigkeit? Böses Erwachen bei der Alterssicherung</b>	<b>54</b>
<b>Europa ist wichtig für die Frauen</b>	<b>59</b>
<b>Seminare/Tagungen/Fortbildungsveranstaltungen der DBB-Bundesfrauenvertretung – Über Fortbildung Netzwerke knüpfen!</b>	<b>61</b>



## Vorwort



### Liebe Leserin, lieber Leser,

In diesem Geschäftsbericht gibt die Geschäftsführung der DBB-Bundesfrauenvertretung einen Überblick über die geleistete Arbeit und die aus ihrer Sicht vorrangig wichtigen frauenpolitischen Themen in der Zeit vom DBB-Bundesfrauenkongress 1998 in Bonn bis heute im Jahr 2002.

Inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeitstagung des DBB-Bundesfrauenkongresses 1998 war die Erarbeitung von Strategien zur Durchsetzung frauenpolitischer Forderungen in 8 Workshops. Diese Ergebnisse und die beschlossenen Anträge zu frauen- und familienpolitischen Themen waren Auftrag und Aufgabenstellung für die neu gewählte Geschäftsführung, der sie mit vereinten Kräften zielstrebig nachgekommen ist.

Hinzu kamen große und einschneidende Gesetzesmaßnahmen auf dem Gebiet des Beamten- und Tarifrechts. Als Interessenvertretung der Frauen stand für uns dabei erneut als Leitprinzip die Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie und die Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft und im Beruf im Vordergrund.

Rentenreform und Versorgungsreformen produzierten erneute Benachteiligungen von Frauen. Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat sie aufgezeigt, in den gewerkschaftlichen und politischen Gremien thematisiert und Änderungsvorschläge erarbeitet, die leider nur teilweise Berücksichtigung fanden.

Die Strategie des Gender Mainstreaming wurde aufgegriffen und bei allen Gesetzesinitiativen und Organisationsbestrebungen verfolgt.

Die Neuregelung des Familienleistungsausgleichs hat die Geschäftsführung ebenso wie das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz und die Novelle des Bundeserziehungsgeldgesetzes mit zahlreichen Stellungnahmen und Änderungsvorschlägen bis hin zu den Anhörungen in den jeweiligen Ausschüssen des Deutschen Bundestages kritisch begleitet.

Die Geschäftsführung der DBB-Bundesfrauenvertretung hat sich sowohl beim Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als auch beim Innen- und Finanzministerium weiter bekannt gemacht. Wir haben Kontakte zum Deutschen Frauenrat gepflegt und sind allen Einladungen, bei Veranstaltungen unserer Mitgliedsverbände mitzuwirken, nachgekommen.

Parteitage, Kongresse, Gewerkschaftstage, Tagungen und Hintergrundgespräche, die verteilt über die ganze Bundesrepublik stattgefunden haben, haben wir genutzt, um die DBB-Bundesfrauenvertretung flächendeckend politisch ins Gespräch zu bringen. Diese Öffentlichkeitsarbeit erforderte viel Zeit und Kraft und verlangte gutes Timing.

Die 1. Frauenpolitische Fachtagung der DBB-Bundesfrauenvertretung am 29.06.2001 in Berlin – eine der neuen Strategien – war ein voller Erfolg. Über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat die DBB-Bundesfrauenvertretung eine Plattform des Informations- und Meinungsaustausches mit Politikerinnen aller Parteien geboten. Die Veranstaltung hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, frauenpolitische Interessen zu bündeln und an die beteiligten politischen Gremien direkt heran zu tragen. Sie wird zur festen Einrichtung werden.

Die Geschäftsführung stellt sich auch im begonnenen 3. Jahrtausend und 21. Jahrhundert den Anforderungen, die die immer noch nicht erreichte faktische Gleichstellung von Mann und Frau in Beruf und Gesellschaft mit sich bringt. Aktives Einbringen in Lösungsansätze sowie das Entwickeln und Aufzeigen von Lösungswegen wird ein Element nicht nur der Antragsberatungen des DBB-Bundesfrauenkongresses 2002, sondern auch des gesamten gewerkschaftspolitischen Handelns der Geschäftsführung der DBB-Bundesfrauenvertretung in der neuen „Legislaturperiode“ sein.

Der Bundesfrauenkongress 2002 der DBB-Bundesfrauenvertretung hat die Aufgabe, mit seinen Entschlüssen und Beschlüssen den Boden für die weiteren Aktivitäten zugunsten unserer weiblichen Mitglieder zu bereiten.

Die herzliche Aufforderung zu gewinnbringenden Diskussionen schließt auch den Dank an diejenigen ein, die schon in den vergangenen vier Jahren am erfolgreichen Wirken der DBB-Bundesfrauenvertretung beteiligt waren.

Mit herzlichen Grüßen



Helene Wildfeuer  
Bundesvorsitzende



## Grußwort

Anlässlich des Bundesfrauenkongresses des Deutschen Beamtenbunds blickt die Bundesfrauenvertretung in ihrem Geschäftsbericht auf die Jahre 1998 bis 2002 zurück. In dieser Zeit ist viel für die Frauen erreicht worden: Der Bundestag hat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst beschlossen. Danach sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen. Benachteiligungen, auch die so genannte mittelbare Diskriminierung werden verboten. Gleichstellungsbeauftragte auf Bundesebene werden gestärkt. Mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft hat sich die Bundesregierung auf eine „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft“ verständigt.

Auch unsere Rentenstrukturreform honoriert die Lebenslage von Frauen. So werden Kindererziehungszeiten wesentlich stärker als bisher berücksichtigt. Das Job-AQTIV-Gesetz zielt darauf ab, die Gleichstellung im Arbeitsförderungsrecht zu verwirklichen. Beispielsweise werden die Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mehr als verdoppelt. Im Rahmen des Aktionsprogramms zur Informationsgesellschaft liegt ein Schwerpunkt bei der Förderung von Frauen in technischen Berufen. Das Kindergeld für das erste und zweite Kind ist in den vergangenen Jahren von 220 auf 300 Mark gestiegen. Auch die steuerlichen Freibeträge wurden angehoben. Ebenso sind Verbesserungen beim Erziehungsgeld erfolgt.

An dieser Stelle können nicht alle Maßnahmen zu Gunsten von Frauen und erst recht keine Einzelheiten dargestellt werden. Sicher ist aber, dass Frauen seit Beginn der rot-grünen Bundesregierung gezielt gefördert werden. Es waren deshalb auch vier erfolgreiche Jahre für die Bundesfrauenvertretung des Deutschen Beamtenbunds. Ihrem Bundesfrauenkongress wünsche ich ein gutes Gelingen!

Dr. Peter Struck  
Mitglied des Deutschen Bundestages  
Vorsitzender der Sozialdemokratischen Bundestagsfraktion

## Grußwort

Ziel von bündnisgrüner Politik ist es, Frauen in unserer Gesellschaft mehr Chancen zu eröffnen und Ungerechtigkeiten abzubauen.

Bündnis 90 / Die Grünen setzen sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein, für bessere Ausbildungsmöglichkeiten von jungen Frauen vor allem in technischen, zukunftsorientierten Berufen und für eine gerechte Arbeitsteilung in den Familien.

Die rot-grüne Koalition hat in dieser Legislaturperiode Rahmenbedingungen geschaffen für eine offensive Frauenpolitik. Beispielgebend für diese neuen Wege in der Gleichstellungspolitik sind das Erziehungsgeldgesetz und das Gleichstellungsgesetz für den Öffentlichen Dienst.

Im Bereich der Erwerbsarbeit haben wir mit dem neuen Erziehungsgeldgesetz und dem damit verbundenen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit einen historischen Durchbruch erreicht. Frauen und Männer erhalten die Chance, gemeinsam und partnerschaftlich die Erziehung ihrer Kinder zu gestalten.

Das Gleichstellungsgesetz für den Öffentlichen Dienst des Bundes und die Bundesgerichte wird Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst entscheidend voranbringen. Maßnahmen hierfür sind verbindliche Gleichstellungspläne, qualifikationsbezogene Quotenregelungen und wirksame Sanktionen gegen Diskriminierungen durch die Arbeitgeber. Das Gleichberechtigungsgesetz sieht außerdem vor, Mädchen die Hälfte der Ausbildungsplätze zu garantieren. Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden deutlich erleichtert.

Diese politischen Erfolge konnten wir nur durch die Unterstützung engagierter Frauen erreichen. Herzlichen Dank deshalb an die Bundesfrauenvertretung im DBB, die engagiert die Interessen ihrer rund 400.000 weiblichen Mitglieder im gesellschaftlichen wie auch politischen Bereich vertritt. Dies belegt auch eindrucksvoll dieser Geschäftsbericht.

Ich wünsche Ihnen allen auch weiterhin viel Erfolg bei Ihren künftigen Aktivitäten und freue mich auf eine gute Zusammenarbeit.



Kerstin Müller  
Mitglied des Deutschen Bundestages  
Fraktionssprecherin Bündnis 90/Die Grünen



## Grußwort

Sehr geehrte Frau Bundesvorsitzende,  
sehr geehrte Mitglieder der DBB-Bundesfrauenvertretung,

Ihnen und allen Delegierten sowie Gästen des Bundesfrauenkongresses am 19. und 20. April 2002 in Potsdam übersende ich herzliche Grüße der Verbundenheit und beste Wünsche.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so lautet es in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. 44 Jahre nach der Verabschiedung des Grundgesetzes wurde der Gleichberechtigungssatz des Artikel 3 um den Satz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Die Praxis des 21. Jahrhunderts zeigt jedoch, dass Anspruch und Wirklichkeit auch heute noch auseinander fallen. Daher ist es zu begrüßen, dass sich die Bundesfrauenvertretung im DBB immer wieder engagiert einbringt, wenn es um die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst, eine stärkere Mitsprache von Frauen im öffentlichen Leben, eine qualifizierte Ausbildung für Mädchen, eine partnerschaftliche Erziehung oder den Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze geht.

Einige Ziele, die auch auf das Engagement der Bundesfrauenvertretung zurückzuführen sind, wurden erreicht. So macht zu Beginn des 3. Jahrtausends in Deutschland jedes zweite Mädchen Abitur. Knapp die Hälfte der Studierenden, die im Jahr 2000 ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben, waren weiblich. In gehobenen Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik sind Frauen jedoch unterrepräsentiert. Daher ist die Forderung nach Gleichberechtigung nach wie vor aktuell. Sie haben Ihren Bundeskongress unter das Thema: „Frauen sind die Lösung – nicht das Problem“ gestellt. Eine der größten Herausforderungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies setzt eine gleichwertige Partnerschaft von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen voraus und schließt gleichzeitig auch eine faire Politik für Familien ein.

Hierbei können Sie auf die Unterstützung der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag zählen. In diesem Sinne wünsche ich dem Bundesfrauenkongress einen guten Verlauf und interessante Diskussionen, die sich in weiterführenden Beschlüssen konkretisieren

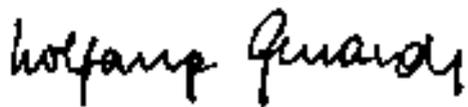
Friedrich Merz MdB  
Vorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

## Grußwort

Ein halbes Jahr vor der Bundestagswahl ist es an der Zeit, die Beamtenpolitik der rot-grünen Regierung unter die Lupe zu nehmen. Was dabei zum Vorschein kommt, spottet allerdings jeder Beschreibung. Gesetzentwürfe wie derjenige für ein Besoldungsstrukturgesetz, mit dem u.a. der Verheiratetenzuschlag abgeschafft werden soll oder das sog. Versorgungsänderungsgesetz 2001, das zutreffender Versorgungsabsenkungsgesetz heißen sollte, haben mit dem vorgaukelten Ziel der Modernisierung nichts zu tun, sondern sind allein Ausdruck breit angelegter Einsparmaßnahmen der Bundesregierung zu Lasten der Beamten. Scheinheiliger als die Bundesregierung es tut, hätte sie das Sparprogramm nicht rechtfertigen können. Die Streichung des Verheiratetenzuschlags z.B. begründet Rot/Grün mit der Auflösung des traditionellen Familienbildes. In Wirklichkeit paßt aber die jetzt geltende Regelung auf die gängigen gesellschaftlichen Verhältnisse. Die verheirateten Beamten haben auch heute in der Regel noch Kinder. Daher sind sie nach dem grundgesetzlich verankerten Alimentationsprinzip auch entsprechend zu versorgen.

Hätte die Bundesregierung die bei der Ehegattenunterstützung gestrichenen Gelder in die Zuschläge für alle Kinder fließen lassen, dann wäre das Konzept vielleicht noch einsichtig gewesen. Da es in der Bundesrepublik statistisch gesehen aber kaum dritte und vierte Kinder gibt, brauchen die Dienstherren ihren Beamtinnen und Beamten auch nicht die gestrichenen Bezüge in Form des neuen Familienzuschlags wieder zukommen zu lassen. Entgegen der Beteuerung der Bundesregierung, die Familien mit diesem Gesetz zu entlasten, wird die größte Zahl der Familien, nämlich die mit einem oder zwei Kindern, zusätzlich belastet.

Das Bundesinnenministerium wirft mit derartigen Vorschlägen alle guten Vorsätze zum Aufbau einer modernen Verwaltung aus der vergangenen Legislaturperiode über Bord und macht sich zum Handlanger des Finanzministers. Wenn die DBB-Bundesfrauenvertretung ihren Kongress im Jahr der Bundestagswahl veranstaltet, wird sie – da bin ich sicher – auf diesen strukturellen Angriff von Rot/Grün auf das Berufsbeamtentum eine weithin hörbare Antwort finden. In diesem Sinne wünsche ich dem Kongress fruchtbare Diskussionen und weitreichende Beschlüsse.



Dr. Wolfgang Gerhardt  
MdB, Vorsitzender der FDP-Bundestagsfraktion



## Grußwort

Sehr geehrte Teilnehmerinnen des Bundesfrauenkongresses der DBB-Bundesfrauenvertretung, liebe Kolleginnen,

für Ihren Kongress unter dem so richtigen Motto „Frauen sind die Lösung – nicht das Problem“ wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Ich schreibe diese Zeilen Ende November 2001 – zu einem Zeitpunkt also, da durch die Entwicklungen in Afghanistan die Frage elementarer Frauenrechte so deutlich wie selten zuvor ins Blickfeld der internationalen Öffentlichkeit gerückt ist. Es ist ganz offensichtlich: Ohne Frieden gibt es keine Entwicklung und keine Gleichberechtigung. Es ist hohe Zeit, die UN-Resolution 1325 über die Rolle von Frauen bei der Verhütung und Beilegung von Konflikten und bei der Friedenskonsolidierung mit Leben zu erfüllen.

Im Angesicht der Bilder aus Afghanistan scheinen die hierzulande bestehenden Benachteiligungen von Frauen dem einen oder anderen nur von geringem Gewicht zu sein. Das aber ist nicht die Sicht der PDS. Wir wissen sehr gut: Noch immer gibt es in Deutschland keinen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, sind Frauen überdurchschnittlich oft und lange auf Sozialhilfe angewiesen, stellen Frauen einen Großteil derjenigen, die nur niedrigen Lohn beziehen, und müssen Frauen in den Betrieben und Einrichtungen gegen eine Vielzahl von Hindernissen, die ihren männlichen Kollegen nicht in den Weg gestellt werden, um Beschäftigung und Aufstiegschancen kämpfen.

Die PDS-Fraktion im Deutschen Bundestag hat in der nun zu Ende gehenden Legislaturperiode eine Fülle von Anstrengungen unternommen, um diese Zustände, die einer entwickelten Zivilgesellschaft nicht würdig sind, zu verändern. So haben wir z.B. die Rentenreform auch deshalb abgelehnt, weil die in ihr enthaltene Privatisierung eines Teils der Altersversorgung nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt in eine schlechtere Lage bringt, sondern darüber hinaus die Frauen noch zusätzlich benachteiligt.

Mit der inzwischen erfolgten Ratifizierung des Fakultativprotokolls zum UN-Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau steht uns jetzt ein neues Instrument zur Abwehr von geschlechtsspezifischer Diskriminierung zur Verfügung.

Mit allen guten Wünschen für Ihren Kongress

Roland Claus  
Vorsitzender der Bundestagsfraktion der PDS



## **Auch Frauen wollen Beruf, Ehrenamt und Familie vereinbaren**

### **Mehr Frauen in politische Gremien und Parlamente!**

Im internationalen Durchschnitt über 178 Länder sind nur 14 Prozent der gewählten Volksvertreter weiblich (4.663 von 28.850). Der aktuelle Deutsche Bundestag schneidet im internationalen Vergleich mit seinen 30,9 Prozent weiblichen Abgeordneten vergleichsweise gut ab. Der kontinuierliche Anstieg der Frauenquote ist zwar grundsätzlich erfreulich. Da aber über die Hälfte der bundesdeutschen Bevölkerung weiblich ist, müsste sich dies auch stärker in der Zusammensetzung des Parlaments widerspiegeln. Die skandinavischen Länder und die Niederlande kommen auf höhere Frauenquoten in ihren Parlamenten als in der Bundesrepublik. Spitzenreiter ist der schwedische Reichstag mit 42,7 Prozent Frauenquote unter den Abgeordneten.

Auch im Europaparlament nimmt der Frauenanteil erfreulicherweise zu. 30 Prozent der 626 Europaabgeordneten sind weiblichen Geschlechts. Bei den 101 deutschen Abgeordneten beträgt der Frauenanteil 36 Prozent. Mit der 57jährigen Konservativen Nicole Fontaine aus Frankreich ist erstmals seit 20 Jahren wieder eine Frau Präsidentin des Europaparlaments. Aus deutscher Sicht entsendet die CDU von ihren 44 Abgeordneten elf Frauen, die CSU vier von elf und die SPD 14 Frauen von insgesamt 33 Mandatsträgern. Bei den Grünen sind die Frauen mit vier gegenüber drei Männern in der Überzahl. Die PDS weist bei ihren sechs Abgeordneten Geschlechterparität auf.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung setzt sich dafür ein, dass sich möglichst viele Frauen in Gremien und an politisch entscheidenden Stellen für ihre Interessen selbst stark machen. Hier bleibt auch in der Zukunft noch einiges an Motivation zu leisten. Leider erscheint die Notwendigkeit eines solchen Engagements im Hinblick auf die traditionellen, verfestigten Rollenmuster auch bei den Frauen selbst häufig schwer vermittelbar. Es hat keinen Sinn, auf männlich geprägte Machtklischees zu schimpfen. Frauen können ihre Interessen nur dann effektiv durchsetzen, wenn sie sich selbst engagieren und an den entscheidenden Stellen „mitmischen“ und Netzwerke knüpfen. Bedenkt man, dass von den 82 Millionen Bundesbürgerinnen und Bundesbürgern 42 Millionen weiblich aber nur 40 Millionen männlich sind, wäre eine stärkere Beteiligung von Frauen – auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen – dringend geboten. Hier sind es aber vor allem die Frauen selbst, die sich engagieren müssen! In dieser Richtung wird sich die DBB-Bundesfrauenvertretung weiter stark machen.

Inzwischen ist auch im Bereich der Bundeswehr als der typischen „klassischen Männerdomäne“ die Gleichstellung der Geschlechter vorangetrieben worden. Frauen stehen aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH)



*Foto: Neue Frauen am Start! Die neue Geschäftsführung der DBB-Bundesfrauenvertretung nach dem Bundesfrauenkongress im Oktober 1998. v.l.n.r.: Ulrike Berzen-Elm, Eva Kirchner (stellv. Bundesvorsitzende), Helene Wildfeuer (Bundesvorsitzende), Kirsten Lühmann, Uta Kramer-Schröder, Helga Schulz.*

*Foto: Eduard Fiegel*

mittlerweile die Offizierslaufbahnen in der Bundeswehr offen, während sie früher nur als Sanitäterinnen und Musikerinnen zugelassen waren. Diese Entwicklung ist im Sinne echter Gleichstellung nur konsequent.

Verbesserungen im Hinblick auf die Frauenquote im politischen Leben sind nach wie vor auch innerhalb des DBB - Beamtenbund und Tarifunion möglich und erforderlich. Fast ein Drittel der DBB-Mitglieder ist weiblich; eine entsprechende Beteiligung von Frauen in den verbandsinternen politischen Gremien wird von der DBB-Bundesfrauenvertretung angestrebt, ist aber noch lange nicht erreicht. Alle weiblichen Mitglieder des DBB sind aufgerufen, sich für ihre eigenen Interessen – beispielsweise durch eigene Mitarbeit innerhalb der DBB-Bundesfrauenvertretung oder innerhalb des DBB – selbst aktiv einzusetzen. In dieser Richtung wird die DBB-Bundesfrauenvertretung sich weiter engagieren.



*Foto: Helene Wildfeuer, Brigitte Zypries, Staatssekretärin im Bundesministerium des Innern, und Helga Schulz bei der gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung des DBB 2001 in Bad Kissingen*

*Foto: Eduard Fiegel*

## **Die Ausgangslage: Materielle Situation von Frauen und Familien**

Die Bundesregierung hat am 25. April 2001 den 1. Armuts- und Reichtumsbericht vorgelegt. Die Situation für Frauen und Familien in Deutschland ist nach wie vor verbesserungswürdig. Es gab 1998 13 Millionen Haushalte mit Kindern, in denen insgesamt 46 Millionen Menschen lebten. 78,2 Prozent der Haushalte von Familien waren verheiratete Paare mit Kindern (1991: 81,4 Prozent). Der Anteil allein Erziehender betrug 1998 17,5 Prozent (1991: 15,9 Prozent), während der Anteil der nichtehelichen Lebensgemeinschaften bei 4,3 Prozent (1991: 2,8 Prozent) lag. Nach Einschätzung der Autoren des Armutsberichts hat sich das Rollenverständnis zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten spürbar gewandelt: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist kontinuierlich angestiegen.

Als nach wie vor aktuelle Hauptprobleme sieht der Bericht vor allem die mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, insbesondere für allein erziehende Mütter. Nach Einschätzung der Bundesregierung fehlt es nach wie vor an einem bedarfsgerechten und verbraucherorientierten Kinderbetreuungssystem. Insbesondere in den alten Bundesländern sieht die Bundesregierung große Lücken bei einem bedarfsgerechten Angebot für Kinder im Vorschulalter mit erweiterten und flexiblen Öffnungszeiten und ausreichender Mittagsversorgung. Bei den schulpflichtigen Kindern, so der Bericht, macht sich das Fehlen von Ganztagschulen negativ bemerkbar.

Wenn auch die meisten Familien in sicheren materiellen Lebensverhältnissen leben, führen Lebensereignisse wie Arbeitslosigkeit, Trennung oder Scheidung häufig zu Armut. Besonders allein Erziehende tragen ein tendenziell höheres Armutsrisiko. Aber auch bei Ehepaaren steigt das Armutsrisiko mit der Kinderzahl überproportional an. Außerdem werden für Familien im unteren Einkommensbereich mit zunehmender Kinderzahl die Transferleistungen des Staates zur Wahrung des Lebensstandards immer wichtiger. Nach wie vor erhalten mehr Frauen als Männer Sozialhilfe. Der Frauenanteil an den Sozialhilfeempfängern stagnierte im Jahr 2000 wie bereits 1999 bei 56,4 Prozent.

Allein erziehen hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten in Deutschland von einer sozialen Randerscheinung zu einer weit verbreiteten Lebensform entwickelt. Gab es 1970 noch 745.000 allein Erziehende in der Bundesrepublik, so waren es 1999 nach Angaben des statistischen Bundesamtes bereits 1,844 Millionen, davon knapp ein Viertel in den neuen Bundesländern.

Allein Erziehende sind zum größten Teil Frauen. Nur etwa 18 Prozent aller Haushalte von allein Erziehenden werden von Männern geführt. Das Allein-Erziehenden-Dasein ist nur selten das Ergebnis einer bewussten Lebensplanung. In der Mehrzahl der Fälle ist diese Lebensform die Folge einer Trennung nach einer als unbefriedigend oder belastend erlebten Partnerschaft. Ein Viertel der repräsentativ befragten allein Erziehenden lebt ungewollt als allein erziehend, weil der Partner gestorben ist oder den anderen Elternteil verlassen hat. Insgesamt bezeichnen 41 Prozent der allein Erziehenden ihre Lebenssituation als belastend oder sehr belastend – dies liegt nur unwesentlich über den Werten Verheirateter. Einzelne Aspekte werden allerdings deutlich problematischer wahrgenommen, vor allem die finanzielle Situation: Während 59 Prozent der allein Erziehenden ihre finanzielle Lage als belastend empfinden, ist dies nur bei 28 Prozent der verheirateten Mütter der Fall. Allein Erziehende sind nicht auch zwangsläufig „allein stehend“. Ein Drittel der Befragten lebt in einer neuen Partnerschaft, definiert sich aber mehrheitlich weiterhin als allein erziehend. Die materielle Lage von allein Erziehenden unterscheidet sich untereinander sehr stark. 70 Prozent finanzieren sich hauptsächlich aus eigener Erwerbstätigkeit. Sozialhilfe ist für zehn Prozent, Arbeitslosengeld und -hilfe für fünf Prozent der Befragten die Hauptquelle ihrer monatlichen Einkünfte.



Allein erziehende Frauen haben mit Abstand die höchste Sozialhilfequote aller Bevölkerungsgruppen. Der Anteil der Haushalte allein erziehender Frauen an allen Haushalten, die auf Sozialhilfe angewiesen sind, stieg von 22,9 Prozent im Jahr 1999 auf 23,5 Prozent im Jahr 2000. Vor allem jüngere, allein erziehende Mütter mit Kindern unter 6 Jahren sind auf Sozialhilfeleistungen angewiesen. Verheiratete mit drei und mehr Kindern weisen ebenfalls eine überdurchschnittlich hohe Sozialhilfequote auf. Das bestätigt nach Einschätzung der Bundesregierung den Trend, dass über alle Familienformen hinweg das Armutsrisiko der Familien mit der Kinderanzahl ansteigt.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung fordert, die staatliche Familienförderung nachhaltig zu verbessern. Die letzte Erhöhung des Kindergeldes sowie die Verbesserungen bei Elternzeit und Erziehungsgeld in der letzten Novelle des Bundeserziehungsgeldgesetzes weisen ebenso wie die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung in die richtige Richtung; diese guten Ansätze müssen aber noch deutlich weiter ausgebaut werden.

Um die tatsächliche Benachteiligung von Familien gegenüber kinderlosen Ehepaaren effektiv zu korrigieren, muss der Familienleistungsausgleich – mehr noch als bisher – konsequent zur Sicherung einer familiengerechten Einkommensgestaltung weiterentwickelt werden. Insbesondere muss aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung endlich das Bundesverfassungsgerichtsurteil vom 10. November 1998 zur angemessenen Berücksichtigung des kindbedingten Erziehungsbedarfs umgesetzt werden. Die DBB-Bundesfrauenvertretung setzt sich dafür ein, dass Kinderbetreuungskosten in vollem Umfang als Werbungskosten steuerlich absetzbar werden. Zu dieser Problematik hat der DBB für ein Musterverfahren Rechtsschutz gewährt, das die DBB-Bundesfrauenvertretung betreibt. Steuerliche Förderung der Familienarbeit reicht jedoch allein nicht aus. An Kindertageseinrichtungen herrscht nach wie vor ein akuter Mangel. Dieser Mangel muss endlich beseitigt werden – hier sind vor allem Länder und Kommunen gefordert, die Angebote zu verbessern.

### **Mehr partnerschaftliche Arbeitsteilung !**

Die Lage: Erziehungsurlaub bleibt nach wie vor im wesentlichen Frauensache – nur ein Bruchteil der Väter nimmt für den Nachwuchs eine Auszeit.

5 Millionen Mark lässt sich die Bundesregierung eine Werbekampagne unter dem Motto „Mehr Spielraum für Väter“ kosten, mit der Männer seit einigen Monaten dazu ermuntert werden sollen, sich mehr Zeit für die Erziehung ihrer Kinder zu nehmen. Seitdem Anfang 2001 die neuen Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes in Kraft getreten sind, sind die gesetzlichen Voraussetzungen dafür bereits geschaffen, denn beide Elternteile können im Wechsel oder auch zeitgleich Erziehungsurlaub nehmen, der neuerdings „Elternzeit“



heißt. Nach wie vor fehlt es jedoch noch an der Bereitschaft vieler Männer, für die Erziehung der Kinder befristet aus dem Job auszusteigen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Genau da setzt die Kampagne der Bundesregierung an.

Wie aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervorgeht, ist der Erziehungsurlaub nach wie vor Frauensache. Nur gut 2 Prozent der befragten Frauen gaben an, dass ihr Partner bereits Erziehungsurlaub genommen hat oder noch nehmen wird. In ebenfalls 2 Prozent der Fälle war diese Frage noch nicht entschieden. 95 Prozent der Frauen in Ost und West gaben an, dass ihre Männer mit Sicherheit keinen Erziehungsurlaub nehmen werden. Ein Drittel der Befragten vertrat sogar die Auffassung, dass ihre Partner bisher nicht ernsthaft überlegt hätten, Erziehungsurlaub zu nehmen. Die Gründe für diese hohe Ablehnung sind vielfältig. An erster Stelle stehen wirtschaftliche Überlegungen, denn dass Erziehungsgeld reicht nicht aus, um den Einkommensverlust, der durch den Erziehungsurlaub entsteht, auszugleichen. Diese Aussage lässt sich grundsätzlich auch anhand der Daten zu den wenigen Vätern, die bereits Erziehungsurlaub genommen haben, untermauern: Ihr Anteil steigt mit zunehmendem Qualifikationsniveau und Einkommen der Frauen. In vielen Fällen spielen also rein wirtschaftliche Betrachtungen die Hauptrolle in der Überlegung, welcher der Partner erwerbstätig bleibt und wer die Elternzeit in Anspruch nimmt. So lange Frauen im Durchschnitt deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, dürfte sich eine grundlegende Änderung der Situation schwierig gestalten. Hier sind Arbeitgeber und Dienstherren gefordert, diesem Missstand abzuwehren.

Am seltensten nannten die befragten Frauen als Grund, dass ihre Partner sich vor der Reaktion der Vorgesetzten und Kollegen fürchten. Als weitere Begründung dafür, dass Männer keinen Erziehungsurlaub machen, wurde besonders häufig genannt, dass die Männer Angst haben, im Job den Anschluss zu verlieren oder nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten wollen. Aber auch für Frauen wirkt sich leider die Elternzeit in den allermeisten Fällen faktisch in keiner Weise karrierefördernd sondern meist karrierehemmend aus – dies betrifft Frauen und Männer in gleicher Weise und entschuldigt das mangelnde Engagement der Väter nicht.

### **Steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten verbessern!**

Die wirksame Fortentwicklung partnerschaftlicher Arbeitsteilung bei Erwerbstätigkeit und Familienarbeit setzt eine „echte Wahlmöglichkeit“ zwischen beiden Tätigkeitsfeldern voraus. Die individuelle Wahl muss staatlicherseits ausreichend – das heißt besser als bisher – finanziell unterstützt und flankiert werden.

Mit einem finanzgerichtlichen Verfahren, das die DBB-Bundesfrauenvertretung mit Rechtsschutz des DBB betreibt, soll erreicht werden, dass die Aufwen-

dungen für berufsbedingte Kinderbetreuungskosten beiderseitig erwerbstätiger Elternteile als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden können – es ist nicht einsehbar, dass die Kosten für die Fahrt mit dem Auto zum Arbeitsplatz als arbeitserhaltend steuerlich als Werbungskosten berücksichtigt werden, nicht aber die Aufwendungen für eine Kinderbetreuung, durch die eine Erwerbstätigkeit erst ermöglicht wird. Mittlerweile ist in dem Musterverfahren Klage eingereicht worden. Das Verfahren wird beim Niedersächsischen Finanzgericht in Hannover unter dem Aktenzeichen 10 K 338/01 geführt.

Damit können Betroffene ihren eigenen Steuerbescheid, mit dem ihnen die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten versagt wird, im Wege des Einspruchs angreifen und unter Hinweis auf das laufende gerichtliche Verfahren anregen, das eigene Steuerverfahren insoweit solange zum Ruhen zu bringen, bis die Rechtslage endgültig gerichtlich geklärt ist. Die DBB-Bundesfrauenvertretung empfiehlt den Betroffenen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

### **Wert der Familienarbeit durchgehend anerkennen!**

Erstmals ist der Familien- und Hausarbeit auch von der höchstrichterlichen Rechtsprechung ein wirtschaftlicher Wert zuerkannt worden. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat die umstrittene Benachteiligung von Hausfrauen beim Unterhalt nach einer Scheidung beendet. Nach dem am 13. Juni 2001 verkündeten Urteil können diejenigen Ehepartner mit deutlich höheren Unterhaltszahlungen rechnen, die sich während der Ehe um Haushalt und Kinder kümmern und erst nach der Scheidung eine nennenswerte eigene Erwerbstätigkeit aufnehmen. Der XII. BGH-Zivilsenat ändert damit seine bisherige Rechtsprechung. Die ehelichen Lebensverhältnisse sind nach der neuen Rechtsprechung nicht nur durch das Einkommen geprägt, sondern auch durch die „Dienst- und Fürsorgeleistungen“, die ein Partner für die eheliche Lebensgemeinschaft erbringt. Dies müsse beim Unterhalt berücksichtigt werden (Az: XII ZR 343/99).

Künftig wird deshalb auch die Haushaltsleistung mit einem wirtschaftlichen Wert in die Berechnung des Gesamteinkommens eingestellt, mit der Folge, dass der eheliche Lebensstandard rechnerisch höher ausfällt und damit auch der daraus folgende Unterhaltsanspruch nach einer Scheidung steigt. Die Höhe der Haushaltsleistung bemisst sich laut BGH in der Regel nach dem Einkommen, das der Partner in einem neuen Job nach der Scheidung erzielt. Diese Tätigkeit sei gleichsam als „Surrogat für die bisherige Familienarbeit“ anzusehen. Zur Begründung führt der für Familiensachen zuständige XII. Senat des BGH an, dass der Gesetzgeber die Haushaltsführung im Grundsatz der Erwerbstätigkeit des anderen Ehegatten gleichgestellt habe. Deshalb seien die Lebensverhältnisse während der Ehe eben nicht nur durch das Einkommen geprägt, sondern auch durch den wirtschaftlichen Wert der Haushaltsführung.



Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat dieses Urteil ausdrücklich begrüßt. Eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nur dann möglich, wenn Familienarbeit und Erwerbstätigkeit als gleich wertvoll eingestuft werden. Dazu ist das Urteil ein wichtiger Schritt.

Kindererziehung muss aber nicht nur gesellschaftlich besser anerkannt, sondern auch in den sozialen Sicherungssystemen durchgehend eine ähnliche Wertschätzung wie die Erwerbsarbeit erfahren. Dazu gehört für die DBB-Bundesfrauenvertretung vor allem die bessere systemkonforme Anerkennung von Kindererziehungszeiten für die Alterssicherung. Hier gibt es nach wie vor Handlungsbedarf.

Die Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen sollte endlich auch versorgungssteigernd im Rahmen der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berücksichtigt werden.

## Familienlastenausgleich

Im Juli 2001 wurde das zweite Gesetz zur Familienförderung verabschiedet. Es dient der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 10. November 1998. Darin wurde der Gesetzgeber aufgefordert, spätestens bis zum 1. Januar 2002 die steuerliche Berücksichtigung des Kindererziehungsbedarfes neu zu regeln.

Der bisherige Betreuungsfreibetrag in Höhe von 3.024 DM wird um eine Erziehungskomponente erweitert. Das Gesetz sieht hierzu die Zusammenfassung und Anhebung des bisherigen Betreuungsfreibetrages von 3.024 DM zu einem Freibetrag für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung in Höhe von 2.160 Euro (4.224 DM) für das Elternpaar bzw. von 1.080 Euro pro Elternteil vor. Dies ist aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung zu wenig. Angemessen wäre ein Betrag von mindestens 1.200 Euro für jeden Elternteil.

Zusätzlich werden nachgewiesene Kinderbetreuungskosten für Kinder unter 14 Jahren wegen Erwerbstätigkeit der Eltern von jährlich bis zu 1.500 Euro (2.933 DM) pro Kind berücksichtigt, soweit diese den Betreuungsfreibetrag übersteigen. Der Freibetrag, der das Existenzminimum des Kindes abdecken soll, steigt von 6.912 DM auf 3.648 Euro (7.134 DM).

Das Gesetz sieht außerdem eine Erhöhung des Kindergeldes – allerdings nur für erste und zweite Kinder – um 30 DM auf 154 Euro (301 DM) vor. Zur Teilfinanzierung ist die stufenweise Abschaffung des Haushaltsfreibetrages für allein Erziehende und die Kürzung des Ausbildungsfreibetrages von 4.200 DM auf 924 Euro (1.807 DM) vorgesehen. Die steuerliche Absetzbarkeit der Aufwendungen für Haushaltshilfen (Dienstmädchenprivileg) wird ebenfalls gestrichen.

Grundsätzlich ist jede Verbesserung des Familienleistungsausgleichs begrüßenswert. Die Berücksichtigung der erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten, soweit sie 1.548 Euro übersteigen, bis zu einem Betrag von 1.500 Euro reicht jedoch bei Weitem nicht aus. Deshalb vertritt die DBB-Bundesfrauenvertretung die Auffassung, dass erwerbsbedingt gezahlte Kinderbetreuungskosten an Dritte bei nicht selbständig tätigen Eltern, die beide berufstätig sind, steuerlich als Werbungskosten bewertet werden müssen. Da auch die Bundesregierung die Einschätzung teilt, dass angesichts des zukünftig zu erwartenden negativen demographischen Wandels die Sicherstellung der ökonomischen Basis der Familie eine zentrale Aufgabe sein wird, müsste folgerichtig der tatsächliche erwerbsbedingte Betreuungsaufwand – ähnlich den Kosten für die Fahrt zum Arbeitsplatz – als Werbungskosten bei der Steuer absetzbar sein. Der Abzug als bloße außergewöhnliche Belastung ist aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung systemwidrig. Der DBB hat zur Durchsetzung dieser Position Rechtsschutz für eine gerichtliche Grundsatzentscheidung gewährt.

Die Erhöhung des Kindergeldes von 270 auf 300 DM führt zu einer Förderungsgleichstellung der ersten drei Kinder. Dies ist begrüßenswert, aber nicht ausreichend. Zum einen hätte aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung für alle Kinder eine Erhöhung des Kindergeldes stattfinden müssen. Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass durch die vorgegebene Günstigerprüfung die steuerliche Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen sowie Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsfreibeträgen, bei einem Grenzsteuersatz von mehr als 31 % eine steuerliche Entlastung bewirkt, die höher ist als das Kindergeld. Die steuerliche Günstigerprüfung könnte entfallen, wenn das monatliche Kindergeld bei 430 DM liegen würde. Dies sollte aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung weiterhin die Zielrichtung für eine soziale und familienfreundliche Politik sein.

Der gekürzte Ausbildungsfreibetrag für auswärtig untergebrachte volljährige Kinder in Höhe von 924 Euro deckt die Unkosten für die auswärtige Unterbringung bei weitem nicht ab. Die DBB-Bundesfrauenvertretung fordert hier die Aufstockung auf mindestens die alte Höhe von 2.150 Euro.

Der jährliche Kinderfreibetrag für das sächliche Existenzminimum eines Kindes steigt von 3.564 Euro auf 3.648 Euro jährlich. Zur weiteren Umsetzung der genannten Bundesverfassungsgerichtsentscheidung hat der Gesetzgeber beschlossen, den bisherigen Betreuungsfreibetrag von 3.024 DM zu einem neuen Freibetrag für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung in Höhe von 2160 Euro pro Jahr zusammenzufassen.

Auch die stufenweise Abschaffung des Haushaltsfreibetrages darf nicht dazu führen, dass allein Erziehende zukünftig benachteiligt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass eheliche Erziehungsgemeinschaften gegenüber anderen Erziehungsgemeinschaften dadurch diskriminiert wur-



den, dass sie vom Abzug des Haushaltsfreibetrages ausgeschlossen waren. Die geforderten Verbesserungen für eheliche Erziehungsgemeinschaften dürfen infolgedessen aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung nicht zu einer Verschlechterung der Situation von allein Erziehenden führen. Die Schlechterstellung alleinstehender Elternteile könnte selbst bei einem sofortigen Wegfall des Haushaltsfreibetrages dadurch vermieden werden, dass Kindergeld und -freibeträge stärker erhöht werden würden.

Problematisch erscheint auch eine weitere Änderung in § 32 EStG. Die Berücksichtigung eines volljährigen Kindes im Familienleistungsausgleich hängt u. a. davon ab, dass seine Einkünfte und Bezüge den derzeitigen Grenzbetrag von 14.040 DM bzw. ab 01.01.2002 den dementsprechenden Eurobetrag nicht überschreiten. Im Gegensatz zur Rechtssprechung des Bundesfinanzhofes sollen die Versorgungsbezüge in Höhe des Versorgungsfreibetrages und die Kapitalerträge in Höhe des Sparfreibetrages zu den Bezügen eines Kindes gezählt werden. Sie sollen bei der Berechnung des Grenzbetrages miteinbezogen werden. Zwar hat der Bundesfinanzhof dem Gesetzgeber ausdrücklich zugestimmt, gesetzlich zu regeln, welche Einnahmen zu den Bezügen zählen, jedoch vertritt er die Auffassung, dass diese Einnahmen aus steuersystematischen Gründen nicht bei der Berechnung des Grenzbetrages herangezogen werden sollten. Der Gesetzgeber sollte sich dieser Einschätzung anschließen.

Aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung muss der Familienleistungsausgleich weiter entwickelt und ausgebaut werden.

### **Erziehungsgeld und Elternzeit als wirksames familienpolitisches Instrument ausbauen!**

Erziehungsgeld und Elternzeit sind nach wie vor wichtige Elemente bedarfsgerechter Unterstützung junger Familien. Eltern jüngerer Kinder benötigen genügend Zeit für die gerade in den ersten Lebensjahren so wichtige persönliche Zuwendung für das Kind. Der hierfür – in der Regel von Frauen – geleistete Verzicht auf Erwerbstätigkeit – nur knapp 2 Prozent der Elternzeit wird von Vätern in Anspruch genommen – verringert das Familieneinkommen bei gleichzeitig steigenden Kosten.

Durch die Möglichkeit unterhältiger Teilzeitarbeit und den Ausbau der Telearbeit ist es in den letzten Jahren einfacher geworden, Erziehungsarbeit und Beruf unter einen Hut zu bekommen; auch die jüngste Erziehungsgeldnovelle hat die Lage junger Eltern verbessert. So können Väter und Mütter inzwischen – für nach dem 01. Januar 2001 geborene Kinder – zeitgleich Elternzeit in Anspruch nehmen und daneben jeweils bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten. Die Einkommensgrenzen sind geringfügig angehoben worden, sind aber nach wie vor so niedrig, dass die meisten Eltern Erziehungsgeld allenfalls während der ersten 6 Lebensmonate erhalten.



Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat im Gesetzgebungsverfahren wiederholt darauf hingewiesen, dass sie die unternommenen Schritte für nicht ausreichend hält. Die Verbesserungen nach der jüngsten Novelle, deren Regelungen zum 01. Januar 2001 in Kraft getreten sind, dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Normen über das Erziehungsgeld und die Elternzeit weiter entwickelt werden müssen, um Familien wirkungsvoller und zielgenauer zu unterstützen.

Positiv ist aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung die Ausdehnung des Zeitr Rahmens für die Inanspruchnahme eines Teils der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Geburtstages des Kindes, die Möglichkeit einer gemeinsamen Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Elternteile und der Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Positiv wertet die DBB-Bundesfrauenvertretung auch das neue Budgetangebot für die Auszahlung des Erziehungsgeldes. Auch der jetzt im Gesetz enthaltene Anspruch der Eltern auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit in besonderen Härtefällen entspricht einer Forderung der DBB-Bundesfrauenvertretung.

Da die Elternzeit bis zu drei Jahre umfassen kann, sollte auch das Erziehungsgeld über drei Jahre – und nicht wie bisher nur über zwei Jahre – in Höhe von mindestens 750 DM monatlich gezahlt werden. Dieses für drei Jahre zu zahlende Erziehungsgeld sollte für Erwerbstätige langfristig als Lohnersatzleistung gestaltet und bei nicht oder geringfügig Erwerbstätigen dem durchschnittlichen Einkommen einer häftigen Erwerbstätigkeit angeglichen werden.

Die Einkommensgrenzen sollten langfristig entfallen, mindestens aber so angehoben werden, dass mindestens 80 Prozent aller Betroffenen auch tatsächlich Erziehungsgeld erhalten. Bis dieses Ziel erreicht ist, sollte die Administration des Erziehungsgeldes wesentlich erleichtert werden (vereinfachte Antragstellung und Einkommensfeststellung). Dann würden möglicherweise auch endlich mehr Väter die von vielen von ihnen gewünschte Erziehung der Kinder in deren ersten Lebensjahren mit übernehmen.

Unerfüllt geblieben ist leider auch bei der jüngsten Novelle des Bundeserziehungsgeldgesetzes die von der DBB-Bundesfrauenvertretung immer wieder erhobene Forderung nach einer verbesserten Erstattung der Krankenkassenbeiträge bzw. nach einer Verbesserung der Beihilfavorschriften für – insbesondere privat krankenversicherte – Frauen und Männer bei der Inanspruchnahme der Elternzeit.

Aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung sollte die gesamte Dauer der Elternzeit auch bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, bei der Fortschreibung des allgemeinen Dienstalters sowie bei der Zahlung der jährlichen Sonderzuwendungen und der vermögenswirksamen Leistungen berücksichtigt werden.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat regelmäßig kostenlose Informationsschriften, insbesondere bei Neuregelungen, herausgegeben, so dass sich Interessierte umfangreich über die gesetzlichen Bestimmungen informieren können.

## Mutterschutz

Derzeit wird das Mutterschutzrecht aufgrund einer entsprechenden EU-Richtlinie reformiert und verbessert. In Zukunft soll europaweit ein Mutterschutz von insgesamt 14 Wochen vor und nach der Geburt gewährleistet werden. Damit werden in Deutschland, anders als bisher, zukünftig auch Fälle der vorzeitigen Entbindung erfasst, die nicht als sogenannte „medizinische Frühgeburten“ einzuordnen sind. Nach der bisherigen bundesdeutschen Rechtslage verfiel in solchen Fällen ein Teil der Mutterschutzfristen vor der Geburt. Der Schutz wird dadurch für einen schutzwürdigen Personenkreis ausgebaut bzw. angeglichen; dies hat die DBB- Bundesfrauenvertretung ausdrücklich begrüßt.

Darüber soll nun endlich auch der bisher nur durch die Rechtsprechung konkretisierte Anspruch auf Erholungsurlaub festgeschrieben werden. Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer sollen die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Arbeitszeiten gelten. Hat die betroffene Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so soll sie nach Ablauf dieser Fristen den Resturlaub im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beanspruchen können. Damit wird eine Materie geregelt, die bisher nur durch die Rechtsprechung konkretisiert wurde und in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten führte.

Außerdem hat die DBB-Bundesfrauenvertretung geplante Neuregelungen begrüßt, durch die Beamtinnen, die während der Mutterschutzfristen in ein Angestelltenverhältnis wechseln, Mutterschaftsgeld beanspruchen können. Zudem wird die Fortzahlung des Mutterschaftsgeldes bis zum Ende der Mutterschutzfrist gewährleistet, wenn das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise berechtigterweise während der Schwangerschaft oder der Mutterschutzfrist gekündigt wurde.

## Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Erkrankung ihrer Kinder unbezahlten Betreuungsurlaub gem. § 45 SGBV, wenn sie in der GKV versichert sind. Sie erhalten dann als Lohnersatzleistung Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Beamtinnen und Beamte, deren Besoldung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die GKV liegt, erhalten vergleichbaren Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, allerdings ist die Zahl der zu gewährenden Tage



anders geregelt. Die Mehrzahl der Beschäftigten bekommt zwar in irgendeiner Form die Möglichkeit, erkrankte Kinder zu betreuen, dennoch hält die DBB-Bundesfrauenvertretung eine Differenzierung zwischen Beschäftigungsgruppen für nicht sachgerecht und hat die Gleichbehandlung aller in dieser Frage gefordert.

Der DBB-Bundeshauptvorstand hat sich dieses Anliegen zu eigen gemacht. Der DBB-Bundesvorsitzende hat sich mit einem entsprechenden Schreiben an den Bundesminister des Innern Otto Schily gewandt. In seinem Ablehnungsschreiben verweist das BMI darauf, dass die Krankenversicherten der gesetzlichen Krankenversicherung durch eigene Beitragszahlungen für ihre durch Krankengeld finanzierte Freistellung selbst aufkommen, während für Beamtinnen und Beamte der Dienstherr aufkommt, indem er die Besoldung weiterzahlt. Besserverdienenden könne ein Antrag auf unbezahlte Freistellung zugemutet werden.

Dass es für die bis zur GKV-Beitragsbemessungsgrenze Verdienenden – und das ist sicher die Mehrzahl – auch anders geht, zeigt die Senatsverwaltung von Berlin. Sie will keine Ungleichbehandlung und hat daher bereits seit 1992 die Freistellung für Beamtinnen und Beamte analog zu § 45 SGBV geregelt. In NRW gelten wenigstens noch Regeln, die zusätzliche Freistellungen bis zu drei Tage ermöglichen.

Immer wieder vergessen die öffentlichen Dienstherrn, dass sie den halben Krankenversicherungsbeitrag sparen, weil beamtete Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht in der GKV versichert sind. Die Beihilfeaufwendungen haben noch immer nicht die ersparten Summen zusätzlich Zinsgewinn aufgezehrt. Es besteht daher kein Anlass, die beamteten Mütter und Väter, die allein schon durch die Tatsache Kinder aufzuziehen, einen wichtigen Beitrag zu unserer Zukunft leisten, während der Krankheit ihrer Kinder nicht zu besolden. So wie in der GKV die Versichertengemeinschaft solidarisch für diese Betreuung aufkommt, hat auch der öffentliche Dienstherr die Pflicht, sich solidarisch zu verhalten.

Die DBB-Landesfrauenvertretungen sollten daher ihre Länderregierungen mit Hinweis auf Berlin unter Druck setzen; der DBB sollte auf Bundesebene immer wieder auf dieses Defizit hinweisen, wenn wegen anderer Themen (z.B. Versorgung) auf Gleichbehandlung seitens der Bundesregierung gedrängt wird.

### **Frauenpower nicht nur am 8. März!**

Große Beachtung findet jedes Jahr der Internationale Frauentag am 8. März im öffentlichen Leben. Insbesondere Politikerinnen nehmen den Tag zum Anlass, ihre frauenpolitischen Forderungen zu untermauern. Die Vorsitzende der DBB-Bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer plädiert dafür, nicht nur am 8. März „Frauenpower“ zu demonstrieren – an und für sich müssten an 365 Tagen im

Jahr Frauentage sein, denn die wirklich drängenden gesellschaftlichen Probleme lassen sich nur mit und nicht gegen die Frauen lösen. Deswegen steht auch der Bundesfrauenkongress 2002 unter dem Motto „Frauen sind die Lösung – nicht das Problem“.

### **Mehr Frauen in die Personalvertretungen!**

Im Juni 2001 hat die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes den Bundestag in zweiter und dritter Lesung passiert. Der DBB hat sich mit seiner Forderung nach einem Erhalt des Minderheitenschutzes durchgesetzt. Das Mehrheitswahlrecht wurde im neuen Betriebsverfassungsgesetz verankert. Zuletzt hatte der DBB bei der Betriebsrätekonferenz am 13. Mai 2001 mit vielen seiner Mitglieder in Berlin auf die Gefahr der Machtkonzentration und einseitigen Interessenvertretung hingewiesen und die politische Diskussion in Gang gebracht. Durch die Neuregelungen bleiben die Rechte von Betriebsratsminderheiten gewahrt; die Vielfalt als tragende Säule der Demokratie und des Betriebsfriedens bleibt damit erhalten.

Die Chancengleichheit der Geschlechter wird in die Novelle dadurch einbezogen, dass Angehörige des Geschlechts, das im Betrieb in der Minderheit ist, im Betriebsrat künftig mindestens entsprechend ihrem Anteil in der Belegschaft vertreten sein müssen. Frauen werden dadurch hoffentlich künftig stärker in den Betriebsräten beteiligt. Neu ist auch das Recht des Betriebsrats, Frauenförderpläne vorzuschlagen und diese zum Gegenstand der Personalplanung zu machen, über die der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zu den gesetzlich umschriebenen Aufgaben des Betriebsrates. Dies ist aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung ein durchaus positiver Ansatz, um mehr Frauen als bisher zur Mitarbeit in den Personalvertretungsgremien zu motivieren.

In der abgelaufenen Amtsperiode hat die Kommission mehrere Personalratswahlen mit Informationsmaterial unterstützt, wobei aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung die Bedürfnisse der weiblichen Mitglieder nicht immer ausreichend Eingang in die Publikationen fanden. Aufgrund des konstruktiv kritischen Dialogs mit allen Verantwortlichen soll in Zukunft diesem Punkt mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Nicht immer Einigkeit konnte auch bei der Frage erzielt werden, wie Kolleginnen für die Personalratsarbeit gewonnen werden können.

In der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes konnte sich die Kommission mit ihrer von allen Gremien des DBB – Beamtenbund und Tarifunion geteilten Ablehnung der starren Geschlechterquote als Instrument der Gleichstellung nicht durchsetzen. Die neue Formulierung über die Zusammensetzung der Betriebsräte fordert jetzt in § 15 Abs. 2 BetrVG, dass die Angehörigen des „Minderheitengeschlechtes“ (d.h. des Geschlechts, das sich bei den Betriebsangehörigen in der Minderzahl befindet – das dürften häufig die Frauen sein)



entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft auch im Betriebsrat vertreten sein „müssen“.

Die Umsetzung dieser gesetzlichen Forderung in dem vorgelegten Entwurf einer Wahlordnung widerspricht jedem demokratischen Verfahren: In § 5 der Wahlordnung soll festgeschrieben werden, dass zuerst die Sitze entsprechend dem Wahlergebnis auf die Vorschlagslisten verteilt werden. Wird anschließend festgestellt, dass das Minderheitengeschlecht in dem neuen Betriebsrat nicht ausreichend vertreten ist, wird der letzte vergebene Sitz innerhalb der entsprechenden Vorschlagsliste auf die nächste, dem Minderheitengeschlecht angehörende Person übertragen. Ist auf dieser Liste jedoch kein entsprechender Bewerber/keine Bewerberin zu finden, geht der Sitz dieser Liste verloren und wird der Liste zugeschlagen, die die geforderten Personen des Minderheitengeschlechtes aufweist! Dieses Verfahren verfälscht den Wählerwillen in nicht hinzunehmender Weise. Der DBB – Beamtenbund und Tarifunion wird sich mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln gegen eine solche Regelung stellen!

### **Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst**

Mit der Dienstrechtsreform sind die rechtlichen Möglichkeiten zur Teilzeitschäftigung erheblich erweitert worden: nach § 72 a Abs. 1 BBG kann jede/r Beamtin/er mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Daneben kann familienpolitische Teilzeitarbeit gem. § 72 a Abs. 4 BBG neben den seit Jahren bestehenden Regelungen nun auch mit weniger als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit genehmigt werden (unterhälftige Teilzeit). Durch das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz vom 6. August 1998 wurde durch § 72 b BBG Altersteilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ab dem 55. Lebensjahr auf Antrag möglich. Ab dem 60. Lebensjahr besteht ein Rechtsanspruch. Für die Angestellten im öffentlichen Dienst wurde dieser Rechtsanspruch durch Tarifvertrag ebenfalls geregelt. Daneben wurde im Angestelltenbereich Altersteilzeit auch für Teilzeitschäftigte zugelassen. Beamtinnen und Beamte mussten warten, bis das Bundesbesoldungsgesetz 2000 verabschiedet worden war, ehe für sie eine vergleichbare Regelung eingeführt wurde.

Nachdem die Altersteilzeit zunächst bis zum 1. August 2004 angetreten werden musste, ist sie inzwischen auf 2009 verlängert worden. Allerdings ist festzustellen, dass die vergleichbaren Regelungen in den Ländern nicht nur teilweise mit großer Verzögerung oder gar nicht getroffen wurden, nein, inzwischen zeigt sich, dass mit wenigen Ausnahmen eine Begrenzung bzw. Aussetzung der Altersteilzeit angestrebt wird. Damit wird insbesondere teilzeitschäftigten Frauen ihr Anspruch auf Altersteilzeit verwehrt: ehe eine Umsetzung möglich ist, wird sie schon wieder zurückgenommen.

Während die Altersteilzeit vorwiegend Männern zugute gekommen ist oder noch kommen wird, sind überwiegend Frauen in den anderen Formen der Teilzeitarbeit tätig. Hier zeigt sich häufig, dass die inzwischen weitgehend erreichte gleichmäßige Beurteilung in den Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, in denen viele Frauen beschäftigt sind, bei Teilzeit noch immer zu Lasten der Frauen nicht durchgehalten wird.

In regelmäßigen Abständen hat die DBB-Bundesfrauenvertretung Anfragen und Untersuchungen initiiert, die dies offen legen und den nötigen Druck zur Änderung erzeugen.



*Foto: Helene Wildfeuer und Dr. Max Stadler MdB, innen- und beamtenpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion setzen sich gegen die beurteilungsrechtliche Benachteiligung und für die leistungsgerechte Bezahlung von Teilzeitbeschäftigten ein*

*Foto: Eduard Fiegel*

Den DBB-Frauenvertretungen der Länder ist es teilweise ebenfalls gelungen, Beurteilungsstatistiken getrennt nach Männern und Frauen und zusätzlich Teilzeitbeschäftigten offen legen zu lassen. Die anderen sollten in dieser Frage immer wieder vorstoßen: die Offenlegung ist der erste Schritt zur Änderung.

Ein weiterer Nachteil der Teilzeitbeschäftigung ist die erhebliche Reduzierung der Renten und Versorgungsbezüge, soweit es sich nicht um Altersteilzeitarbeit handelt. Solange die Reduzierung der Arbeitszeit aus familienpolitischen Gründen erfolgt, fordert die DBB-Bundesfrauenvertretung eine bessere



und gleichmäßigere Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Erfolge hat es in der Vergangenheit nicht zuletzt durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes gegeben, aber sie reichen noch nicht aus.

### **Kampagne der DBB-Bundesfrauenvertretung „Altersteilzeit auch für Teilzeitbeschäftigte“ führte zum Erfolg**

Die massive Kritik der DBB-Bundesfrauenvertretung, dass Teilzeitbeschäftigte nicht in die Regelungen zur Altersteilzeit im öffentlichen Dienst einbezogen werden sollten, ist zunächst in Bayern und später dann auch beim Bund auf offene Ohren gestoßen.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hatte eine Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten in die Altersteilzeitregelungen für den öffentlichen Dienst als unumgänglich bezeichnet, damit die beabsichtigten arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Effekte eintreten können und eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vermieden wird.

In einer ganzen Gesprächsserie mit Innenpolitikern der Fraktionen hat die Bundesvorsitzende der DBB-Bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer im April und Mai 1999 für die Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten mit überzeugenden Argumenten geworben. Gegenüber den Bundestagsabgeordneten Ludwig Stiegler (SPD), Erwin Marschewski (CDU), Wolfgang Zeitlmann (CSU), Max Stadler (FDP) ließ Helene Wildfeuer keine Zweifel daran, dass die geltenden Regelungen im Altersteilzeitgesetz und im Bundesbeamtengesetz eine nicht vertretbare „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ entstehen lassen würden und deshalb falsch sind. Der Konstruktionsfehler benachteilige erneut die Frauen. Von rund einer Million Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind 88 % Frauen.

Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, forderte die DBB-Bundesfrauenvertretung die Politiker auf, sich für eine Modifikation des Gesetzes einzusetzen, die die Einbeziehung aller teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ermöglicht.

Alle Abgeordneten stellten übereinstimmend fest, dass die Bundesregierung hier gefordert sei, entsprechend nachzubessern und sagten Initiativen zu.

Das Altersteilzeitgesetz wurde zum 1. Januar 2000 entsprechend modifiziert und ebenso das Bundesbeamtengesetz mit dem Ergebnis, dass zumindest für den Bundesbereich auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte rückwirkend zum 1. Juli 2000 in Altersteilzeit gehen können.



*Foto: Helene Wildfeuer nach dem Gespräch mit dem stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion, Ludwig Stiegler MdB, zur Verbesserung der Alterszeitregelungen für Frauen*

*Foto: Eduard Fiegel*



*Foto: Wolfgang Zeitlmann, Vorsitzender des Arbeitskreises Inneres und Recht der CSU-Landesgruppe (rechts) und Erwin Marschewski, innenpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, sprachen sich gegenüber Helene Wildfeuer für Verbesserungen im Altersteilzeitgesetz zugunsten von Teilzeitbeschäftigten aus.*

*Foto: Eduard Fiegel*



## **Arbeitszeitflexibilisierung und Ausbau der Teilzeit als Weg zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Anfang Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten. Danach kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin bereits nach einem sechs Monate lang andauernden Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert und nach den individuellen Wünschen verteilt wird. Der Anspruch besteht, wenn der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Neuregelung gilt auch für 325-Euro-Arbeitskräfte. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, „soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen“.

Aus Sicht von Frauen, die Erwerbstätigkeit und Familienarbeit vereinen wollen, ist dieses Gesetz zwar ein positiver Schritt in die richtige Richtung. Allerdings bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung das Gesetz im einzelnen konkret auslegen wird. Mittlerweile liegen die ersten Urteile vor, aus denen sich ergibt, dass die Durchführung der gesetzlichen Normen im betrieblichen Alltag nicht so glatt läuft, wie der Gesetzgeber sich das offenbar vorgestellt hatte.

## **Telearbeit**

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat eine umfangreiche Grundsatzposition zur Telearbeit erarbeitet, die als Antrag beim DBB-Gewerkschaftstag 1999 eingebracht und dort angenommen wurde. Darin fordert die DBB-Bundesfrauenvertretung, dass Telearbeit ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden sollte und dass ein Anspruch auf Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz gewährleistet sein muss. Vorrangig sollte die sogenannte „alternierende Telearbeit“ möglich sein, die sich im Wechsel zwischen dem dienstlichen und häuslichen Arbeitsplatz vollzieht, denn so geht der Anschluss an den Betrieb nicht verloren. Zudem muss der Arbeitsschutz auch am Teleheimarbeitsplatz eingehalten werden, damit es nicht zu gesundheitlichen Schäden kommt. Die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen dürfen bei Telearbeit nicht umgangen werden. Die Einführung von Telearbeit muss der Mitbestimmung der Betriebs- bzw. Personalräte unterworfen sein. Die Einzelheiten wie z.B. Kontrollbefugnisse des Dienstherrn/Arbeitgebers oder der für die Telearbeit in Betracht kommende Personenkreis sollten in Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Telearbeit muss auch für hochqualifizierte Arbeitsplätze möglich sein. Telearbeiterinnen und Telearbeiter dürfen gegenüber den im Betrieb/ in der Dienststelle Tätigen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für die Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente. Über entsprechende vergleichende Leistungsbeurteilungen zwischen betriebsinternen Tätigen und Telearbeitern sind die Personalvertretungen strukturiert zu unterrichten. Die notwendigen Aufwendungen für die Ausstattung und die Unter-

haltung des Heimarbeitsplatzes muss aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung der Dienstherr/Arbeitgeber tragen. Wegezeiten zwischen Betrieb/Dienststelle und Telearbeitsplatz sind als Arbeitszeit zu werten; Ausfälle und Störungen im EDV-technischen Bereich dürfen nicht zulasten der Telearbeiter gehen. Das Risiko von Auslastungsschwankungen hat der Arbeitgeber/Dienstherr zu tragen; Arbeit auf Abruf ist auszuschließen. Die Haftung des Telearbeiters für die Beschädigung oder den Verlust von Arbeitsmitteln sollte auf vorsätzliches und grob fahrlässiges Verhalten beschränkt bleiben. Der Datenschutzbeauftragte ist auch hinsichtlich der Risiken der Datenübertragung zum Schutz der telearbeitenden Mitarbeiterinnen zu beteiligen. Ressortspezifischen Besonderheiten, d.h. in Bereichen, wo besonders sensible Daten bearbeitet werden (z.B. Steuer, Justiz), ist durch besondere Maßnahmen Rechnung zu tragen. Telearbeit darf nicht zu einer faktischen Umgehung des Anspruchs auf einen Kindergartenplatz führen.

Wer darüber nachdenkt, eine Telearbeit aufzunehmen, sollte vorher genau über die Bedingungen und Konsequenzen dieser Arbeitsform nachdenken. Telearbeit sollte nur dann aufgenommen werden, wenn die persönlichen und die rechtlichen Rahmenbedingungen stimmen. Vor allem sollte der Schritt in die Selbständigkeit im Rahmen der Telearbeit wohl überlegt sein. Für abhängig erwerbstätige Telearbeitende ist wichtig, dass der Heimarbeitsplatz die Gesundheit nicht beeinträchtigt und die gleichen Anforderungen an den Datenschutz gestellt werden, die auch in der Dienststelle gelten. Außerdem muss die Übernahme der Kosten, beispielsweise für Strom, die dem Telearbeiter durch Ausübung seiner häuslichen Beschäftigung entstehen, im Vorfeld geklärt sein. Die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen und der Personalräte bleiben grundsätzlich unangetastet, wenn es sich bei dem Telearbeiter bzw. der Telearbeiterin um Angehörige der Dienststelle/des Betriebes handelt.

Telearbeit muss sich nicht nur positiv auswirken, sondern kann auch mit zusätzlichen persönlichen Belastungen einhergehen. Die Tätigkeit im häuslichen Umfeld darf nicht zu einer Isolation der Betroffenen – weder von der Familie noch vom ursprünglichen Kollegenkreis – führen. Vorzuziehen ist deshalb die sogenannte „alternierende Telearbeit“ im Wechsel zwischen dem dienstlichen und häuslichen Arbeitsplatz. Idealerweise sollte der Telearbeitsplatz innerhalb des häuslichen Bereichs abgetrennt sein. Auch Telearbeitenden sollte die Möglichkeit erhalten werden, an betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Der gesamte Bereich der Telearbeit muss besonders durch die Personalvertretungen und die Gewerkschaften kritisch begleitet werden, damit die berechtigten Individualinteressen der Beschäftigten nicht gefährdet werden.



## **Chancengleichheit/Gleichstellung/ Gender Mainstreaming – Bundesgleichstellungsgesetz löst Frauenfördergesetz ab**

### **Die Lage: Gleichstellung ist selbst im Bundesdienst nach wie vor noch nicht erreicht**

Die Bundesregierung hat am 15. Dezember 2000 den vierten Bericht der Bundesregierung über die Förderung von Frauen im Bundesdienst vorgelegt. Die Ergebnisse des vierten Frauenförderberichts der Bundesregierung umfassen den Berichtszeitraum von 1995 bis 1998. Im öffentlichen Dienst des Bundes sind rund 45 Prozent der Beschäftigten Frauen. Im höheren Dienst des Bundes waren jedoch insgesamt nur 13,5 Prozent Frauen beschäftigt. Im Berichtsjahr 1998 bleibt der Frauenanteil bei Referatsleitungen bei 10,6 Prozent, bei Unterabteilungsleitungen bei 8,2 Prozent und bei Abteilungsleitungen bei nur 2,1 Prozent. Im Ergebnis sind also Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Hingegen arbeiten überproportional viele Frauen in geringer bezahlten Bereichen, wozu auch Teilzeitarbeitsplätze gehören. Die Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst waren zu 92,8 Prozent Frauen. Sie teilten ihre Stellen und Planstellen fast ausschließlich mit anderen Frauen. Die im Bundesdienst Beurlaubten, die damit zeitweise ohne eigenes Erwerbseinkommen waren, waren zu 91,4 Prozent Frauen.

Es besteht nach wie vor ein deutliches Defizit bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung. Der Anteil der Frauen in höheren Positionen ist erschreckend niedrig. Formale Gleichberechtigung und faktische Gleichstellung klaffen auch im öffentlichen Dienst des Bundes noch weit auseinander.

Das seit 1994 geltende Frauenfördergesetz (FFG) hat bisher nicht die erhofften Wirkungen erzielt. Das FFG stellte zur Zielverwirklichung rein auf Frauenförderung ab. Mit unterschiedlichen Mitteln, wie der Veränderung des geltenden materiellen Dienstrechts, den Frauenbeauftragten in ihrer Funktion als Beratungs- und Kontrollinstanz der Dienststellenleitung und dem Frauenförderplan, als ein Instrument gestalterischer Personalentwicklungsplanung, sollte der Weg zum Ziel gepflastert werden. Es fehlten konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils und es fehlten Vorschriften zur Quotierung, d.h. der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation, Leistung und Befähigung, solange bis der Frauenanteil 50 Prozent in der entsprechenden Vergütungs- oder Besoldungsgruppe entspricht.

Zentraler Schwerpunkt des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes (DGleIG) ist deshalb auch die Einführung eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen

und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG).

### **Verbesserungen durch das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleIG)**

Mit dem Gesetz zur Durchführung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleIG) beabsichtigt die Bundesregierung die aufgezeigten Defizite nachhaltig zu beheben.

Dabei setzt Frau Dr. Bergmann zukünftig auf die Terminologie Gleichstellung, Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbeauftragte, womit sie richtig handelt. Will man die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern entscheidend voranbringen, so geht das nur, wenn alle Beteiligten in den Gender-Mainstreaming-Prozess eingebunden werden. Hierzu ist dieses Gesetz ein erster Schritt in die richtige Richtung. Es besteht die Hoffnung, dass sich die



Akzeptanz in der Sache insgesamt steigert, emotionale Reaktionen wie z.B. der Ruf nach „Männerbeauftragten“ verstummen, weil der Gleichstellung mehr Nachdruck verliehen sowie Rechts- und Anwendungssicherheit gegeben wird.

Deshalb wird dieses Gesetz von der DBB-Bundesfrauenvertretung zu Recht begrüßt. Es greift eine Vielzahl langjähriger Forderungen der DBB-Bundesfrauenvertretung zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst auf. Das DGleG stellt nicht auf die formal-juristische Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung ab. Vielmehr verfolgt es das Ziel, die Gleichberechtigung der Frauen im Bereich des Bundes auch tatsächlich durchzusetzen.

Der Anwendungsbereich des BGleG soll umfassend sein. Nicht nur die öffentlich-rechtlich organisierte Bundesverwaltung – d.h. Behörden und Ämter – und die Gerichte des Bundes, sondern auch privatrechtlich organisierte Einrichtungen der Bundesverwaltung fallen in den Anwendungsbereich des neuen Gesetzes. Überdies werden institutionelle Leistungsempfänger des Bundes künftig auf der Grundlage dieses Gesetzes vertraglich zur Anwendung seiner Grundzüge verpflichtet. Das Gesetz verlangt darüber hinaus, dass die zuständigen Dienststellen des Bundes bei Privatisierungen vertraglich auf die entsprechende Anwendung seiner Gesetzesregelungen hinwirken.

Eine geschlechtergerechte Sprache in Gesetzestexten und im dienstlichen Schriftverkehr soll zur „Stärkung des Bewusstseins für echte Gleichstellung von Frauen und Männern“ beitragen.

## Die einzelfallbezogene Quote / Unterrepräsentanz von Frauen

Erstmals wird definiert, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten jeweils unter 50 Prozent liegt. Das ist für die Zielerreichung wichtig und richtig. Bereits 1994 stellte die DBB-Bundesfrauenvertretung sowohl im Zusammenhang mit der Änderung des Grundgesetzes als auch bei der Verabschiedung des FFG diese Forderung auf. Damals konnte zwar der Verfassungsauftrag durchgesetzt werden, aber nicht dessen Verwirklichung.

Der Frauenanteil in der Bundesrepublik Deutschland liegt bei 51 Prozent; rund 45 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst sind Frauen (Vierter Frauenförderbereich der Bundesregierung). Die festgestellten hohen Frauenanteile an den Bewerbungen i.H.v. rund 44 Prozent und von rund 46 Prozent bei den Einstellungen zeigen, dass Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst stark von Frauen nachgefragt werden und dass grundsätzlich genügend qualifizierte Frauen zur Umsetzung von einzelfallbezogenen Quoten, die Unterrepräsentanzen entgegenwirken sollen, zur Verfügung stehen.

Genauso wichtig und begrüßenswert ist die Definition, wann eine unmittel-

bare und wann eine mittelbare Diskriminierung von Frauen entsprechend der Europäischen Beweislastrichtlinie vorliegt (§ 4 Abs. 7 BGlG).

Die im Abschnitt 2 des BGlG aufgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind ausnahmslos zu begrüßen und gelten, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzungen für die ausübende Tätigkeit ist. Der Forderungskatalog der DBB-Bundesfrauenvertretung hatte alle diese Punkte beinhaltet.

### Das gilt für

- ◆ die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie für Dienstposten von Beamtinnen und Beamten zur Anstellung, die so formuliert sein muss, dass sich nicht nur Männer oder nur Frauen angesprochen fühlen. Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind grundsätzlich als Teilzeitstellen anzubieten und, soweit im jeweiligen Bereich der Frauenanteil unter 50 Prozent liegt, müssen freie Stellen grundsätzlich ausgeschrieben werden, damit Frauen bessere Bewerbungs- und Einstellungschancen haben.
- ◆ die Intention des § 7 Abs. 1 BGlG bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu Vorstellungsgesprächen nach Möglichkeit gleichviel Männer und Frauen einzuladen, die die im Anforderungsprofil vorgegebene Qualifikation ausweisen. Allerdings gilt es nach Auffassung der DBB-Bundesfrauenvertretung sicherzustellen, dass in den Fällen, in denen sich weniger Frauen als Männer beworben haben, dann auch alle Frauen mit der geforderten Qualifikation tatsächlich eingeladen werden.
- ◆ die einzelfallbezogene Quote, die seitens der DBB-Bundesfrauenvertretung seit Jahren gefordert wird, weil sie ein Mittel dafür ist, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die einzelfallbezogene Quotenregelung im § 8 BGlG trägt dieser Forderung Rechnung. Sowohl Art. 33 Abs. 2 GG als auch Art. 3 GG sind gewahrt und auch gegen EU-Recht wird nicht verstoßen. Danach sind Frauen bei der Stellenbesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (= Qualifikation) bei Auswahlentscheidungen dann bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in den jeweiligen Bereichen unterrepräsentiert sind. Dabei darf ein vergleichbarer Mitbewerber nicht benachteiligt werden.
- ◆ die dienstliche Beurteilung: karrierehemmend für Frauen ist oft die dienstliche Beurteilung, vor allem dann, wenn Zeiten einer Karrenzierung vorgelegen haben. Diese Ursache so mancher mittelbaren Diskriminierung soll nun beseitigt werden. Bei der vergleichenden Beurteilung darf sich z.B. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten, die



geringere Anzahl aktiver Dienst- und Beschäftigungsjahre, zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung oder eine beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auswirken. Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen in die dienstliche Beurteilung einfließen, wenn sie bei der konkreten Person tatsächlich qualifikationserhöhend sind.

Mit dieser neuen Regelung werden starre leistungs- und frauenfeindliche Hilfskriterien, die stets auch als Rechtfertigung für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sehr wirksam waren, eliminiert.

Damit wird ein entscheidender Schritt auf dem Weg zum Ziel der tatsächlichen Gleichstellung gegangen. Zahlreiche Gespräche der Vorsitzenden der DBB-Bundesfrauenvertretung mit Mandatsträgern/innen der SPD, FDP und CDU/CSU, in denen die Benachteiligung von Frauen bei der dienstlichen Beurteilung immer wieder deutlich gemacht wurde, waren erfolgreich.

- ◆ die Optimierung der Fortbildung: Eine qualitativ und quantitativ verbesserte Fortbildung für Frauen, insbesondere mit Familienpflichten, ist unabdingbare Voraussetzung für das berufliche Fortkommen und muss mehr als bisher gefördert werden. Solange nur knappe finanzielle Mittel für die Fortbildung zur Verfügung gestellt werden, Fortbildung aber aufgrund der geltenden Personalentwicklungskonzepte zwingende Voraussetzung für Höhergruppierungen und Beförderungen ist, ist es zwingend notwendig, Fortbildungsplätze für Frauen entsprechend zu quotieren.

Nach Auffassung der DBB-Bundesfrauenvertretung ist es wichtig für die Bewusstseinsbildung, dass insbesondere Vorgesetzte verpflichtet werden, sich im Rahmen von Fortbildungskursen über die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren.

Damit aber diese sachgerechten Maßnahmen sich auch effizient auswirken können, ist es unabdingbar, dass die notwendigen Haushaltsmittel dafür zur Verfügung gestellt werden. Ohne Mittelaufstockung wird diese Vorschrift lediglich Papierform behalten. Dies gilt es nun vom jeweiligen Haushaltsträger einzufordern.

- ◆ den Gleichstellungsplan : die Absätze 1-6 des § 11 BGLiG sind zielorientiert formuliert. Dies beginnt mit der ausdrücklichen Benennung der Funktionalität des Gleichstellungsplans. Erstmals werden Steuerungsmechanismen zur Personalplanung und Personalentwicklung vorgegeben, die auch die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen durch verbindliche Vorgaben beseitigen helfen sollen. Auch insoweit enthält das BGLiG im Vergleich zum FFG eine Präzisierung und Konkretisierung. Die Verfahrensregelungen binden ausdrücklich die Personalverantwortlichen und alle Vorgesetzten in die Verantwortung ein. Sie haben die Gleichstellung durch professionelle Personalführung und Personalförderung voranzutreiben.

Die Zielvorgaben beschränken sich nicht nur auf quantitative, personalwirtschaftliche Aspekte, sondern beziehen auch qualitative und organisatorische Gesichtspunkte der Frauenförderung, wie z.B. familiengerechte Arbeitszeiten mit ein.

Auch die DBB-Bundesfrauenvertretung hat deutlich gemacht, dass es aus aktuellem Anlass wichtig ist, auch in Zeiten allgemein vorgegebener Stelleneinsparungsquoten und drohenden weiteren Stellenabbau Maßnahmen vorzusehen, die ein Absinken des Frauenanteils in Bereichen verhindern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Eine solche Vorschrift schließt die bestehende Lücke, dass Quotenregelungen nur bei personellen Zuwächsen greifen, aber bei Stellenanbau bisher wirkungslos waren. Sie trägt der derzeitigen Situation des Stellenabbaus in der Bundesverwaltung Rechnung und verlangt, dass der Stellenabbau nicht zu einer Verringerung der Frauenanteile in Bereichen mit ohnehin bestehender Unterrepräsentanz führt.

Die geforderten zusätzlichen Maßnahmen bei sich abzeichnender Nichterfüllung der Zielvorgaben verpflichten die Dienststellen zum einen zu einer längerfristigen ständigen Beobachtung der Entwicklung und zum anderen ggf. zu einem Gegensteuern. Es reicht also künftig nicht mehr aus, nur alleine die Gründe der Nichtumsetzung darzulegen und mitzuteilen.

Neu ist auch die Verpflichtung, dass der Gleichstellungsplan allen Vorgesetzten gesondert zur Verfügung zu stellen ist, sei es in gedruckter Form oder elektronisch. Zusätzlich ist er allen Beschäftigten zugänglich zu machen.

### **Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer wird verbessert**

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt für Frauen ist ein ständiger Tagesordnungspunkt bei der DBB-Bundesfrauenvertretung. Ihre Forderungen nach verbesserten Rahmenbedingungen, insbesondere für Frauen, wurden mittlerweile in elementaren Teilen durchgesetzt.

So werden im Abschnitt 3 des BGleIG mit seinen §§ 12 – 15 die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer optimiert und längst überfällige Regelungen nachgeholt.

Die Vorschriften in den §§ 12 und 13 des BGleIG zur familiengerechten Arbeitszeit gehen weit über die bisherigen Regelungen hinaus, die lediglich familien-gerechte Arbeitszeiten ermöglichten und dies nur im Rahmen der ohnehin geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen. Sie sollen insbesondere auch Männer motivieren, von den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit Gebrauch zu machen. Ausdrücklich einbezogen sind als neue Möglichkeiten familiengerechter Rahmenbedingun-



gen neben Teilzeit und Beurlaubung auch Telearbeit, Arbeitszeitkonto, Sabbatjahr und sonstige besondere Arbeitszeitmodelle, ohne dass sie aber einen individuellen Anspruch beinhalten.

Da diese Vorschrift für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Bundes gelten soll, müssen ggf. einzelvertragliche Anpassungen für tarifgebundene Beschäftigte vorgenommen werden, bis der BAT angepasst ist. Damit diese Vorschriften wirksam greifen können, ist es erforderlich, die festgeschriebenen Kernzeiten in der Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte gänzlich aufzuheben. Damit wäre eine weitere Forderung des DBB erfüllt.

Mit der neu begründeten Informationspflicht der Dienststelle zum Schutz der Interessierten und ihrer individuellen Entscheidungsfindung zieht das BGlG mit vergleichbaren Bestimmungen in den Ländergesetzen gleich.

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeit und des ggf. auch vorzeitigen beruflichen Wiedereinstiegs sind auch Motivationsanreize für familiengerechte Arbeitszeiten.

Um die geforderten Voraussetzungen (Eignung, Befähigung und Leistung) bei der Stellenbesetzung erfüllen zu können, ist es notwendig, dass durch die Dienststelle geeignete Maßnahmen im Fortbildungsbereich allen Beurlaubten rechtzeitig angeboten werden. Die neue Regelung, wonach die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet, ist eine langjährige Forderung der DBB-Bundesfrauenvertretung und bedeutet eine berechtigte Gleichstellung mit den aktiven Beschäftigten.

Die rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung seitens der Dienststelle zu führenden Beratungsgespräche mit den Beschäftigten schaffen für beide Seiten frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über die künftige Verwendung.

Das deutliche Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung des FFG wird mit § 15 BGlG nochmals verschärft. Für eine unterschiedliche Behandlung Teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollzeitbeschäftigten müssen künftig zwingende sachliche Gründe vorliegen. Damit wird der Regelung in § 72 d des Bundesbeamtengesetzes entsprochen.

Das Benachteiligungsverbot Teilzeitbeschäftigter in bezug auf dienstliche Beurteilungen wurde unverändert beibehalten. Allerdings liegt nach wie vor die Beweislast bei den Betroffenen. Deshalb kann weiterhin nur auf die objektive Verfahrensweise der Beurteiler und deren Bewusstseinsbildung gebaut werden, damit sachfremde Erwägungen zukünftig außen vor bleiben. Solange die Beurteilung nicht „benachteiligungsfrei“ erstellt wird, wird auch die Beibehaltung des Ranglistenplatzes in einer festgelegten Beförderungsreihenfolge trotz Beurlaubung nicht greifen. Folglich wird auch die Motivation zu einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung nicht gesteigert, solange die Betroffenen mit Nachteilen im beruflichen Werdegang rechnen müssen.

Erst wenn sichergestellt ist, dass Kriterien wie Dienstalter, Lebensalter oder Zeitpunkt der letzten Beförderung auch bei der dienstlichen Beurteilung keine Rolle mehr spielen, wird das beabsichtigte Benachteiligungsverbot des § 15 BGleIG bezüglich des Erhalts der Platzziffer in der Beförderungsliste wirksam werden können.

### **Stärkung der Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten – trotzdem nicht nur Verbesserungen**

Die §§ 16 ff BGleIG konkretisieren und verstärken die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und erweitern ihren Aufgabenbereich. So wirken sie auch bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit. Mit ihrem Einspruchsrecht erhalten die Gleichstellungsbeauftragten einen wirksamen förmlichen Rechtsbehelf gegen Entscheidungen und Maßnahmen ihrer Dienststelle, die sie für gleichstellungswidrig halten.

Konkretisiert wird insbesondere auch die Höhe der Entlastung von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten. Damit wird eine Lücke des FFG geschlossen, indem die Entlastung gesetzlich beziffert wird und nicht ausschließlich von den Gleichstellungsbeauftragten eingefordert werden muss. Dafür hat sich die DBB-Bundesfrauenvertretung seit 1994 eingesetzt.

Allerdings ergibt sich daraus und aus dem erweiterten Aufgabenbereich ein eindeutiger Widerspruch zu der im Vorspann des Entwurfs getroffenen Aussage, dass wie bisher für Gleichstellungsbeauftragte keine zusätzlichen Stellen oder Planstellen zur Verfügung stehen. Dies führt zu einem Akzeptanzverlust! Die berechtigte Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten für ihren Aufgabenbereich von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten führt ohne Planstellenmehrung zu einer Arbeitsverdichtung für die übrigen Beschäftigten. Dies ist für alle Beteiligten nicht einsehbar und in den meisten Fällen auch nicht verkraftbar. Ohne Erhöhung der Planstellen wird die Einsatzbereitschaft der Gleichstellungsbeauftragten zwangsläufig darunter leiden müssen. Davor warnt die DBB-Bundesfrauenvertretung.

Sicherlich wird auch der Vollzugaufwand Kosten erzeugen. Der Einwand der Bundesregierung, Mittel stünden hierfür nicht zur Verfügung, ist kontraproduktiv und halbherzig. Zusätzliche Aufgaben verursachen Kosten. Das ist so, weil sie durch die nicht vorhandenen Ressourcen nicht aufgefangen werden können.

Das Gesetz sieht vor, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten nur eine Frau wahrnehmen kann, die nach vorangegangener Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen und unmittelbar der Dienststellenleitung zuzuordnen ist.

Nach Ansicht der DBB-Bundesfrauenvertretung sollte gerade im Sinne echter „Gleichstellung“ grundsätzlich auch Männern die Möglichkeit eröffnet wer-



den, Gleichstellungsaufgaben zu erledigen. Aufgrund der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung und der zum Teil noch bestehenden Rollenbilder von Frau und Mann liegen zwar die Benachteiligungen, die es abzubauen gilt, auf Seiten der Frau. Jedoch liegt darin kein zwingender Grund, Männer von der Umsetzung dieser Aufgabenstellung auszuschließen.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hält es für angemessen, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertreterin – in Anlehnung an das Bundesgremienbesetzungsgesetz – von einem Mann und einer Frau besetzt sein sollten. Damit wäre gewährleistet, dass sowohl das eine als auch das andere Geschlecht einen Ansprechpartner im Bereich Gleichstellung hat.

Darüber hinaus sollte sich das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten – eben um die Akzeptanz zu erhöhen – auf eine Wahl durch alle, d.h. männliche und weibliche Beschäftigten stützen. Männer sollten für das Gleichstellungsbeauftragtenamt das aktive Wahlrecht haben und spiegelbildlich dazu auch wählbar sein. Dann müssten sich auch Männer mit der Thematik „Gleichstellung“ befassen. Dies würde den Gender-Mainstreaming-Prozess weiter vorantreiben.

Gegen die Regelung des § 16 Abs. 4 Satz 2 BGleIG, wonach in den Fällen, in denen sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin findet oder nach der Wahl kein Kandidat gewählt ist, die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen ist, bestehen erhebliche Bedenken.

Die Begründung des § 16 Abs. 4 BGleIG, die Bestellung der Stellvertreterin einheitlich zu regeln und sicherzustellen, dass auch sie durch Wahl dienststellenintern demokratisch legitimiert ist, wird durch das Vorschlagsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ad absurdum geführt. Es ist nämlich nicht völlig auszuschließen, dass hierdurch das vorgesehene Verfahren, die Stellvertreterin durch Wahl zu bestimmen, im Einzelfall ausgehöhlt wird und die Gleichstellungsbeauftragte von dem Vorschlagsrecht in der Weise Gebrauch macht, eine Stellvertreterin nur ihres Vertrauens zu bestellen. Eine Lösung, die den Mehrheitswillen der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle angemessen berücksichtigt und auch unter dem Gesichtspunkt der gewerkschaftlichen Kräfteverhältnisse in der Dienststelle ausgewogen ist, wäre bei diesem Verfahren nicht mehr gewährleistet.

Im Rahmen des laufenden Gesetzgebungsverfahrens hat die DBB-Bundesfrauenvertretung ihre Vorstellungen mehrfach eingebracht. Bei der 1. Frauenpolitischen Fachtagung der DBB-Bundesfrauenvertretung am 29. Juni 2001 bekräftigten die mehr als 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor den anwesenden Abgeordneten des Deutschen Bundestages die Forderung der DBB-Bundesfrauenvertretung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Personalratstätigkeit vereinbar zu regeln und nicht, wie beabsichtigt, per Gesetz erneut Frauen von Mandaten auszuschließen, mit lautem Beifall.



Sowohl Frau MdB Riemann-Hanewinkel, SPD als auch MdB Dr. Max Stadler, FDP sagten ihre Unterstützung zu, ggf. im Wege eines Änderungsantrages dieses Anliegen in das parlamentarische Verfahren einzubringen.

Am 27. Juni 2001 hat der federführende Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das DGleiG einstimmig in geänderter Fassung angenommen. Leider blieb Art. 16 Abs. 5 BGleiG unverändert. Am 11. Oktober 2001 hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung das DGleiG verabschiedet, so dass nach der neuen Rechtslage sich die Frauen zwischen dem Amt einer Gleichstellungsbeauftragten und eines Personalratsmandats entscheiden müssen. Das ist nicht gut so – die DBB-Bundesfrauenvertretung bleibt insoweit bei ihrer Kritik und wird entsprechende Verbesserungen bei Novellierungen dieser Gesetze weiterhin fordern.



## Bezahlung

### Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern bleibt politisches Ziel

Die Lage: Frauen in Deutschland und in Europa verdienen weiterhin deutlich weniger als Männer.

Dies hat jüngst eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln ergeben. Danach waren die Bruttostundenlöhne von Frauen im Durchschnitt um ein Fünftel niedriger als die der Männer. Die Nettolöhne der Frauen lagen sogar um knapp ein Viertel unter denen männlicher Erwerbstätiger, da Frauen als Zweitverdiener in einer Familie häufig einer ungünstigeren Steuerklasse zugeteilt sind. Verglichen mit Mitte der 80iger Jahre haben Frauen der Studie zufolge allerdings kräftig aufgeholt. Damals erhielten sie für ihre Arbeit im Durchschnitt noch fast 30 Prozent weniger als die Männer. Der Lohnrückstand hat also abgenommen.

Grund dafür ist nach Aussage der Studie der berufliche Aufstieg und die bessere Qualifikation vieler Frauen. Gut jede zehnte Angestellte übe heute eine hochqualifizierte Tätigkeit aus. Führungspositionen nehmen allerdings nur 1,7 Prozent ein. Mitte der 80iger Jahre verfügten nur 7,5 Prozent der Frauen über eine gehobene Ausbildung, in die Führungsetagen schaffte es damals nur 1 Prozent.

Die niedrigen Durchschnittsgehälter und die geringe Zahl weiblicher Führungskräfte sind nach Angaben des IW vor allem auf die „Auszeiten“ zurückzuführen, in denen sich erwerbstätige Frauen der Kindererziehung widmen. Gesetzliche Auflagen wie Quoten seien weitgehend wirkungslos, um Frauen zu fördern. Erfolgreicher seien Modelle für eine bessere Kinderbetreuung, damit Frauen ihr Berufsleben nicht für längere Zeit unterbrechen müssten. Eine systematische Benachteiligung von Frauen sei aber nicht vorhanden, heißt es weiter in der Studie des arbeitgebernahen Instituts. Es gäbe einige Berufsgruppen, in denen Frauen bessergestellt seien als Männer. In Bauberufen, als Hilfskräfte, Techniker in Sicherheitsberufen und Dienstleistungsunternehmen erhielten Frauen im Durchschnitt einen um bis zu 16 Prozent höheren Stundenlohn für die gleiche Arbeit. Auch in den Teilzeitbeschäftigungen schnitten weibliche Arbeitskräfte besser ab. Ingenieurinnen, Mathematikerinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen hätten es dagegen schwer – sie verdienten um bis zu 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies ist um so unverständlicher, wenn man zudem bedenkt, dass Frauen – entgegen den Unkenrufen ihrer männlichen Kollegen – seltener wegen Krankheit im Erwerbsleben fehlen als Männer. Dies geht aus den am 26. Juni 2001 vorgelegten Zahlen der Betriebskrankenkasse (BKK) hervor. Danach waren Frauen 1999 im Durchschnitt 15,1 Tage krankgemeldet, Männer dagegen immerhin 16,7 Tage. Frauen erhielten 33 Prozent mehr umstrittene Arzneimittel als Männer.

Auch im Durchschnitt der 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verdienen Frauen fast ein Viertel weniger als Männer. Dies geht aus dem gemeinsam von der Europäischen Kommission und dem EU-Statistikamt Eurostat vorgelegten zweiten Jahresbericht über die soziale Lage in der Gemeinschaft vor. Den größten Lohnabstand zwischen Männern und Frauen gibt es in Österreich, wo Frauen in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen durchschnittlich nur 69 Prozent des Verdienstes von Männern erreichen. In dänischen Industrieunternehmen erhielten Frauen dagegen im Durchschnitt lediglich 5 Prozent weniger als Männer. Obwohl nicht detailliert festgestellt werden könne, ob Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt würden, sei der Schluss zulässig, dass Frauen häufig in schlechter bezahlten Positionen arbeiten, heißt es in dem Bericht. Allerdings hat sich auch im EU-weiten Durchschnitt die Differenz der Gehälter verkleinert. Waren es im Jahr 1995 noch 26 Prozent, so ging der Unterschied auf knapp 23 Prozent im Jahr 1998 zurück. Das geringste Lohn- oder Gehaltsgefälle bei Industrie- und Dienstleistungen weisen Belgien und Luxemburg auf. Dort kommen Frauen durchschnittlich auf 84 Prozent des Verdienstes ihrer männlichen Kollegen. Schlusslichter sind neben Österreich (69 Prozent), Großbritannien (72 Prozent), die Niederlande (72 Prozent) und Griechenland (73 Prozent). Das deutsche Niveau (77 Prozent) entspricht exakt dem EU-Durchschnitt.

### **Einkommensrunde 2000**

Im Vorfeld der Besoldungsrunde 2000 war ursprünglich eine Erhöhung nur in Höhe des Inflationsausgleiches und damit eine Abkoppelung der Beamtenbesoldung von der allgemeinen Einkommensentwicklung geplant. Mit dieser geplanten Festlegung der Besoldungserhöhung war durch die neue Bundesregierung der Versuch unternommen worden, ein Präjudiz für die Tarifrunde zu schaffen. Beides war für den DBB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht hinnehmbar. Aus diesem Grunde hatte der DBB und die DBB Tarifunion Ende 1999 zu einer Protestveranstaltung in Berlin aufgerufen. Mehr als 40.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer machten deutlich, dass sie nicht gewillt waren, diese Überlegungen hinzunehmen und sich dabei auch noch von der Tarifautonomie zu verabschieden.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge waren zuletzt mit Wirkung vom 1. Juni 1999 bzw. 1. Januar 2000 angepasst worden. Mit dem „Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern 2000“ wurden die Bezüge der Beamten und die Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung des Tarifergebnisses für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes vom 13. Juni 2000 angehoben. Der Bundesrat hat dem vom Deutschen Bundestag am 8. März 2001 verabschiedeten Anpassungsgesetz am 30. März 2001 zugestimmt. Damit wurde die Beamtenbesoldung zum 1. Januar 2001 um 1,8 Prozent angehoben und steigt zum 1. Januar 2002 um weitere 2,2 Prozent an.



*V.l.n.r.: Dieter Kattenbeck, Heinz Ossenkamp, Peter Heesen, Erhard Geyer, Robert Dera, Horst Zies, Karl-Heinz Baum, Helene Wildfeuer und Ilse Schedl bei der Demonstration in Berlin am 19.10.1999*

*Foto: Eduard Fiegel*

Die Altersteilzeitregelungen gelten seit 1. Juli 2000 auch für teilzeitbeschäftigte Beamte im Bundesbereich. Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit war davor nur für vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte möglich. Die Regelungen wurden für Teilzeitbeschäftigte geöffnet und zugleich ihre Geltungsdauer im Bundesbereich bis Ende 2009 verlängert. In die Altersteilzeitregelungen werden auch begrenzt dienstfähige Beamte einbezogen.

## Besoldungsstrukturgesetz – erneutes Sparpaket zu Lasten von Frauen und Familien

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat den Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes als neuerliches Sparpaket zu Lasten gerade von Frauen und Familien als leistungs- und familienfeindlich abgelehnt. Die Kritik richtet sich besonders gegen die Abschaffung bzw. Einfrierung des ehebezogenen Anteils im Familienzuschlag und die Einführung sogenannter Bezahlungsbandbreiten. Das geltende einheitliche Besoldungssystem hat sich in der Vergangenheit bewährt und sollte fortentwickelt werden, statt es in eine unübersichtliche Vielzahl von Einzelvorschriften zu zersplittern.

Im Kern sieht der Gesetzentwurf des Besoldungsstrukturgesetzes die Einführung einer Bezahlungsbandbreite im Eingangssamt, eine Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen, die Verlagerung der Regelungskompetenz für Stellenobergrenzen auf die Länder, und die „Modernisierung“ des Familienzuschlags durch die Beseitigung des Verheiratetenanteils vor. Dadurch wird der grundgesetzlich gesicherte Schutz von Ehe und Familie in Frage gestellt. Das Gesetz ist eine reine Kürzungsmaßnahme, die im einfachen Dienst Einkommensverluste von bis zu 6 Prozent nach sich ziehen würde. Selbst für Familien mit Kindern sieht das Gesetz keinerlei Kompensation vor. Besonders ärgerlich ist auch die neuerlich vorgesehene Benachteiligung der Beamtenanwärter. Nach Kürzungen der Bezüge um bis zu 40 Prozent brächte der Entwurf eine weitere Verschlechterung um mindestens 9 Prozent. Wie der öffentliche Dienst mit solchen finanziellen Perspektiven qualifizierten Nachwuchs gewinnen will, ist unklar. Die Qualität staatlicher Dienstleistung würde durch solche Sparmaßnahmen auf Dauer sicherlich Schaden nehmen. Wenn der ‚moderne Staat‘ für Berufseinsteiger immer unattraktiver wird, könnte er bald „sehr alt“ aussehen.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung ist keineswegs gegen eine vernünftige Modernisierung der Besoldungsstruktur. Bund und Länder sollten jedoch zunächst ihre Hausaufgaben erledigen: Die unter der vorigen Bundesregierung beschlossenen leistungsbezogenen Besoldungselemente haben die Länder zum Teil gar nicht oder nur partiell und sehr zögerlich umgesetzt, während die Besoldungseinsparungen rasch kassiert wurden. Man sollte zunächst längst verabschiedete Reformen umsetzen, statt sich immer neue auszudenken, die das System immer unübersichtlicher und damit verbraucherunfreundlicher machen.

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat mit dem DBB für Nachbesserungen am Gesetzentwurf zur Anpassung von Besoldung und Versorgung plädiert.

Zwar hat der DBB die ursprünglich von der Bundesregierung vorgesehene vollständige Abkopplung der Besoldung von der Einkommensentwicklung und ein Auseinanderdividieren von Besoldung und Versorgung bereits verhindern kön-



nen, weitere Korrekturen sind aber notwendig. Insbesondere muss die Anhebung der Bezüge zeitlich vorgezogen und die Einbeziehung aller Gehaltsbestandteile in die Anpassungsmaßnahmen sichergestellt werden. Auch die amtsangemessene Alimentation kinderreicher Beamtenfamilien ist nach wie vor ein noch nicht befriedigend abgeschlossenes Thema, das aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung aktuell bleibt.

Die Hauptversammlung der DBB-Bundesfrauenvertretung am 02. und 03. März 2001 in Nürnberg hat sich intensiv mit den geplanten Regelungen des Besoldungsstrukturgesetzes befasst. In konstruktiver Atmosphäre diskutierten die Teilnehmerinnen mit der Staatssekretärin im Bundesinnenministerium, Brigitte Zypries. Die Teilnehmerinnen äußerten ihre Kritik an dem Gesetzesvorhaben. Sie gaben ihrer Sorge Ausdruck, dass hier „Flexibilität“ zu Lasten von Qualität und Verlässlichkeit gehen werde. Zudem werde vornehmlich zu Lasten



*v. l. n. r.: Helene Wildfeuer und Brigitte Zypries, Staatssekretärin im Bundesministerium des Innern, in der Diskussion zum Besoldungsstrukturgesetz*

von Frauen und Familien gespart, statt eine leistungsgerechte Bezahlung – gerade auch für Frauen – auf allen Ebenen sicher zu stellen. Frau Zypries nahm die Einwände gegen den Gesetzentwurf, die sich besonders auf die Bereiche Lehrer, innere Sicherheit und Finanzverwaltung bezogen, sehr ernst.

### **Alimentation kinderreicher Beamtenfamilien**

Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits mit Beschluss vom 22. März 1990 (2 BvL 1/86; BVerfGE 81,363) festgestellt, dass die Alimentation kinderreicher Beamtenfamilien bei einem Kläger der Besoldungsgruppe A 11 zu niedrig bemessen sei. Da der Gesetzgeber in der Folge nicht reagierte, kam es zu weiteren Klagen Betroffener auch aus anderen Besoldungsgruppen. Mit Beschluss vom 24. November 1998 (2 BvL 26/91 u.a.) stellte das Gericht endgültig fest, dass es Besoldungsempfängern grundsätzlich nicht zuzumuten ist, für den Unterhalt von dritten und weiteren Kindern auf die familienneutralen Bezügebestandteile zurückzugreifen.

Die nachträgliche Verbesserung der kinderbezogenen Anteile im Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder hat das Bundesverfassungsgericht auf Kläger der Ausgangsverfahren und diejenigen Bezügeempfänger begrenzt, die ihre Ansprüche auf höhere Besoldung durch Einlegen eines Widerspruchs oder Erhebung einer Klage geltend gemacht haben, ohne dass über ihren Anspruch schon abschließend entschieden worden ist. Eine generelle rückwirkende Anwendung hatte das Bundesverfassungsgericht nicht angeordnet.

Aufgrund der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts hatte der Gesetzgeber im Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 1999 (BBVAnpG 99) vom 19. November 1999 bestimmt, dass bei Klägern und Widerspruchsführern, die ihren Anspruch auf amtsangemessene Besoldung hinsichtlich des dritten und weiterer Kinder in der Zeit vom 1. Januar 1988 bis zum 31. Dezember 1998 geltend gemacht haben, ein Anspruch ab dem 1. Januar des Haushaltsjahres zusteht, in dem das Vorverfahren begonnen hat.

Ab dem 01. Januar 1999 wurde der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag ab dem dritten Kind für alle Beamtinnen und Beamten auf das vom Gericht angelegte Maß angehoben. Diese Anhebung war jedoch nur vorläufiger Natur (Befristung bis 31. Dezember 2001) und wurde erst Ende 2001 unbefristet verlängert.

Viele grundsätzlich Anspruchsberechtigte wurden nach dem Urteil vom 24. November 1998 abschlägig beschieden, da sie das Vorverfahren schon vor Einlegung des Widerspruchs mit Hinweis auf die laufenden Verfahren haben aussetzen lassen. Hierzu hat nun das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 2 C 46.00 u.a.) am 28. Juni 2001 entschieden, dass es für einen Anspruch auf Nachzahlung der amtsangemessenen Alimentation an kinderreiche Beamtinnen



und Beamte für den Zeitraum von 1988 bis 1998 ausreichend ist, wenn der Beamte/die Beamtin zum Ausdruck gebracht hat, dass er die ihm gewährte Besoldung im Hinblick auf ihren zu niedrig bemessenen kinderbezogenen Anteil für rechtswidrig hält. Auf die Bezeichnung seiner Beanstandung als „Antrag“, „Einspruch“ oder „Widerspruch“ kommt es nicht an!

Dazu hat der Arbeitskreis der Länder für Besoldungsfragen in seiner Sitzung vom 15. bis 17. Oktober 2001 einstimmig die Auffassung vertreten, dass die offenen Fälle (nicht beschiedene Anträge oder Widersprüche) positiv zu entscheiden sind. Allerdings sollen abgelehnte Fälle nicht wieder aufgegriffen werden. Geld wird also nur bekommen, wer im Kampf mit der Behörde den längsten Atem hatte - keine Empfehlung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit!

### **Leistungselemente als Besoldungsbestandteil – keine Benachteiligung von Teilzeitkräften!**

Im Rahmen der Dienstrechtsreform wurden mit der Einführung von Prämien, Zulagen und schnellerem Erreichen der nächsten Leistungs- (früher Dienstalters-) stufe Leistungselemente für jeweils maximal 10 Prozent der Bediensteten eingeführt. Die DBB-Bundesfrauenvertretung fordert Klarheit darüber, ob die Gleichstellungsgesetze bei der Vergabe von sogenannten Leistungselementen in der Bezahlung Beachtung finden.

Schon in den Beratungen der DBB-Dienstrechtskommission wurde deutlich, dass bei nur 10 Prozent Förderungsmöglichkeit allein deswegen kein Leistungsanreiz geschaffen wird, weil selbst nach den Erfahrungen kritischer Privatunternehmer auch im öffentlichen Dienst mehr als 50 Prozent LeistungsträgerInnen tätig sind. Außerdem musste bei einer solch engen Grenze ein Verteilungsproblem insbesondere auch zwischen den Gruppen Frauen/Männer und/oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten auftreten. Insbesondere sind die Leistungselemente häufig von vornherein so zugeschnitten, dass Frauen mit Familienpflichten durch das angelegte Leistungsprofil fallen müssen und keinerlei finanzielle Leistungsanreize erhalten.

Das Bundesinnenministerium hat daher eine Unternehmensberatungsgesellschaft beauftragt, die Einführung der leistungsbezogenen Bezahlungselemente in der Bundesverwaltung wissenschaftlich zu analysieren. So wurden aus vier Behörden, nämlich Bundesinnenministerium, Umweltbundesamt, Hauptzollamt Frankfurt am Main und Grenzschutzpräsidium Ost verschiedene Verwaltungsebenen ausgewählt.

Zum Hauptanliegen der Untersuchung, welche Verbesserungen im Sinne der Zielsetzung vorgenommen werden könnten, steht das Gutachten noch aus.

Doch auch schon die Zwischenergebnisse der statistischen Erhebungen sind aus Sicht der DBB-Bundesfrauenvertretung unbefriedigend:

Ein ausgewogener Anteil von Teilzeitbeschäftigten wurde nur im Bundesinnenministerium bei der Vergabe von Leistungselementen berücksichtigt. Im Umweltbundesamt wurden genau halb soviel Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte in Leistungselemente einbezogen. Unabhängig von diesen Untersuchungen sind aus anderen Bereichen der Bundesverwaltung Vergaben finanzieller Leistungsanreize nach Gutdünken und vor allem überdurchschnittlich häufig an Männer bekannt geworden.

Die gegenwärtige undurchsichtige Vergabep Praxis beim Bund, in den Ländern bzw. den Verwaltungen, die die sogenannten leistungsbezogenen Bezahlungselemente eingeführt haben, lässt befürchten, dass Frauen u.a. in Folge von Freistellungszeiten, Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und Ähnlichem tatsächlich bei der Vergabe von Leistungselementen benachteiligt werden.

Frauen und Männer im DBB sollten deswegen gemeinsam fordern, Leistungsanreize für mehr als 50 Prozent der Beschäftigten einzuführen und diese dann nach einheitlichen Kriterien und objektiven Maßstäben zu vergeben. Dabei muss sichergestellt sein, dass die Gelder für Leistungsanreize zusätzlich zum Personalkostenbudget bereitgestellt werden, damit Leistungsanreize nicht unter der Prämisse der „Kostenneutralität“ zu Lasten von Beförderungen geschaffen werden und damit dauerhaft Leistungsbereiten eher schaden als nützen. Die Vergabe von Leistungselementen darf nicht weiterhin zu Lasten von Frauen und Teilzeitbeschäftigten gehen!

### **Engagement der DBB-Bundesfrauenvertretung im Tarifbereich**

Die Tarifarbeit der DBB-Bundesfrauenvertretung im vergangenen Geschäftsabschnitt lässt sich am besten mit dem Motto „Wir haben gekämpft“ umschreiben.

Parallel zur allgemeinen Konjunktorentwicklung waren auch bei Tarifvertragsabschlüssen nur kleine Erfolge zu erzielen. Wir konnten aber viele negative Vorhaben abmildern und „Abwehrerfolge“ erzielen. Leider hat sich immer wieder gezeigt, dass es gerade die Frauen in den Gewerkschaften sind, die als Vermittler zwischen der Verwaltung, der Politik und den Arbeitnehmerinnen auftreten. Zielvorgaben, die an und für sich von Politik und/oder Verwaltung festgelegt werden müssten, werden auf die gewerkschaftlichen Vertretungen abgeschoben.

Aus Sicht der Frauen sind aber auch viele Entwicklungen positiv:

- ◆ Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (sogenannte „630-DM-Jobs“ – mittlerweile 325-Euro-Jobs) wurden neuen Regelungen unterworfen, durch die die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erweitert wurde.



- ◆ Die Möglichkeiten der Telearbeit sind auch im öffentlichen Dienst erheblich erweitert und verbessert worden. Diese Arbeitsform der Zukunft sollte aber auf Dauer tarifvertraglich flankiert werden, um Nachteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden. Die Ausweitung der Telearbeit ermöglicht es gerade Frauen, Arbeit und Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen besser miteinander zu verbinden.
- ◆ Die Möglichkeit der Altersteilzeit wurde durch den 2. ÄnderungsTV zum TV ATZ auch für Teilzeitbeschäftigte eröffnet. Dies ist sehr begrüßenswert, doch wird es nur denjenigen nutzen, die sich diese Möglichkeit finanziell leisten können, was für allein Erziehende und Frauen in den unteren Lohngruppen nicht der Fall sein dürfte.
- ◆ Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist durch die Einführung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge erheblich verbessert worden.

Der Tarifbereich der DBB-Bundesfrauenvertretung hat sich außerdem intensiv mit der Rentenreform beschäftigt. Mit dem Ergebnis können wir Frauen nicht zufrieden sein:

- ◆ Nach wie vor fehlt es an einer eigenständigen Alterssicherung für Frauen.
- ◆ Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten ist immer noch unzureichend – Kindererziehungszeiten sollten in vollem Umfang und unabhängig vom Geburtsdatum des Kindes anerkannt werden.

In der Zusatzversorgung konnte im November 2001 nach zähen und schwierigen Verhandlungen ein Kompromiss gefunden werden, der die zusätzliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst dauerhaft zukunftsfähig erhält. Kernstück ist die Abschaffung der sogenannten „Gesamtversorgung“ und die Umstellung auf ein Betriebsrentensystem nach dem sogenannten „Punktemodell“.

Der Tarifkreis der DBB-Bundesfrauenvertretung ist effizienter geworden. Der neue Arbeitskreis Tarif setzt sich aus kompetenten Frauen zusammen, die sich in ihrer täglichen Arbeit durch Personalratsarbeit und gewerkschaftliche Kompetenz ausgezeichnet haben. Ergebnis dieser Arbeit ist unter anderem die Broschüre über Kündigung und Kündigungsschutz, die sehr gut bei den Mitgliedern ankam.

Durch eine Änderung der Satzung der DBB Tarifunion hat die DBB-Bundesfrauenvertretung im Vorstand und in der Tarifkommission Gaststatus mit beratender Stimme. Unser Anliegen, mehr Frauen in den Vorstand und in die Gremien zu bekommen, konnten wir bisher nur zu einem geringen Anteil verwirklichen - wir werden uns aber weiterhin für dieses Ziel einsetzen.

Aktuell beschäftigt sich der Tarifbereich der DBB-Bundesfrauenvertretung vor allem mit der Verbesserung von Aufstiegschancen für Frauen, die in niedrigen



Lohngruppen eingruppiert sind; darüber hinaus gibt es zu wenig Fortbildungsmöglichkeiten, geschweige denn solche mit Kinderbetreuung.

Die Tarifabschlüsse in den vergangenen Jahren blieben hinsichtlich der Löhne wieder weit hinter unseren Forderungen zurück – die Anpassung der Ost- an die Westgehälter ist noch immer nicht erreicht. Auch hier sind es gerade Frauen, die bei geringen Gehältern die Steigerung der Lebenshaltungskosten besonders zu spüren bekommen. Hier wird sich die DBB-Bundesfrauenvertretung weiter engagieren.

Gerade in Zeiten der Straffung, Verschlinkung und Umorganisation staatlicher Behörden ist die Gefahr besonders groß, dass gerade für Frauen Verschlechterungen eintreten. Es ist deswegen auch in den nächsten Jahren unsere Aufgabe, die Interessen der Frauen im Tarfbereich weiter zu verfolgen und das Tariffrecht so zu gestalten, dass sich auch für Frauen die Arbeit wieder lohnt, damit die Frauen nicht auf der Strecke bleiben.



## Und was kommt nach der Erwerbstätigkeit? Böses Erwachen bei der Alterssicherung

**Die Lage: Frauen denken viel zu wenig über ihre eigene finanzielle Absicherung im Alter nach und sind häufig nur ungenügend abgesichert.**

Ein Drittel der Frauen hat kein Interesse, sich um die eigene Altersversorgung zu kümmern. Dies ist das Ergebnis einer Umfrage des Kölner Instituts psychonomics AG im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) vom August 2001. Befragt wurden 1.052 Frauen im Alter zwischen 30 und 59 Jahren, von denen zwei Drittel erwerbstätig sind; darüber hinaus wurden 448 Männer befragt.

Das erschreckende Fazit der Studie ist: Viele Frauen verdrängen das Thema und schätzen ihre Versorgungsansprüche viel zu hoch ein. 60 Prozent fühlen sich von der Masse der Versorgungsangebote schlicht überfordert. Nur 2 Prozent der befragten Personen wussten, dass der Staat die private Altersvorsorge künftig fördern will. Dabei sind die meisten Frauen laut der Umfrage im Alter nur ungenügend finanziell abgesichert. Drei Viertel der Befragten werden voraussichtlich ihren Bedarf nicht mit ihrem Einkommen decken können. Die Frauen schätzten ihren Finanzbedarf im Alter auf durchschnittlich 2.534 DM monatlich. Die zu erwartende Rente lag aber in den meisten Fällen deutlich darunter. Am schlechtesten schneiden Hausfrauen und solche Frauen ab, die sich ausschließlich auf die gesetzliche Rente verlassen (23 Prozent). Bedarfsgerecht vorgesorgt hatte lediglich ein knappes Viertel, die zusätzlich privat und betrieblich abgesichert waren.

Obwohl die Mehrheit der Frauen sich darüber klar sei, dass sie selbst für ihr Einkommen im Alter verantwortlich seien, würde nicht danach gehandelt, fassten die Veranstalter der Umfrage das Ergebnis zusammen. Fast drei Viertel seien noch immer der Ansicht, für ihre Alterssicherung sei ausschließlich der Staat zuständig, zwei Fünftel der verheirateten Frauen verlassen sich lieber auf ihren Partner, statt die Altersversorgung selbst in die Hand zu nehmen. Dies rächt sich besonders im Scheidungsfall.

Gründe für die niedrigen Rentenansprüche von Frauen sind neben der höheren Lebenserwartung niedrigere Einkommen und kürzere Versicherungszeiten, denn Frauen unterbrechen ihren Job wegen der Kindererziehung und sind danach häufig nur noch halbtags oder gar nicht mehr erwerbstätig. Dadurch sind sie im Alter wesentlich schlechter abgesichert als Männer.

Zudem hat die Studie untersucht, inwieweit die subjektive Rentenerwartung der Wirklichkeit entspricht. 21 Prozent der Frauen überschätzten dabei ihren Rentenanspruch um mehr als die Hälfte und sind beispielsweise der Ansicht, dass die gesetzliche Rentenversicherung ihnen in jedem Falle 2.700 DM zah-

len müsse. Bei den Männern war es immerhin gut die Hälfte, die überzogene Erwartungen an die Höhe ihrer Rente hatten.

Als Konsequenz aus der Studie forderte das DIA eine „frauenspezifische Aufklärung“. Es müsse den Frauen klar werden, wie wenig Zeit ihnen bleibe, um die Lücken zu schließen. Hier sei auch die Versicherungsbranche gefordert, Produkte zu entwickeln, die flexibel, verständlich und risikoarm seien. Es müssten Produkte angeboten werden, die es ermöglichten, phasenweise auszusteigen, wenn Frauen vorübergehend nicht erwerbstätig seien. Das wichtigste sei aber, dass die Betroffenen ihre bestehenden Ansprüche realistisch einschätzen könnten und sich rechtzeitig entsprechend informierten.

Die Rentenreform 2001 hat gerade für die Frauen viele Verschlechterungen gebracht. Das Altersvermögensgesetz als Teil der Rentenreform 2001 sieht eine Übertragung seiner Regelungen auf andere Alterssicherungssysteme vor. Dazu hat Bundesinnenminister Otto Schily ein Versorgungsänderungsgesetz 2001 vorgelegt, das folgende drei Korrespondenzen vorsieht:

- ◆ In der Rentenversicherung verringert sich ab 2003 der Rentenanstieg; dies soll durch den schrittweisen Aufbau einer durch Zulagen und gegebenenfalls steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge ausgeglichen werden. In der Beamtenversorgung war ursprünglich geplant, das Versorgungsniveau ab 2003 bei den folgenden acht Versorgungsanpassungen in gleichen Schritten um insgesamt 5 Prozent abzuflachen, so dass der Höchstversorgungssatz von derzeit 75 Prozent auf 71,25 Prozent abgesunken wäre. Der DBB konnte mit seiner Kritik im Beteiligungsverfahren erreichen, dass diese Absenkung weniger stark ausfällt und der Höchstversorgungssatz nur auf 71,75 Prozent absinkt. Entsprechend verändert sich der Ruhegehaltssatz von derzeit 1,875 Prozent auf 1,79375 Prozent. Dies gilt für vorhandene und zukünftige Versorgungsempfänger. Die Mindestversorgung bleibt erhalten. Die aktiven Beamten werden in die Förderung einer privaten Vorsorge ab 2002 einbezogen.
- ◆ In der zweiten Stufe der Rentenreform ab 2011 wird sich die Veränderung des Beitragssatzes beim Arbeitnehmerbeitrag über die Rentenformel verstärkt in den jährlichen Rentenanpassungen niederschlagen, so dass die voraussichtliche Erhöhung des Beitragssatzes die jährlichen Rentenanpassungen mindert – dies wird gerade für Frauen der eigentlich gravierende Eingriff in die Höhe der Altersbezüge, den zur Zeit nur die wenigsten absehen. In der Beamtenversorgung soll dafür die Zahlung in die Versorgungsrücklage fortgesetzt werden. Allerdings soll sie von 2003 bis 2010 ausgesetzt werden, um Doppelbelastungen zu vermeiden.
- ◆ Da bei der Rente die Hinterbliebenenversorgung auf 55 Prozent abgesenkt worden ist, soll dies auch für die Beamtenversorgung gelten. Hier wie dort sollen bei bestehenden Ehen diese Kürzungen greifen, wenn beide Partner am 1. Januar 2002 unter 40 Jahre alt sind. Wie in der Rente sollen dabei die



kinderbezogenen Verbesserungen systemkonform in die Beamtenversorgung übernommen werden.

Für die Frauen bedeutet das einen erheblichen Eingriff in die für viele ohnehin schon geringen Altersbezüge. Immer weniger rentenversicherte Männer erreichen nach der Rentenreform noch eine ausreichende Rente, ebenso wie immer weniger Beamte die Höchstpension erreichen. Die Altersbezüge für Frauen, die ohnehin durch Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitdienst schon nach geltendem Recht keine Höchstversorgung erreichen konnten, werden nun noch schärfer abgesenkt. Witwen von versorgungsreduzierten Männern unterschreiten mit 55 Prozent abgeleiteter Versorgung schnell die Grenze zur Sozialhilfe.

Was können wir tun? Wir müssen den Gesetzgeber zu folgenden Schritten drängen:

◆ Anspruch auf Betriebsrente/Pensionsfonds

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst haben durch VBL/Ruhegeldgesetz bereits Ansprüche erworben, die entsprechend den neuen Regeln für Betriebsrenten zu sichern und zu fördern sind. Ohnehin war durch die Entscheidung des BVerfG vom 15. Juli 1998 eine Neuregelung erforderlich, damit die Schlechterstellung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes bei vorzeitigem Ausscheiden beseitigt wird. Da inzwischen eigene Beitragszahlungen erfolgen, sollte bei dem noch ausstehenden Gesetz zur Reform der Betriebsrenten die beabsichtigte steuerliche Förderung von Betriebsrentenfonds auch für die öffentlichen Versorgungsfonds gelten. Bei den Beamten ist ein Teil der Pension Betriebsrente, so dass eine systemkonforme Übertragung der Rentenstrukturreform nur auf den anderen Teil der Pension erfolgen darf. Dabei ist immer wieder darauf hinzuweisen, dass durch die neue Versorgungsstaffel schon ein erheblicher Eingriff in die Pensionen erfolgt ist.

◆ Aufbringung der Mittel

Die Beitragsleistung für die spätere Rente wird durch Steuerzuschüsse gemindert, die durch Erhöhung der Mehrwertsteuer (1998) und Einführung einer anwachsenden Ökosteuer (1999 – 2001) auch von denen teilweise finanziert wird, die keine Beitragszahlungen für eine Rente leisten müssen. Während bei den Rentnern durch die Einbeziehung der Rentenversicherungsbeitragsleistungen der Aktiven über die wieder gültige Nettolohnformel der Rente eine Kompensation erfolgt, ist dies bei Beamten nicht der Fall. Diese leisten durch Gehaltskürzungen aller Art (7 Prozent bei Einführung eines Rentenversicherungsbeitrages von 7 Prozent für die Arbeitnehmer, später durch Verschiebung von Besoldungserhöhungen), durch nachgelagerte Versteuerung und neuerdings durch einen Abschlag für den Versorgungsfonds verschiedene Eigenleistungen zu ihrer Altersversorgung, die sich auf erhebliche Summen belaufen.

◆ Kapitalgedeckte Altersvorsorge

Der Ausgleich der Absenkung des Rentenniveaus soll durch eine kapitalgedeckte Altersvorsorge erfolgen. Hier muss für die vorgesehene Förderung eine gleich hohe Zuzahlung für alle, die diese Vorsorge betreiben wollen, erfolgen. Die jetzt vorgesehene Kombination von steuerlich gefördertem Sonderausgabenabzug und Zulagen (Günstigerprüfung wie beim Kindergeld/Kinderfreibetrag) begünstigt die Besserverdienenden stärker, die sich die Privatvorsorge ohnehin leisten können. Wer bis zur Beitragsbemessungsgrenze verdient (derzeit 8.700/7.300 DM monatlich), sollte einen jährlichen Zuschuss von mindestens und nicht nur wie jetzt beschlossen höchstens 300 DM (Ehepaar 600 DM) und 360 DM pro Kind erhalten. Bei einem höheren Zuschuss ist es nicht mehr nötig alternativ Aufwendungen bis zu 4 Prozent von maximal 104.400 DM jährlich steuerlich absetzen zu lassen. Der Zuschuss kann wie jetzt vorgesehen prozentual zur tatsächlichen Beitragsleistung gekürzt werden (Beispiel: wer 2 Prozent seines Bruttolohns zahlt, bekommt auch nur 150 DM/Ehepaar 300 DM Zulage). Die Kinderzulage sollte jedoch für alle, die wenigstens 1 Prozent des Bruttolohnes einzahlen in voller Höhe gewährt werden, weil Kindererziehung ein (zusätzlicher) Beitrag zur Alterssicherung ist.

Wegen der bereits erfolgten erheblichen Eingriffe in die Beamtenpensionen, ist eine entsprechende Förderung der privaten Vorsorge auch für diesen Teil des öffentlichen Dienstes unerlässlich. Für den Arbeitnehmerbereich sollte er sowieso mit Inkrafttreten der Rentenstrukturreform selbstverständlich sein. Ab 2002 wird in der neuen Rentenformel fiktiv der Beitrag zur privaten Vorsorge von den Bruttolöhnen abgezogen, so dass die Rentenanpassungen niedriger ausfallen.

◆ Mütter, Väter und Kinder

Für Frauen ist die Rentenstrukturreform völlig unannehmbar. Immer noch wird von einem Eck-Rentner ausgegangen, der 45 Beitragsjahre zum Durchschnittseinkommen ausweisen kann. Den gibt es aber heute bei den Männern nur noch als Auslaufmodell, bei den Frauen fast nie. 40 Beitragsjahre müssten auch für die Rente genügen. Andernfalls wäre die Anrechnung von Ausbildungszeiten wieder realistischer zu gestalten. Auch sollten endlich die Regelungen über Renten- und Pensionsabschläge geändert werden: wer 40 anzurechnende Jahre erreicht hat, muss seine/ihre Rente oder Pension unabhängig von jeder Altersgrenze ohne Abschlag erhalten.

Frauen bekommen wesentlich niedrigere Renten als Männer, da sie im Schnitt immer noch 30 Prozent weniger als diese verdienen und auch nicht so viele Beitragsjahre aufweisen können. Bei den Pensionärinnen des öffentlichen Dienstes ist es ganz ähnlich, da sie meist wegen Kindererziehung weniger Dienstjahre zusammenbekommen und auch in ihrer Kar-



riere nicht immer mit den Männern mithalten können. Dies wird auch nicht durch die beschlossene verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei zeitgleicher Teilerzeitarbeit aufgeholt. Sie ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung. Doch muss jetzt endlich erreicht werden, dass unabhängig vom Alter der Mutter und vom Geburtsjahr des Kindes für jedes Kind drei Jahre Kindererziehungszeit als Beitragsleistung mit einem Entgeltpunkt jährlich und bei den Pensionen als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden.

Bei der privaten Zusatzversicherung haben Frauen zudem das nahezu unlösbare Problem, dass versicherungsmathematisch Frauen und Männer unterschiedliche Beiträge zahlen müssten, um die gleiche Rente zu bekommen (längere Lebenserwartung der Frauen). Auch fragt es sich, wie der Gesetzgeber verhindern will, dass nicht- oder nur teilerwerbstätige Frauen von ihren Ehemännern nur unzureichend oder gar nicht privat mitversichert werden. Die staatlich/steuerliche Förderung darf Ehepaaren nur dann gewährt werden, wenn nachgewiesen wird, dass der erwerbstätige Ehemann seine nicht- oder nur teilerwerbstätige Ehefrau ausreichend durch eine private Vorsorge abgesichert hat. Ohnehin ist der in der Regierungserklärung versprochene Übergang zu einer eigenständigen Sicherung der Frauen erneut „vergessen“ worden. Die Hinterbliebenenversicherung wird abgesenkt, ohne dass ein durchgängiges Rentensplitting eingeführt wird. Die Aufbesserung der Witwen-/Witwerrente um einen Entgeltpunkt für jedes Kind würde ungefähr bei 2 Kindern die Absenkung kompensieren. Aber die Durchschnittskinderzahl beträgt 1,4.

Die bestehende Vernetzung mit anderen Frauenorganisationen, die gemeinsam gegen die Rentenstrukturreform vorgegangen sind, muss ausgebaut und fortgesetzt werden. Renten und Pensionen für Frauen dürfen nicht in diesem Maß weiter gekürzt werden!

## Europa ist wichtig für die Frauen

Der Frauenkongress der DBB-Bundesfrauenvertretung 1998 wies deutlich auf die sich in Zukunft noch weiter ansteigenden Möglichkeiten der Frauenförderung im europäischen Recht hin. Mit den zwei ständigen Mitgliedern im Ausschuss für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern der CESI zeigte die DBB-Bundesfrauenvertretung diesem Hinweis Rechnung. Helene Wildfeuer und Kirsten Lühmann setzten in unserer europäischen Dachorganisation Akzente, um die Frauenarbeit in diesem Bereich in Gang zu setzen. War die Arbeit der CESI in den letzten Jahren geprägt von dem Bemühen, sich in den verschiedenen politischen Ebenen der EU bekannt zu machen und mit regelmäßigem Informations- und Anhörungsrecht gewerkschaftlich Fuß zu fassen, galt dies für den Ausschuss Chancengleichheit ebenso in besonderem Maße. Die weite räumliche Entfernung des Wohnortes der Vorsitzenden des Ausschusses, Beatriz Serrano Blazquez aus Spanien, mit Brüssel stellte sich dort jedoch als Hindernis heraus. Durch die Wahl von Kirsten Lühmann zur stellvertretenden Ausschussvorsitzenden konnte diesem Manko Abhilfe geschaffen werden.

So wurden Kontakte sowohl mit der GD X, Abteilung Fraueninformation, als auch mit der Europäischen Kommission Arbeit und Soziales, Gespräche geführt. Teilweise stellten die Referatsleiterinnen ihre aktuellen Programme dem Ausschuss persönlich vor.

Aktuell bemüht sich der Ausschuss, in die European Womens Lobby aufgenommen zu werden und als NGO Anwesenheitsrecht bei den alljährlichen Treffen der europäischen Gleichstellungsausschüssen der Vertragsstaaten zu erhalten.

Inhaltlich strukturierte sich die Arbeit des Ausschusses in verschiedenen Themenfelder, die jeweils mit Entschlüssen abschließend bearbeitet wurden. Dabei zeigte es sich immer wieder, wie schwer es ist, die verschiedenen nationalen Gegebenheiten mit einer gesamteuropäischen Forderungen zu verbinden.

Aber auch in Gebieten, auf denen die Bundesrepublik Deutschland scheinbar vorbildlich zu sein scheint – namentlich dem Mutterschutz – mussten wir feststellen, dass die europäischen Richtlinien nicht vollständig umgesetzt sind. So ist es hier immer noch möglich, weniger als die vorgeschriebenen 14 zusammenhängenden Wochen Mutterschutzfrist zu erhalten. Daher klagte jetzt eine Kollegin mit Rechtsschutz des DBB auf Einhaltung der EU Richtlinien. Die Bundesregierung hat mittlerweile eine richtlinienkonforme Änderung der Mutterschutzrichtlinien beschlossen.

Vorteilhaft für Frauen wird sich auch die Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäf-



tigung auswirken. Eine ebenfalls vom DBB unterstützte Klage will aufgrund dieser Richtlinie eine Veränderung der steuerlichen Behandlung von Kinderbetreuungskosten erreichen.

Erfreulich auch die klare Definition von mittelbarer Diskriminierung in den neuen Antidiskriminierungsrichtlinien und das dort eingeführte Verbandsklagerecht. Leider nehmen diese Richtlinien Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ausdrücklich aus. Allerdings teilte Frau Marie Donelli, Leiterin der Abteilung Arbeit und Soziales der Europäischen Kommission, in einem Gespräch mit, dass Anfang des Jahres 2002 Antidiskriminierungsrichtlinien aufgrund des Geschlechtes erarbeitet werden und bot dem CESI-Ausschuss die Mitarbeit an dem Dokument an.

Als weitere rechtliche Verbesserung kann die Charta der Grundrechte der Europäischen Union angesehen werden, die in Artikel 50 strenge Maßstäbe an eine mögliche Einschränkung der Rechte stellt. Es bleibt jedoch abzuwarten, wie ein etwaiger Klageweg in der Praxis aussehen könnte.



*Foto: Helene Wildfeuer mit Cesi-Generalsekretär Bernd Rupp und der Europa-abgeordneten Ruth Hieronymi bei der Hauptversammlung in Bad Mündel, Oktober 2000*

## **Seminare/Tagungen/Fortbildungsveranstaltungen der DBB-Bundesfrauenvertretung – Über Fortbildung Netzwerke knüpfen!**

Die DBB-Bundesfrauenvertretung hat ihre Seminararbeit neu strukturiert und führt seit dem letzten Bundesfrauenkongress 1998 wieder „eigene“ Seminare in Zusammenarbeit mit der DBB-Akademie durch. Jährlich konnten drei Seminare mit frauenpolitischer Ausrichtung angeboten werden, wobei Schwerpunkte in den Bereichen Rhetorik, Bildungspolitik, Verwaltungsreform und Selbstmanagement gesetzt wurden. Die Seminare erfreuen sich guter Resonanz. Das alle zwei Jahre stattfindende Lehrerinnenseminar erfreut sich hoher Beliebtheit und ist immer frühzeitig ausgebucht.

Die 1. Frauenpolitische Fachtagung der DBB-Bundesfrauenvertretung am 29. Juni 2001 in Berlin – ein Novum in der Geschichte der DBB-Bundesfrauenvertretung – war ausgesprochen erfolgreich. Über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren gekommen, um die Möglichkeit zur Diskussion und zum Austausch mit den Vertreterinnen und Vertretern des Bundesfamilienministeriums sowie der Bundestagsfraktionen (Christel Riemann-Hanewinkel MdB (SPD), Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Christine Scheel MdB (Bündnis 90/Grüne), Vorsitzende des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages; Prof. Dr. Maria Böhmer MdB, stellv. Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion; Dr. Max Stadler MdB, innenpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion; Heidemarie Ehlert MdB (PDS), Mitglied des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages) zu nutzen. Der Zeitpunkt der Tagung wurde bewusst auf die Jahresmitte gelegt, um deutlich zu machen, dass Frauen Politik nicht nur zum Internationalen Frauentag am 08. März jeden Jahres fordern, sondern dass Gleichstellung und Chancengleichheit jeden Tag gelebt werden muss. Das durch den Amsterdamer Vertrag eingeführte Politikprinzip des „Gender Mainstreaming“ wurde bei der Frauenpolitischen Fachtagung einer Prüfung auf Herz und Nieren unterzogen, was die Umsetzung in konkreten Gesetzesvorhaben betrifft. Die Themen waren dabei gespannt von einer allgemeinen Einführung über den Familienlastenausgleich bis hin zur Rentenreform, die geplanten Neuregelungen des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes und des Besoldungsstrukturgesetzes.

Diese Veranstaltung hat einmal mehr gezeigt, dass es wichtig ist, frauenpolitische Interessen zu bündeln und an die beteiligten politischen Gremien/Gremienvertreter direkt heranzutragen. Beispielsweise konnte erreicht werden, dass die im Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz angelegte Unvereinbarkeit von Personalratsmandat und Gleichstellungsbeauftragtenamt erneut



in der parlamentarischen Diskussion aufgegriffen wurde. Zudem haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander intensiv über die Frauenpolitik ihrer einzelnen Mitgliedsverbände ausgetauscht. Es ist geplant, diese überaus erfolgreiche Veranstaltungsart auch in Zukunft erneut auszurichten. Die 1. Frauenpolitische Fachtagung war ein voller Erfolg – Fortsetzung geplant!



*Großes Interesse an frauenpolitischen Themen: Erste frauenpolitische Fachtagung, 29. Juni 2001 in Berlin*

*Foto: Eduard Fiegel*

Die DBB-Bundesfrauenvertretung ist auch in der Expertenkommission „Schule, Bildung, Wissenschaft“ vertreten. In dieser Kommission werden aktuelle Fragen der Bildungspolitik und der gewerkschaftlichen Vertretung der Lehrerschaft behandelt. Die Kommission erarbeitet neue Ansätze zur Weiterentwicklung des Lehrerberufs. Tragende Themenbereiche sind dabei unter anderem: Beurteilung/Personalwesen, Besoldung/Altersteilzeit, Gender Mainstreaming und Arbeitszeitgestaltung. Die Kommission bündelt und koordiniert die

Interessen der Lehrerschaft im DBB. Sie hat eine Studie zur Lehrerbelastung angestoßen, die mittlerweile der DBB gemeinsam mit seinen Lehrgewerkschaften in Auftrag gegeben hat. Ziel dieser Studie ist es, besondere Belastungen für Lehrerinnen und Lehrer frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden und dadurch die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

### Netzwerke ausbauen – Mitarbeit der DBB-Bundesfrauenvertretung im Deutschen Frauenrat

Über die Mitarbeit im Deutschen Frauenrat hat die DBB-Bundesfrauenvertretung die Kontakte zu anderen Frauenorganisationen erheblich ausgebaut. Im Sinne einer effektiven Bündelung frauenspezifischer Interessen im gesellschaftlichen und politischen Kontext ist dieses Engagement für beide Seiten nutzbringend, da hier viele Frauenverbände mit teilweise unterschiedlichen, aber auch sehr parallelen Interessen miteinander ins Gespräch kommen.

Für ihr langjähriges frauenpolitisches Engagement und ihre Mitarbeit im Deutschen Frauenrat, davon vier Jahre als Vorsitzende und sieben Jahre in sonstigen Vorstandsämtern des deutschen Frauenrates, wurde Helga Schulz Ende 2000 das Bundesverdienstkreuz verliehen.



*v. l. n. r.: Kirsten Lühmann, Helga Schulz, Petra Bläss MdB, Edith Niehuis, Staatssekretärin im BMFSFJ, und Bundesministerin Dr. Cristine Bergmann nach der Verleihung des Bundesverdienstkreuzes an Helga Schulz*

*Foto: Eduard Fiegel*



## **Wir informieren unsere Mitglieder – das Publikationsprogramm der DBB-Bundesfrauenvertretung wird weiter ausgebaut**

Die DBB-Bundesfrauenvertretung informiert ihre Mitglieder regelmäßig durch den monatlich erscheinenden Dienst „Frauen im DBB“ sowie durch Einzelbroschüren zu speziellen Themen wie u.a. Kündigungsschutz, Mutterschutz, Versorgungsrecht, Erziehungsgeld und Elternzeit. Weitere Broschüren sind geplant.

Der Broschüre „Frauenarbeit in der Praxis“ liegen die Beratungsergebnisse des DBB-Bundesfrauenkongresses 1998 zugrunde, in dessen Mittelpunkt nicht die Beschlussfassung über neue oder alte unerledigte Forderungen gestanden hatte, sondern dessen inhaltlicher Schwerpunkt die Erarbeitung von Durchsetzungsstrategien war. Bei diesen Beratungen hat es eine Vielzahl von Anregungen für die praktische Gewerkschaftsarbeit gegeben, die jetzt in die Broschüre eingeflossen sind, die den Frauenvertreterinnen vor Ort eine Hilfestellung bieten soll.

Darüber hinaus hat die DBB-Bundesfrauenvertretung mit der Publikation „Versorgungs-ABC“ offenbar eine Marktlücke geschlossen. Die Broschüre erfreut sich auch bei den männlichen Kollegen nach wie vor großer Beliebtheit.

Alle Publikationen können kostenlos bei der DBB-Bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin angefordert werden.

Mit dem Umzug des DBB nach Berlin hat im September 2001 auch die DBB-Bundesfrauenvertretung ihre Arbeit in den neuen Büroräumen im DBB-Forum aufgenommen. Damit haben sich die Arbeitsbedingungen und auch die Bedingungen für eine direkte Mitgliederinformation entscheidend verbessert.

Mit dem Neubeginn in Berlin hat sich die DBB-Bundesfrauenvertretung dem „Corporate-Design-Konzept“ des DBB angeschlossen. Mit unserem neuen Logo und einem völlig neuartigen Publikationskonzept hat die DBB-Bundesfrauenvertretung in Zukunft ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen.

Das neue Publikationskonzept, das von Hauptversammlung und geschäftsführendem Vorstand einstimmig verabschiedet wurde, ist Grundlage der mittlerweile in der neunten Auflage erschienenen Broschüre „Erziehungsgeld/Elternzeit“ und auch für diesen Geschäftsbericht.

## **Neue Medien nutzen – der Internetauftritt der DBB-Bundesfrauenvertretung**

Die DBB-Bundesfrauenvertretung nutzt mittlerweile auch die neuen Medien für ihre Publikationen. Auf unserer Homepage [www.dbbf.de](http://www.dbbf.de) können aktuelle Informationen und Veranstaltungshinweise abgerufen werden.