



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung



Frauen – Fortschritt – Zukunft

Deutschland baut mit BHW

Ab jetzt auch bei der



1,9%*

A close-up photograph of a person's hand using a metal trowel to smooth a grey concrete wall. The text '1,9%*' is painted in large white letters on the wall.

Die Baufinanzierungs-Offensive von BHW.

- Mit dem BHW Dispo maXX gibt es ein Bauspardarlehen zu sensationellen Darlehenszinsen ab 1,9%*.
- Schnell günstiges Baugeld zu Sonderkonditionen sichern.

*Effektiver Jahreszins für das Bauspardarlehen ab Zuteilung ab 2,07 %

Jetzt bei Ihrem BHW Berater und in allen Postbank Centern. (01802 - 244 411 **)

(**0,06 Euro pro Gespräch)



www.bhw.de

BHW – ein Unternehmen der Postbank

Inhalt

Die dbb bundesfrauenvertretung in den Jahren 2002 bis 2006

Informieren – Reagieren – Agieren!	18
Informieren – Positionen öffentlich machen	19
Medien und Veröffentlichungen	19
Frauenpolitische Fachtagungen	23
Zusammenfassung	28
Reagieren - politische Gegebenheiten konstruktiv nutzen	30
Wahlprüfsteine	30
Auseinandersetzung mit der Koalitionsvereinbarung	31
Begleitung von Gesetzgebungsvorhaben – eigene Positionen formulieren	35
Zusammenfassung	44
Agieren – Interessen von Frauen wirksam durchsetzen	45
Die Organe der dbb bundesfrauenvertretung und ihre Aufgaben	45
Bundesfrauenkongress	45
Geschäftsführung	46
Hauptversammlung	72
Geschäftsstelle	74
Positionen und Entwicklungen von 2002 bis 2006	75
Mehr partnerschaftliche Arbeitsteilung	75
Durchsetzung von mehr Lohngerechtigkeit	82
Alterssicherung – ein wichtiges und aktuelles Betätigungsfeld	85
Gender Mainstreaming	89
Mehr Frauen in Führungspositionen	93
Schlussbemerkung	94



Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

im vorliegenden Geschäftsbericht gibt die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung einen Überblick über ihre Arbeit in der Zeit vom 8. dbb bundesfrauenkongress 2002 in Potsdam bis zum Jahr 2006. Viele frauenpolitisch brisante Themen haben uns in dieser Zeit beschäftigt.

Der dbb bundesfrauenkongress 2002 in Potsdam hatte in fünf Arbeitsgruppen insgesamt 175 Anträge und 3 Entschließungen diskutiert. Die Ergebnisse dieser Antragsberatungen waren der Rahmen für die Arbeit der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung in den Jahren 2002–2006. Wir haben ziel- und ergebnisorientiert informiert, reagiert und agiert und dabei unsere vereinten Kräfte zielstrebig gebündelt.

Es gab große Veränderungen in den vergangenen vier Jahren: Der BAT wurde auf den TVöD umgestellt; die vorgezogene Bundestagswahl im Jahr 2005 machte es unmöglich, die Reformvorstellungen des dbb für die Strukturen im öffentlichen Dienst noch zu realisieren. Die Föderalismusreform stellt den gesamten öffentlichen Dienst und besonders die weiblichen Beschäftigten vor neue und große Herausforderungen.

Als Interessenvertretung der Frauen im dbb beamtenbund und tarifunion stand für uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern und das Prinzip des Gender Mainstreaming im Vordergrund unserer Bemühungen.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat Benachteiligungen von Frauen thematisiert und in die politischen Gremien des dbb getragen. Leider wurden nicht alle unsere Anregungen aufgegriffen. Nach dem Grundsatz „steter Tropfen höhlt den Stein“ haben wir trotzdem vieles erreicht.

Die steuerliche Absetzbarkeit von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben hat die dbb bundesfrauenvertretung durchgehend gefordert und in Stellungnahmen, Gremien und politischen Gesprächen einen Kompromiss in der politischen Umsetzung erreicht. Das von der dbb bundesfrauenvertretung angestrebte Musterverfahren zur steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben beim BFH ist noch nicht abgeschlossen.

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung hat die Kontakte zum Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend intensiviert und ausgebaut. Gewerkschaftsübergreifend engagiert sich die dbb bundesfrauenvertretung im Deutschen Frauenrat und in der CESI.

Wir haben einen besonderen Schwerpunkt auf gute Kontakte zu den Mitgliedsgewerkschaften gelegt und die Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut. Die Mitglieder an der Gewerkschaftsbasis konnten wir besonders durch unser Fortbildungskonzept einbinden: Mit unseren jährlich stattfindenden Fachtagungen haben wir jeweils über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht. Die Fachtagungen sind mittlerweile fester Bestandteil unserer Informationspolitik. Daneben hat sich die dbb bundesfrauenvertretung durch eigene Seminare in Zusammenarbeit mit der dbb akademie und durch Dozentinnen-tätigkeiten am Fortbildungsprogramm des dbb beamtenbund und tarifunion sowie seiner Mitgliedsgewerkschaften beteiligt.

Wir haben Gewerkschaftstage, Kongresse, Tagungen sowie Parteitage genutzt, um für die dbb bundesfrauenvertretung Netzwerke zu knüpfen, zu pflegen und auszubauen. Funktionierende Netzwerke sind für eine effektive Frauenarbeit unverzichtbar!

Neben Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag ein Schwerpunkt der Tätigkeit im Versorgungsrecht. Im Mai 2005 hat das Bundesverwaltungsgericht seine Rechtsprechung zum Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung in der Zeit von 1984-1991 geändert und diesen Versorgungsabschlag als mittelbar diskriminierend angesehen. Damit wurde eine langjährige Forderung der dbb bundesfrauenvertretung durch die Rechtsprechung bestätigt.

Über unsere Geschäftsstelle in Berlin unterstützen wir unsere Mitglieder durch Beratungs- und Informationsleistungen, z.B. durch unseren monatlichen Informationsdienst frauen im dbb, Informationsbroschüren und über unsere Homepage www.frauen.dbb.de, von der Musterwidersprüche u.a. herunter geladen werden können.

Leider ist Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen in Beruf und Gesellschaft nach wie vor noch nicht erreicht. Wir werden uns weiterhin mit Lösungsansätzen in die politische Meinungsbildung einbringen und Defizite aufzeigen. Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung wird in neuer Zusammensetzung weiterhin aktiv bleiben und die Beschlusslage des kommenden dbb bundesfrauenkongresses 2006 in der nächsten „Legislaturperiode“ umsetzen. Der

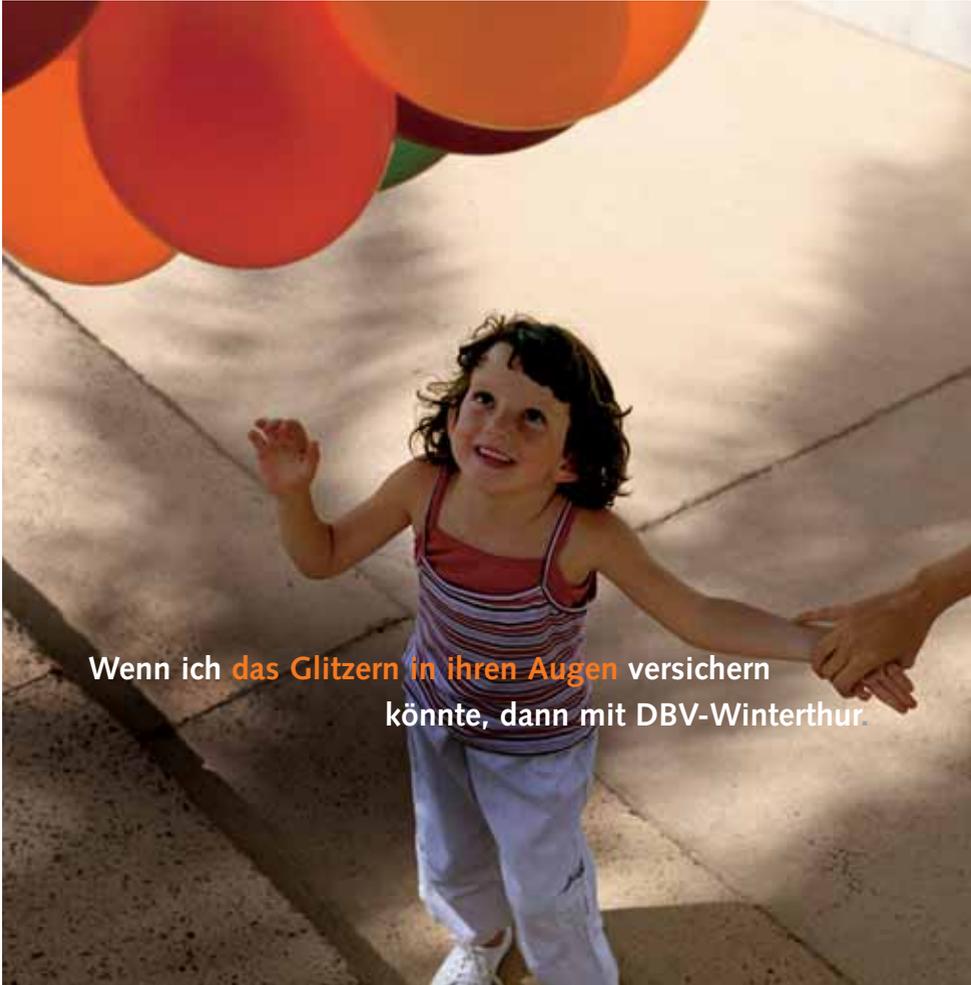


dbb bundesfrauenkongress 2006 der dbb bundesfrauenvertretung wird mit seinen Entschlüssen und Beschlüssen wegweisend für die weitere Frauenpolitik im dbb zugunsten unserer weiblichen Mitglieder sein.

Ich möchte mich an dieser Stelle auch bei allen jenen bedanken, die durch ihre Unterstützung an unseren Erfolgen in den vergangenen Jahren beteiligt waren.

Mit herzlichen Grüßen

Helene Wildfeuer
Bundesvorsitzende



Wenn ich **das Glitzern in ihren Augen** versichern
könnte, dann mit DBV-Winterthur.

Das Versicherungs-Angebot der DBV-Winterthur

Verlassen Sie sich auf ein führendes Versicherungsunternehmen mit über 130 Jahren Erfahrung. Profitieren Sie von unseren flexiblen Versicherungsprodukten, die alle Lebensbereiche absichern: Von Altersvorsorge bis Unfallversicherung. Schnell und zuverlässig.

Lernen Sie uns kennen. Anruf genügt!

Übrigens: Das dbb vorsorgewerk empfiehlt die DBV-Winterthur!

DBV-Winterthur Versicherungen

Frankfurter Straße 50
65178 Wiesbaden
Tel.: 01803 335346*
www.dbv-winterthur.de

*9 Cent/Minute

DBV-winterthur





Grußwort



Sehr geehrte Damen,

Zukunftsforscher haben für Frauen großartige Zeiten im 21. Jahrhundert angekündigt. Aber ist das auch Realität?

In der Tat sind, blickt man in die Vergangenheit, eine Reihe von Fortschritten erreicht worden – vom gleichen Wahlrecht über die Anerkennung von Frauenarbeit bis zur rechtlichen Gleichberechtigung. Auch im Bereich Bildung hat eine „heimliche Revolution“ stattgefunden: Frauen gehen in der Berufsausbildung eigene Wege, über 50 % machen heute das Abitur, fast ebenso viele studieren an unseren Universitäten. Das hat zur Folge, dass immer mehr Frauen Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung einnehmen oder sich als Unternehmerin selbständig machen.

So sehr man sich über das Erreichte freuen mag, so bleibt doch noch vieles zu tun, wie die „2. Bilanz Chancengleichheit“ der Bundesregierung zeigt. Noch immer verdienen Frauen weniger als Männer. Auch wenn Frauen in den unteren Führungsstellen aufgeholt haben, sind die Top-Positionen im Management zu rund 95 % von Männern besetzt. Auch in der beruflichen Förderung und Weiterbildung liegen Frauen zurück. Dabei zeigen immer mehr Studien die Vorteile für Unternehmen durch die Beschäftigung von Frauen und Müttern. Immerhin sieht die Situation im öffentlichen Dienst dank einer guten Interessensvertretung besser aus.

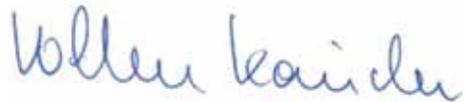
Unser Land braucht Innovationen. Das gilt auch für den Bereich der Gleichberechtigung, der Frauenförderung und der Familienpolitik. Ich möchte Sie alle ermuntern, vor dem Hintergrund der notwendigen Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft über neue Ideen nachzudenken und alltagstaugliche Konzepte zu entwickeln. Das gilt zum Beispiel für eine frauen- und familiengerechte Arbeitswelt und neue Formen von „work-life-balance“.

Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion tritt dafür ein, dass Gleichstellungspolitik keine Nischenpolitik sein darf, sondern ein zentrales Element von Familien-, Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik sein muss. Wir sind stets offen für den gemeinsamen Dialog und wollen Anregungen und Vorschläge in unsere Willens- und Entscheidungsbildung aufnehmen. Zugleich freuen wir uns auf eine gute Zusammenarbeit mit der dbb bundesfrauenvertretung, nicht zuletzt im Hinblick auf das gemeinsame Ziel, mehr Teilhabechancen für Frauen zu ermöglichen.

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen einen interessanten Kongress mit vielen Ideen und einem anregenden Erfahrungsaustausch.

Der Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion wünsche ich vier neue, erfolgreiche Jahre im Interesse der Stärkung von Frauen in einem weiterhin attraktiven und leistungsstarken öffentlichen Dienst.

Mit freundlichen Grüßen



Volker Kauder
Mitglied des Deutschen Bundestages
Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion



Grußwort



Sehr geehrte Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung, sehr geehrte Teilnehmerinnen des Bundesfrauenkongresses!

Ich habe erneut die Ehre und die Möglichkeit, auch zu diesem Geschäftsbericht für die Jahre 2002 bis 2006 als Fraktionsvorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion ein Grußwort an Sie zu richten.

In der rot/grünen Koalition haben wir nach erfolgreichen sieben Jahren noch wichtige Projekte verabschiedet und in Kraft gesetzt. Zu nennen ist dabei vor allem das Tagesbetreuungsausbaugesetz, das am 1.1.2005 in Kraft getreten ist und mit dem wir den Grundstein für eine gute und bedarfsgerechte Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen gelegt haben.

Die SPD wird auch in einer nun regierenden Großen Koalition einen Schwerpunkt auf die Förderung von Frauen und Familien legen. Es gilt nach wie vor, Frauen in noch stärkerem Maße eine berufliche Karriere neben der Rolle als Mutter zu ermöglichen. Eine Frau soll sich nicht zwischen diesen beiden Möglichkeiten entscheiden müssen. Dies liegt besonders uns Sozialdemokraten am Herzen.

Deshalb ist es auch folgerichtig, dass die Familienförderung eines der ersten großen Projekte der Großen Koalition war. Rückwirkend zum 1. Januar 2006 können nun erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres vom ersten Euro an steuerlich berücksichtigt werden.

Wir wollen, dass Familie und Beruf besser als bisher miteinander vereinbar sind. Deshalb werden wir ab 2007 mit dem neuen Elterngeld Familien stärker fördern als bisher. 67 % vom Nettoeinkommen des betreuenden Elternteils (max. 1.800 Euro pro Monat) soll dieses Elterngeld betragen. Damit sichern wir den Lebensstandard junger Familien nach der Geburt. Vorgesehen ist, dass sich Mütter und Väter diese Elternzeit teilen. Das ist eine ganz wichtige Voraussetzung dafür, dass

Väter auch erstmals wirklich die reale Chance haben, eine „Baby-Pause“ einzulegen.

Ein großes Projekt wird jedoch dabei eine generelle Neuausrichtung der Familienpolitik sein. Unterstützungsleistungen des Staates sollten dahingehend umgeleitet werden, dass sie nicht mehr in die direkte Förderung der Familien fließen, sondern dadurch Krippen- und Kindergartenplätze ausgebaut und möglichst entgeltfrei zur Verfügung stehen.

Die Politik für mehr Kinder und für starke Familien ist für uns Sozialdemokraten ein zentrales Politikfeld. Wir wollen, dass in unserem Land wieder mehr Kinder geboren werden. Dafür schaffen wir in der großen Koalition jetzt die Voraussetzungen. Wir können dabei auf die Leistungen der letzten sieben Jahre aufbauen. Sie können sich auch in einer Großen Koalition auf die Sozialdemokraten verlassen.

Für den 9. Bundesfrauenkongress wünsche ich
Ihnen in diesem Sinne viel Erfolg und gutes Gelingen!



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



Grußwort



Sehr geehrte Damen,

Sie haben Ihren Bundeskongress unter das Thema „Frauen – Fortschritt – Zukunft“ gestellt. Damit weisen Sie die Richtung einer modernen Frauen- und Gleichstellungspolitik. Hierbei handelt es sich um ein unverändert aktuelles Thema. Hierzu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Steigerung der Frauenerwerbsquote. Hierzu zählt aber auch die Modernisierung des öffentlichen Dienstes.

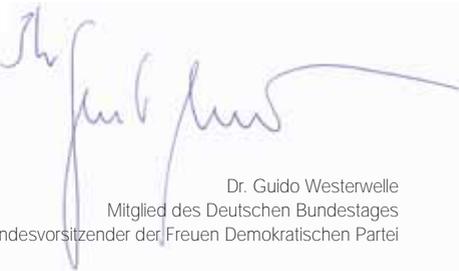
Mit dem Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ liegt bereits seit Oktober 2004 ein wichtiger Beitrag zur Modernisierung vor. Die Beteiligten bekennen sich darin zur Stärkung des Leistungsgedankens und zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes. Sie bekennen sich darüber hinaus zu diskriminierungsfreien Beschäftigungsbedingungen für Frauen und Männer. Die FDP ist bereit, die dortigen Vorstellungen zu unterstützen. Leider ist die große Koalition von CDU/CSU und SPD dabei, die in dem Eckpunktepapier zum Ausdruck kommende Reformbreitschaft der Beamtinnen und Beamten zu enttäuschen und die Vorreiter- und Vorbildrolle der öffentlichen Arbeitgeber bei der familien- und frauenfreundlichen Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen zu verspielen. Auch bei den großen frauen- und gleichstellungspolitischen Themen ist kein klarer Kurs erkennbar. Die Lösungsansätze, z.B. beim Elterngeld oder bei der steuerlichen Behandlung von Kinderbetreuungskosten, lassen mehr Fragen offen als beantwortet werden.

In Zeiten, in denen von der Regierung keine Impulse ausgehen, kommt der Verbands- und Gewerkschaftsarbeit umso größere Bedeutung zu.



Ich bin mir sicher: Ihre Beratungen und Beschlüsse werden einen Beitrag zur Fortschrittlichkeit des öffentlichen Dienstes, auch und gerade bei der Beschäftigung von Frauen leisten und damit ein Stück Zukunftsperspektive sein. In diesem Sinne wünsche ich dem Kongress fruchtbare Diskussionen und zukunftsweisende Beschlüsse.

In diesem Sinne wünsche ich Ihrem Kongress guten Erfolg.



Dr. Guido Westerwelle
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bundesvorsitzender der Freien Demokratischen Partei



Grußwort



Sehr geehrte Bundesvorsitzende, sehr geehrte Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung,

wir wollen allen Frauen echte Wahlfreiheit ermöglichen. Dafür brauchen wir Chancengleichheit im Beruf, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mehr politische Partizipation. Dieses Ziel eint bündnisgrüne Frauenpolitik mit den 400 000 Frauen, die in der Bundesfrauenvertretung des dbb organisiert sind. Darüber sind wir sehr froh, denn wir werden starke Verbündete brauchen: Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer und diese Kanzlerin nichts für die Frauenpolitik.

Frauen brauchen sowohl Karriereförderung als auch eigenständige Existenzsicherung. Und: Frauenpolitik muss Antworten darauf geben, wie vorhandene Benachteiligungen in der konkreten Alltagspraxis beseitigt werden können. Frauenpolitik muss hierbei die Vielfältigkeit der Lebenslagen bedenken. Für junge Frauen stellt sich die Frage eines erfolgreichen Berufseinstieges, für junge Mütter hängt der berufliche Wiedereinstieg oder die Karriereplanung entscheidend von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Für viele ältere Frauen geht es um Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Grüne Frauenpolitik ist deshalb für alle Frauen da: für junge und alte Frauen, berufstätige und nicht berufstätige Frauen, Karrierefrauen und Berufseinsteigerinnen, Deutsche und Migrantinnen.

Familienpolitik ist wichtig; sie kann jedoch Gleichstellungspolitik nicht ersetzen: Kinder sind nicht der einzige Grund, weshalb Frauen im Erwerbsleben nach wie vor benachteiligt sind. Vor wenigen Monaten halbierte sich der Frauenanteil in deutschen DAX-Unternehmen auf einen Schlag: Statt zwei gibt es nunmehr nur noch eine Frau in den Vorstandsetagen führender deutscher Unternehmen. Die Grünen wollen, dass Frauen auf allen Ebenen im Arbeitsleben vertreten sind, von der Pförtnerloge bis zur Vorstandsetage.

Alles andere wäre eine gigantische Verschwendung von Ressourcen, die wir uns nicht leisten können. Gleichstellung ist keine Luxusfrage, sondern ein Standortvorteil. Das zeigt ein Blick auf die skandinavischen Länder, die viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun, eine hohe Frauenerwerbsquote und mehr Frauen in Führungsetagen haben. Frauen in Beschäftigung schaffen übrigens auch neue Arbeitsplätze.

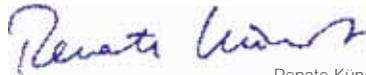
Deshalb fordern wir gesetzliche Regelungen für die Privatwirtschaft, die Frauen insbesondere bei Beförderungen und Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen und Benachteiligungen durch Arbeitgeber sanktionieren. Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sollen Unternehmen bevorzugt werden, die sich für Gleichstellung einsetzen. Außerdem brauchen wir ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz und klare Regelungen im SGB II zur Förderung arbeitsloser Frauen, die wegen der Anrechnung des Partnereinkommens keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II und damit bislang auch nicht auf Wiedereinstiegs-Förderung haben. Die Wirtschaft braucht die Frauen!

Nach wie vor leben viele Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. 85 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Das liegt vor allem an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwar interessieren sich immer mehr Männer für Erziehungsarbeit; in den allermeisten Fällen sind es dennoch die Frauen, die auf Beruf und Karriere verzichten, nachdem sie ein Kind geboren haben. Deshalb brauchen wir schon aus frauenpolitischer Sicht dringend gute Betreuungsangebote für Kinder – mehr Plätze für unter Dreijährige und den konsequenten Ausbau von Ganztagschulen.

Ach übrigens: Eine gute Frauenpolitik muss auch Männer begeistern können. Wir müssen Männern Mut machen zu neuen Lebensformen. Viele Männer wollen weniger arbeiten und mehr Erziehungszeit übernehmen – aber sie trauen sich nicht. Es fehlt auch an neuen Leitbildern für Männer – und an Teilzeitmodellen, die in der Arbeitswelt für beide Geschlechter akzeptiert werden.

Das bedeutet aber auch: Das deutsche Alleinernährermodell darf nicht länger das ausschließliche Leitbild sein, an dem die Finanzpolitik sich ausrichtet. Dieses Leitbild ist mit dafür verantwortlich, dass nicht mehr Betreuungsangebote geschaffen werden. Ich habe großen Respekt vor den individuellen Entscheidungen von Frauen und Männern, wie sie Leben und Arbeiten mit Kindern verbinden. Dennoch muss die Politik drei Dinge tun: die Infrastrukturen für Kinderbetreuung schaffen, Eltern und Kinder finanziell zum Beispiel im Erziehungsurlaub abfedern und den Umgang der Arbeitswelt mit Zeit so verändern, dass alles unter einen Hut passt.

Es gibt noch viel zu tun. Daher wünsche ich Ihnen viel Erfolg für Ihren Kongress und viel Kraft für die Aufgaben, die vor uns liegen!



Renate Künast
Mitglied des Deutschen Bundestages
Fraktionsvorsitzende Bündnis 90 / Die Grünen



Grußwort



Sehr geehrte Frau Wildfeuer, sehr geehrte Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung,

Ihnen und allen Delegierten des Bundesfrauenkongresses am 6. und 7. Oktober 2006 in Potsdam übermittle ich die herzlichsten Grüße und wünsche Ihnen einen erfolgreichen Verlauf Ihrer Tagung.

Sie haben den diesjährigen Kongress unter das Motto „Frauen – Fortschritt – Zukunft“ gestellt. Dahinter könnte ein Ausrufungszeichen, aber ebenso ein großes Fragezeichen stehen. Ein Ausrufungszeichen verdient die Strukturreform im öffentlichen Dienst. Hier konnte die dbb bundesfrauenvertretung die Durchsetzung von Gender Mainstreaming als Ziel vereinbaren. Das neue flexible Laufbahnrecht im Beamten- und Tarifbereich bietet den Frauen bessere berufliche Aufstiegschancen. Dennoch bleibt viel zu tun, um auch den öffentlichen Dienst für Frauen attraktiver zu machen. Dazu zählt die Gleichbehandlung von Frauen bei der Beurteilung und Beförderung, der Ausbau der Kinderbetreuung und moderne, flexible Arbeitszeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie mehr Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen und eine qualifizierte Ausbildung.

Das Fragezeichen wäre angebracht, weil auf der anderen Seite auch die Beamtinnen und Beamten Opfer der Sparpolitik in Bund, Ländern und Gemeinden sind. Die Arbeitszeit wurde von 38,5 auf 41 Stunden herauf gesetzt mit der Zusicherung der früheren rot-grünen Bundesregierung, die aus der Mehrarbeitszeit erwirtschafteten Mittel in einen kapitalgedeckten Fonds zur Altersversorgung abzuführen. An dieses Versprechen scheint sich die jetzige Bundesregierung nicht mehr gebunden zu fühlen. Außerdem hat die Merkel-Regierung die Halbierung des Weihnachtsgeldes beschlossen. Zusammen genommen bedeuten diese Sparbeschlüsse für die Beamtinnen und Beamten eine Kürzung ihrer Leistungs-

bezüge um 4,7 Prozent. Neben den Reallohnsenkungen bei den Arbeitern und Angestellten in der privaten Wirtschaft tragen auch die Kürzungen bei den Beamtinnen und Beamten zur stagnierenden Binnennachfrage bei. Sie sind der falsche Weg, die Konjunktur zu beleben, die nur durch eine Stärkung der Kaufkraft in Fahrt käme.

Eine schwerwiegende Zäsur steht den Beamtinnen und Beamten mit der Föderalismusreform bevor. Mit der geplanten Übertragung der Kompetenzen für die Beamtenbesoldung auf die Bundesländer besteht die Gefahr unterschiedlicher Leistungsstandards, die von der jeweiligen Kassenlage der 16 Bundesländer abhängen. Damit ist ein Leistungs- und Besoldungsgefälle zwischen den reicheren und ärmeren Bundesländern beabsichtigt. Außerdem schafft die Föderalismusreform 17 unterschiedliche Besoldungsregelungen in den Bundesländern und beim Bund. Das bedeutet erheblich mehr Bürokratie, deren Abbau die Bundesregierung auf ihre Fahnen geschrieben hat.

Vor diesen Herausforderungen stehend wünsche ich dem
9. Bundesfrauenkongress der dbb bundesfrauenvertretung spannende
Diskussionen und – leicht zu realisieren - weise Beschlüsse.



Dr. Gregor Gysi
Vorsitzender der Fraktion DIE LINKE.
im Deutschen Bundestag



Die dbb bundesfrauenvertretung in den Jahren 2002 bis 2006

Informieren – Reagieren – Agieren!

Die dbb bundesfrauenvertretung ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Wir vertreten die berufspolitischen, gewerkschaftspolitischen und gesellschaftspolitischen Interessen von 459.000 Frauen im dbb. Als eigenständige dbb Einrichtung vertritt die dbb bundesfrauenvertretung damit die Interessen von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft. Die dbb bundesfrauenvertretung hat Bündelungsfunktion und ist somit eine „pressure group“ im dbb für die Rechte der weiblichen Beschäftigten.

Wir sehen es – auch in der Legislaturperiode 2002 bis 2006 – als unsere aktuelle und ständige Aufgabe an, die besonderen Interessen von Frauen zu bündeln, auf Defizite hinzuweisen und konstruktive Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die dbb bundesfrauenvertretung tritt politisch für folgende Schwerpunktthemen ein:

Der Grundsatz des Gender Mainstreaming muss in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durchgesetzt werden. Chancengleichheit muss auch im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor geschlechtsunabhängig gewährleistet werden. In der Praxis führt aber die Doppelrolle von Frauen in Beruf und Familie häufig zu erheblichen beruflichen Nachteilen, die zu gezielten politischen Initiativen herausfordern.

Die dbb bundesfrauenvertretung engagiert sich für ein stärkeres Mitspracherecht für Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch im gesellschaftlichen und politischen Leben – auch innerhalb des dbb – für eine qualifizierte Ausbildung von Mädchen, verbesserte Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen, die partnerschaftliche Aufteilung von Erziehungsaufgaben, verbesserte staatliche Anerkennung der Familienarbeit, z.B. steuerliche Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben, verbesserte systemkonforme Würdigung von Familienarbeit in den Alterssicherungssystemen, für den Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze und den Ausbau alternierender Telearbeit, um nur einige Bereiche zu nennen.

Die drei Schwerpunktstrategien unserer Arbeit sind:

- ◆ Informieren
- ◆ Reagieren
- ◆ Agieren

Informieren – Positionen öffentlich machen

Medien und Veröffentlichungen

Eine unserer Hauptaufgaben war und ist die flächendeckende Information unserer Mitglieder durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit.

Homepage

Für die Information unserer Mitglieder setzen wir auf die neuen Medien. Wir haben eine eigene Homepage www.frauen.dbb.de, auf der wir über aktuelle Entwicklungen regelmäßig berichten.



Nur informierte Mitglieder können sich aktiv und effektiv an der Verbandspolitik beteiligen. Durch unsere Informationen wollen wir Frauen dazu befähigen, im gewerkschaftlichen Kontext mitzureden und ihre Positionen zu vertreten, denn wer mehr weiß, kommt besser voran.

frauen im dbb

Die dbb bundesfrauenvertretung gibt einmal monatlich den Informationsdienst „frauen im dbb“ heraus. Sie können diese Publikation als Printmedium oder per Mail bekommen und auf unserer Homepage www.frauen.dbb.de downloaden. Übrigens finden Sie dort unter dem Link „Publikationen“ auch unsere übrigen Veröffentlichungen.



Die dbb bundesfrauenvertretung hat Ende 2005 einen kurzen **Selbstdarstellungsflyer** herausgegeben. Dieser Flyer gibt einen groben Überblick über unsere Tätigkeit.

Information bedeutet auch das Hinweisen auf Defizite. Deswegen hat die dbb bundesfrauenvertretung im Februar 2005 eine **Plakatkampagne zum Thema Chancengleichheit** gestartet. Mit diesen Plakaten will die dbb bundesfrauenvertretung darauf hinweisen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben ein zentrales Anliegen der dbb bundesfrauenvertretung ist. Statistiken zeigen, dass Frauen nach wie vor besonders in den deutschen Führungsetagen immer noch zu selten vorkommen. Das gilt in Wirtschaftsunternehmen genauso wie im öffentlichen Dienst.

Mit den Plakaten will die dbb bundesfrauenvertretung verbandsweit und öffentlichkeitswirksam ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Chancengleichheit im allseitigen Interesse auch innerhalb des dbb

liegt. Sie können die Plakate bei der Geschäftsstelle in Berlin für gewerkschaftliche Veranstaltungen anfordern.

Apropos Chancengleichheit: Im November 1994 trat die Ergänzung des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ in Kraft. Im Jahr 2004 wurde diese Vorschrift 10 Jahre alt – Grund genug für eine kleine Rückschau.

Wie alle großen Erfolge der Gleichberechtigung ist auch dieser Schritt den Frauen nicht geschenkt worden: Die Grundgesetzänderung wurde nur möglich, weil sich Frauen zusammen getan und für ihre Ziele konsequent gestritten haben. Die schließlich beschlossene Ergänzung war möglicherweise weniger als das, was viele Frauen gefordert und gehofft hatten, aber sie ist mehr, als jemals vorher in einer deutschen Verfassung verankert worden ist. Mit dieser Ergänzung hat das Grundgesetz eine neue Qualität erhalten: Erstmals in der deutschen Verfassungsgeschichte wurde der Staat verpflichtet, aktiv die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, und erstmals wurde es ihm zur Aufgabe gemacht, von sich aus auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Nicht erst seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts stehen wir vor neuen – auch internationalen – Herausforderungen: Die Lebensmodelle der Frauen sind vielfältiger geworden. Das hat nicht zuletzt damit zu tun, dass Frauen selbstbewusster und eigenständiger geworden und wesentlich besser ausgebildet sind als in

**FRAUEN
WOLLEN
IMMER NUR
DAS EINE:**

CHANCENGLEICHHEIT

**KANN ICH
MAL BITTE IHREN
VORGESETZTEN
SPRECHEN?**

CHANCENGLEICHHEIT

WIR MACHEN FRAUEN STARK!



**NICHT
DISKUTIEREN,
SONDERN
PRAKTIZIEREN**

CHANCENGLEICHHEIT

WIR MACHEN FRAUEN STARK!





früheren Jahren. Sie wollen ihren eigenen Weg konsequent gehen. Staat, Verbände und Politik sind deshalb aufgefordert, diese individuellen Lebensentwürfe zu begleiten und dazu die geeigneten Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, damit „work and life balance“ effektiv verwirklicht werden kann: Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor das große frauenpolitische Thema. Moderne Frauenpolitik muss sich an den Erwartungen, Lebensentwürfen und Erfahrungen von Frauen in allen Lebensphasen und -situationen orientieren. Konkrete Frauen- und Familienpolitik muss die Bedürfnisse aller Frauengenerationen berücksichtigen - die demografische Entwicklung spielt dabei eine große Rolle. Investitionen in Familienfreundlichkeit bringen der Privatwirtschaft und auch dem öffentlichen Dienst eine Rendite - nicht nur ideell, sondern auch finanziell. Moderne Gleichstellungspolitik ist und bleibt gerade auch vor diesem Hintergrund eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Artikel 3 Abs. 2 GG weist in die richtige Richtung: Festgefahrene Strukturen müssen verändert und überholte Rollenbilder hinterfragt werden. Die Herausforderungen moderner Gleichstellungspolitik sind nur im Konsens aller gesellschaftlichen Gruppen zu meistern. Frauen müssen heute wie damals – auch und gerade in unserem gewerkschaftlichen Umfeld - eine Vielzahl von Männern noch davon überzeugen, dass eine effektive Gleichstellungspolitik nicht zu ihrem Nachteil ist.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Erziehungsgeld Elternzeit

Die wichtigsten Bestimmungen
für Beam(t)e(n)nen, Angestellte
und Arbeiter(innen).

13. Auflage – November 2004

Ihre Ansprechpartnerin:
Sibylle Scholz
dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin
Tel. (030)40 81 44 00
Fax (030)40 81 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

1

Broschüre Erziehungsgeld/Elternzeit

Die dbb bundesfrauenvertretung informiert mit Broschüren zum Thema Elternzeit/Erziehungsgeld sowie zum Thema Mutterschutz. Besonders die Broschüre Elternzeit/Erziehungsgeld ist viel gefragt, denn die Vorschriften sind kompliziert und unübersichtlich und unterscheiden sich im Beamtenbereich auf Bundes- und Landesebene. Die Broschüre informiert deswegen in übersichtlicher Form über die wichtigsten Regelungen.

Flyer Gender Mainstreaming

Die dbb bundesfrauenvertretung informiert auch zum Thema Gender Mainstreaming durch einen Flyer, den Sie bei uns anfordern können. Auch wenn sich bei den Kollegen beim Wort „Gender Mainstreaming“ ein spontaner Widerwille gegen Anglizismen beobachten lässt – handelt es sich doch um ein Thema, das gerade von Frauen immer wieder auf die Agenda gebracht wird – halten wir es für wichtig, dass dieser Begriff auch im dbb mit Leben gefüllt wird. Und damit jeder weiß, worum es dabei geht, haben wir den Flyer herausgegeben, der schon zu so manchem Aha-Erlebnis bei unseren Kollegen geführt hat.

Frauenpolitische Fachtagungen

Mitgliederinformation ist wichtig. Deswegen führt die dbb bundesfrauenvertretung jährlich Frauenpolitische Fachtagungen durch, mit denen wir jeweils über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreichen. Diese Veranstaltungsart hat einen großen Multiplikatoreneffekt und widmet sich aktuellen Themen. Unser Konzept ist dabei die Kombination von namhaften wissenschaftlichen Experten und politischen Akteuren, um politische Positionen zu hinterfragen, zu diskutieren, neu zu formulieren und damit die politische Diskussion innerhalb und außerhalb des dbb wirksam zu beeinflussen. Die Frauenpolitischen Fachtagungen sind fester Bestandteil unserer Informationspolitik. Wir haben mit den Frauenpolitischen Fachtagungen im Jahr 2001 begonnen und die Reihe 2003 fortgesetzt.

Im Jahr 2003 war das Motto der 2. Frauenpolitischen Fachtagung „Artikel 6 – Familie ist kein Hobby!“.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

2. Frauenpolitische Fachtagung

„Art. 6 GG –
Familie ist kein Hobby“

E i n l a d u n g

Montag, 26. Mai 2003
im
dbb forum berlin

Programm

- 10.00 Uhr **Eröffnung und Begrüßung**
Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 10.30 Uhr **Art. 6 GG - Familie ist kein Hobby!**
Renate Schmidt
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Ansprache
- 11.15 Uhr **Chancen und Risiken im
Familienentwicklungsprozess –
Herausforderungen für eine andere
Familienpolitik**
Prof. Dr. Dr. Dr. Wassilios E. Fthenakis
München, Bozen
Vortrag mit Diskussion
- 12.00 Uhr **Zukunftsfaktor Familie in Deutschland
– Ansätze und Modelle für ein
umfassendes Reformprojekt**
Prof. Dr. Stefan Sell, Koblenz
Vortrag mit Diskussion
- 12.45 Uhr
bis 13.30 Uhr **Imbiss**
- 13.30 Uhr **Podiumsdiskussion
„Art. 6 GG - Familie ist kein Hobby!“**
Politikerinnen und Politiker der im Bundes-
tag vertretenen Parteien diskutieren unter
Moderation von Juliane Hielscher (ZDF)
- 15.00 Uhr **Grußwort**
Erhard Geyer
Vorsitzender des dbb
- 15.15 Uhr **Schlusswort**
Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 15.45 Uhr **Ende der Fachtagung**



Die 3. Frauenpolitische Fachtagung 2004 widmete sich dem Thema „Chance Europa – Chance für Frauen!“.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

3. Frauenpolitische Fachtagung

„Chance Europa –
Chance für Frauen!“

E i n l a d u n g

Montag, 07. Juni 2004
im
dbb forum berlin

Programm

- 10.00 Uhr **Eröffnung und Begrüßung**
Helene Wildfeuer
Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 10.15 Uhr **Grußwort**
Peter Heesen
Bundesvorsitzender des
dbb beamtenbund und tarifunion
- 10.30 Uhr **Chancen für Frauen
– in Deutschland und in Europa**
Renate Schmidt
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Festvortrag
- 11.15 Uhr **Frauen in guter Verfassung? – Gleichstel-
lungspolitik in der Europäischen Union**
Prof. Dr. Christiane Lemke, Hannover
Fachreferat mit Diskussion
- 11.50 Uhr **„Wie wirkt sich europäisches (Verfassungs-)
Recht auf nationales Recht aus? Dargestellt
am Beispiel des Gleichstellungsrechts“**
Prof. Dr. Beate Rudolf, Berlin
Fachreferat mit Diskussion
- 12.30 Uhr **Mittagspause**
- 13.15 Uhr **Hat Gender Mainstreaming auf europäi-
scher Ebene eine Daseinsberechtigung?**
Barbara Helfferich
Mitglied im Kabinett der EU-Kommissarin
Anna Diamantopoulou
Fachreferat mit Diskussion
- 14.00 Uhr **Podiumsgespräch:**
**„Ausgewogene Beteiligung von Frauen und
Männern in politischen Entscheidungs-
prozessen und Entscheidungsgremien“**
Prof. Dr. Rita Sußmuth, Bundestags-
präsidentin a.D., Sabine Leutheusser-
Schnarrenberger, MdB und Irmingard
Schewe-Gerigk, MdB
Moderation: Cordula Tutt (Financial Times
Deutschland)
- 15.30 Uhr **Schlusswort**
Helene Wildfeuer
Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 15.45 Uhr **Ende der Fachtagung**

„Gender Mainstreaming – die Schlüsselstrategie auch in der europäischen Gleichstellungspolitik – sollte aus meiner Sicht flächendeckend verbandsintern, national und international eine stärkere Rolle spielen, wenn wir nicht den Anschluss an unsere europäischen Nachbarn verpassen wollen.“ Mit diesen Worten eröffnete die Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, am 7. Juni 2004 in Berlin die 3. Frauenpolitische Fachtagung, deren Motto „Chance Europa - Chance für Frauen!“ kurz nach der Erweiterung der EU und in der Woche der Wahl zum Europaparlament nicht aktueller hätte sein können.



*Am Rande der 3. Frauenpolitischen Fachtagung 2004.
v.l.n.r.: Cordula Tutt (Moderation), Helene Wildfeuer; Rita Süßmuth, Bundes-
tagspräsidentin a.D.; Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, MdB; Irmingard
Schewe-Gerigk, MdB*

Im Mai 2005 haben wir bei unserer 4. Frauenpolitischen Fachtagung zum Thema „Umbau der sozialen Sicherungssysteme – bleiben Frauen auf der Strecke?“ die Probleme aufgezeigt, die durch den demografischen Wandel vorprogrammiert sind. Der demografische Wandel wird binnen kurzer Zeit die Sozialversicherung vor große Herausforderungen stellen. Die Lebenserwartung in Deutschland ist weiter gestiegen. Aus den Daten des Statistischen Bundesamtes geht hervor, dass die durchschnittliche Lebenserwartung für Männer 75,4 Jahre und für Frauen 81,2 Jahre beträgt. Zwischen 1999 und 2001 hatte der Wert noch bei 75,1 (Männer) und 81,1 (Frauen) Jahren gelegen. Hinzu kommt, dass die deutsche Geburtenrate auch im internationalen Vergleich besonders niedrig ist. Es ist deswegen wichtig, jetzt die Weichen richtig zu stellen, damit sich die kommenden Reformen der Sozialversicherung nicht gegen die Frauen auswirken. Wir werden im Interesse der Frauen die anstehenden Reformen kritisch begleiten.

Im internationalen Vergleich führen die gute Ausbildung und die eigene Erwerbstätigkeit von Frauen nicht überall zu so niedrigen Geburtenraten wie in Deutschland. Das hat die Deutsche Stiftung Weltbevölkerung in Hannover ermittelt. Eine Deutsche oder eine Italienerin bekommen im Durchschnitt 1,3 Kinder, eine Spa-



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

4. Frauenpolitische Fachtagung

„Umbau der sozialen
Sicherungssysteme –
bleiben Frauen auf der
Strecke?“

Einladung

Montag, 30. Mai 2005
im
dbb forum berlin

Programm

- 10.00 Uhr **Eröffnung und Begrüßung**
Helene Wildfeuer
Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 10.30 Uhr **Grußwort**
Peter Heesen
Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion
- 11.00 Uhr **Deutschland auf dem Weg in den Grund-
sicherungsstaat – Wo „versteckt“ sich der
Umbau der sozialen Sicherungssysteme?**
Prof. Dr. Stefan Sell, Koblenz
Vortrag mit Diskussion
- 11.45 Uhr **Soziale Sicherungssysteme im Spannungs-
feld von Solidarität und Nachhaltigkeit**
Dr. Stefan Etgeton, Berlin
Vortrag mit Diskussion
- 12.30 Uhr **Mittagspause**
- 13.15 Uhr **Soziale Sicherung der Frau.
Ein neues Leitbild**
Prof. Dr. Barbara Riedmüller, Berlin
Vortrag mit Diskussion
- 14.00 Uhr **Podiumsgespräch:
Krankenversicherung als politischer
Spielball – Fluch oder Segen?**
Dr. Astrid Bühren
Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes
Siglinda Hasse
stellvertretende Vorsitzende der dbb tarifunion
Barbara Helfferich
ehem. Mitglied im Kabinett der EU-Kommissarin
Anna Diamantopoulou
Prof. Dr. Dr. Karl W. Lauterbach
angefragt
Dr. Doris Pfeiffer
Vorsitzende des Vorstandes des vdk
Ulrike Pott
Pressesprecherin des PKV-Verbandes
Ulla Schmidt
Bundesministerin für Gesundheit und soziale
Sicherung – *angefragt*
Moderation: Cordula Tutt
(Financial Times Deutschland)
- 15.30 Uhr **Schlusswort**
Helene Wildfeuer
Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 15.45 Uhr **Ende der Fachtagung**

nieren 1,2. Dagegen registriert Norwegen 1,8 Kinder pro Frau. In Neuseeland und den USA liegt diese Zahl mit 2,0 und 2,1 Kindern sogar noch höher. Doch gerade in den zuletzt genannten Ländern sind besonders viele Frauen berufstätig. Alicia Adsera von der University of Illinois in Chicago nahm dieses Phänomen unter die Lupe und fand eine Reihe weiterer Faktoren, die den Kinderwunsch von Frauen beeinflussen: So verzichten Frauen eher auf Kinder, wenn sich ihr Einkommen während der Schwangerschaft und in den Jahren danach verringert. Auch das Risiko, nach einer Babypause arbeitslos zu werden, dämpft den Wunsch nach Kindern. Daher steigt in Ländern mit geringer Arbeitslosigkeit die Zahl der Kinder wieder an, da die Mütter mit großer Sicherheit wieder einen Job finden werden.



Bundesministerin Renate Schmidt erläutert, welche besonderen Chancen für Frauen sie in Europa sieht

Wer also die Geburtenrate erhöhen will, sollte als erstes dafür sorgen, dass Mütter möglichst einfach wieder einen Job finden und dass die finanziellen Einbußen durch die Schwangerschaft gering bleiben.

Der internationale Frauentag wird jährlich am 8. März als Zeichen für mehr Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter begangen. Jedes Jahr am 8. März fordern Politik, Gewerkschaften und Hilfsorganisationen im Chor erneut verstärkte Bemühungen um die Gleichstellung von Frauen. Die zentrale Forderung in den Erklärungen zum internationalen Frauentag ist immer wieder, die Voraussetzungen zu verbessern, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren – ein dauerndes und zentrales Anliegen auch der dbb bundesfrauenvertretung. Aber internationale Gedenktage sind nur ein Feigenblatt – solche Tage beschäftigen sich mit Dingen und Personengruppen, die im normalen gesellschaftlichen Leben nicht die ihnen zukommende Wertschätzung erhalten. Immerhin führt der internationale Frauentag aber dazu, zumindest einmal im Jahr die Aufmerksamkeit vermehrt auf die Frauen zu lenken - mehr als die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland ist weiblich.

Die dbb bundesfrauenvertretung richtet selbst keine besonderen Veranstaltungen zum internationalen Frauentag aus. Wir halten es für sinnvoller, unsere Kräfte auf eigene Veranstaltungen zu konzentrieren, die für die weiblichen dbb Mitglieder ausgerichtet werden und unseren Mitgliedern damit mehr nützen. Bei unseren



Über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchen die Frauenpolitischen Fachtagungen

Frauenpolitischen Fachtagungen, die jeweils zum Frühjahrsende und damit deutlich zeitversetzt zum internationalen Frauentag stattfinden, haben wir Gelegenheit, gezielt die Themen aufzugreifen, die insbesondere Frauen im öffentlichen Dienst betreffen.

Zu allen Frauenpolitischen Fachtagungen sind jeweils umfangreiche Dokumentationsbroschüren erschienen, die für gewerkschaftliche Veranstaltungen bei der dbb bundesfrauenvertretung abgefragt werden können und auf unserer Homepage www.frauen.dbb.de unter dem Link Publikationen zum Herunterladen bereit stehen.

Zusammenfassung

Wir haben in den Jahren 2002 bis 2006 unsere Informations- und Öffentlichkeitsarbeit erheblich ausgebaut und intensiviert. Die Ergebnisse dieser Informationspolitik geben uns recht: Unsere Angebote werden – gerade im Bereich der neuen Medien - mehr und mehr genutzt. Die dbb bundesfrauenvertretung wird im dbb und über seine Grenzen hinaus besser wahrgenommen. Das zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Unsere überaus erfolgreichen Fachtagungen werden wir auch in den kommenden Jahren fortführen – denn: wer besser informiert ist, hat einen wichtigen Vorsprung.



NÜRNBERGER



Vorsorge für jeden Lebensbereich

Spezialversichert. Mehr fürs Geld.

Sichern Sie Ihre Zukunft. Und die Ihrer Familie. Mit unseren speziellen Angeboten für den öffentlichen Dienst sparen Sie bares Geld. Denn wir bieten Vorsorge abgestimmt auf Ihren Berufsstand.

Anruf genügt. Wir nehmen uns gern Zeit für Sie.

Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
Telefon (09 11) 5 31-21 00
Telefax (09 11) 5 31-34 57

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER



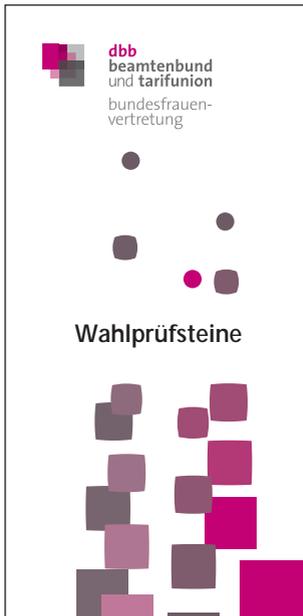
Beamten Versicherungen



Reagieren – politische Gegebenheiten konstruktiv nutzen

Gewerkschaftliche Aufgabe der dbb bundesfrauenvertretung ist es aber nicht nur zu informieren, sondern auf beabsichtigte politische Maßnahmen zu reagieren.

Wahlprüfsteine



Die dbb bundesfrauenvertretung hat zu Bundestagswahl 2005 „Wahlprüfsteine“ in Form von sieben Fragekomplexen zu familien- und frauenpolitischen Themen an die Vorsitzenden der Parteien, die sich zur Bundestagswahl stellten, gerichtet. Die Wahlprüfsteine lauteten:

Die sozialen Sicherungssysteme stehen aufgrund der demografischen Entwicklung vor großen Herausforderungen. Welche Wege sehen Sie zu einer deutlichen Erhöhung der Geburtenrate? Wo sollte aus Ihrer Sicht **staatliche Familienpolitik** schwerpunktmäßig ansetzen?

Familie und eigene Erwerbstätigkeit sind nur dann miteinander vereinbar, wenn die Kinderbetreuung gewährleistet ist. Wie wollen Sie eine Verbesserung der derzeitigen Situation bei der **Kinderbetreuung** erreichen?

Die Erziehung von Kindern ist eine Aufgabe, die im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt. Wie sollen vor diesem Hintergrund Elternzeit und Erziehungsgeld fortentwickelt werden? Wie kann die Väterbeteiligung an der **Erziehungsarbeit** erhöht werden? Wie soll Erziehungsleistung und Familien-

arbeit staatlich honoriert werden? Wie wollen Sie **Lohngerechtigkeit** zwischen Frauen und Männern herstellen und sicherstellen, dass es sich nicht nachteilig auswirkt, Kinder zu haben?

Die Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit ist eine staatliche Pflichtaufgabe. Welche konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei, um **Gender Mainstreaming** flächendeckend umzusetzen? Wie und in welchem Umfang werden Sie die Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes weiter vorantreiben?

Auch im öffentlichen Dienst sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Wie wollen Sie den Anteil von Frauen in **Führungspositionen** im öffentlichen Dienst und in den privatisierten Bereichen erhöhen?

Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, um das deutsche **Steuerrecht familienfreundlicher** zu gestalten? Wie wollen Sie den Familienleistungsausgleich fortentwickeln? Wie stehen Sie zur steuerlichen Berücksichtigung erwerbsbedingter Betreuungskosten für Kinder als Werbungskosten?

Wie wollen Sie im Interesse von Frauen die **Alterssicherungssysteme** fortentwickeln? Wie wollen Sie die Anerkennung von Erziehungs- und Pflegeleistungen in diesem Bereich verbessern?

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Wahlprüfsteine als Flyer publiziert und den Mitgliedsverbänden des dbb zur Verfügung gestellt. Die Antworten der Parteien wurden wegen der knappen Zeitvorgabe der Bundestagswahl in frauen im dbb, im dbb magazin und auf der Homepage www.frauen.dbb.de veröffentlicht.

Auseinandersetzung mit der Koalitionsvereinbarung vom 11.11.2005

Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich mit der Koalitionsvereinbarung vom 11.11.2005 intensiv auseinander gesetzt. Im Hinblick auf Themenbereiche wie Gender Mainstreaming, Förderung von Familien oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie hält die dbb bundesfrauenvertretung den Koalitionsvertrag für eine gute Grundlage für die künftige Regierungsarbeit. Allerdings hätte sich die dbb bundesfrauenvertretung – bei allem Verständnis für offene Formulierungen in einem Koalitionsvertrag – mehr konkret umrissene Einzelvorhaben gewünscht, wie sie von den Koalitionären im Wahlkampf versprochen worden waren. Die dbb bundesfrauenvertretung hat im November 2005 zur Koalitionsvereinbarung wie folgt Stellung bezogen:

Gender Mainstreaming und Gleichstellung fördern!

Mit gemischten Gefühlen sieht die dbb bundesfrauenvertretung den „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, der einmal in jeder Legislaturperiode vorgelegt werden soll. Er wird zwar zu einer Verwaltungsvereinfachung führen, soll aber alle anderen durch das BMFSFJ bislang abgegebenen Detailberichte der Bundesregierung zu den Themen der Frauen- und Gleichstellungspolitik ersetzen. Es ist zu befürchten, dass dadurch das politische Gewicht der Frauen- und Gleichstellungspolitik sinkt und Detailbereiche, in denen es tatsächliche Probleme gibt, in dem „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ nicht mit der richtigen Gewichtung aufgegriffen werden, bzw. gar nicht mehr aufgegriffen werden können. Durch diese neue Form der Berichterstattung wird die Frauen- und Gleichstellungspolitik nur noch einmal pro Legislaturperiode zum wirklich ausschließlichen Thema politischer Debatten. Das ist zu wenig! Wer Gender Mainstreaming tatsächlich fördern will, muss Defizite und Lösungsmöglichkeiten fortlaufend aufzeigen und somit auch fortlaufend auf politischer Ebene diskutieren. Nur so sind auf Dauer wirkliche Veränderungen zu erreichen.



Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt deshalb, dass die neue Bundesregierung ausdrücklich die Genderkompetenz stärken möchte. Leider wird hierzu im Koalitionsvertrag nichts Näheres ausgeführt. Das wohl nur beispielhaft genannte Genderkompetenzzentrum reicht jedenfalls allein nicht aus, denn Gender Mainstreaming muss auf allen Ebenen gelebt und verwirklicht werden. Wie die ange-dachten sonstigen „angemessenen und notwendigen Instrumente“ zur Stärkung der Genderkompetenz aussehen sollen, bleibt unklar und hätte einer genaueren Darstellung bedurft.

Als negativ in diesem Zusammenhang kritisiert die dbb bundesfrauenvertretung nachdrücklich, dass die Koalitionsvereinbarung keine zuverlässige Aussage darüber enthält, wie mit dem in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr abgeschlossenen Antidiskriminierungsgesetz weiter umgegangen werden soll. Der in der Vereinbarung genannte Passus „Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien werden in deutsches Recht umgesetzt“ ist wenig aussagekräftig und wäre zudem entbehrlich gewesen, da die Bundesrepublik ohnehin verpflichtet ist, EU-Recht in nationales Recht umzusetzen. Wichtiger wäre gewesen, zu einer konkreten Umsetzung Stellung zu nehmen. Darüber wird der Bürger allerdings im Unklaren gelassen.

Familienförderung auch im Steuerrecht vorantreiben

Eine Realisierung der Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten bei der Einkommensteuer begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung ausdrücklich. Die Bundesregierung möchte damit der geminderten steuerlichen Leistungsfähigkeit von erwerbstätigen Eltern Rechnung tragen und letztlich auch den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entsprechen. Sie betont aber auch, dass Betreuungskosten Eltern nicht davon abhalten dürfen, dem Kind den Besuch eines Kindergartens und eine gute Förderung zu ermöglichen.

Aus dem Willen zu einer steuerlichen Förderung der Kinderbetreuung leitet die dbb bundesfrauenvertretung nun die Hoffnung ab, dass als Konsequenz binnen kurzer Zeit eine Vorschrift geschaffen werden wird, nach der erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten vom ersten Euro an als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben absetzbar sind. Hierzu betreibt sie seit geraumer Zeit ein gerichtliches Verfahren, das derzeit beim Bundesfinanzhof anhängig ist.

Insgesamt sollte die steuerliche Entlastung von Familien tragend an die Existenz von Kindern geknüpft sein. Das Steuersystem muss im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser auf flexible Arbeitszeitmodelle eingehen. In diesen Zusammenhang gehört es auch, die bisher unterschiedlichen Einkommensbegriffe im Steuer-, Sozial- und Unterhaltsrecht zu harmonisieren.

Elterngeld in anderen Ländern bereits erfolgreich eingeführt

Als wichtigstes familienpolitisches Element im Koalitionsvertrag plant die große Koalition die Einführung eines Elterngeldes. Dieses soll als Einkommensersatzleistung ausgestaltet werden, um die finanziellen Einbußen in der Familienphase im Rahmen zu halten. Die Beschränkung des Elterngeldes auf die Dauer von einem

Jahr setzt jedoch voraus, dass ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, damit die Eltern bereits nach einem Jahr tatsächlich in das Erwerbsleben zurückkehren können. In diesem Bereich sind bisher noch deutliche Defizite zu verzeichnen.

Bei der Ausgestaltung des Elterngeldes muss jedoch darauf geachtet werden, dass nicht sozial schwache und allein erziehende Elternteile gegenüber der bisherigen Regelung benachteiligt werden. Möglicherweise wird sich das Elterngeld auch als taugliches Instrument dazu erweisen, mehr Väter in die Erziehungsaufgaben mit einzubinden. In Skandinavien sind die Erfahrungen mit Elterngeldmodellen positiv – das Elterngeld könnte sich auch in Deutschland als günstiges Instrument der Familienförderung erweisen. Als Startzeitpunkt für das neue Elterngeld ist 2007 im Gespräch – eine ehrgeizige Zeitvorgabe.

Deutschland braucht mehr Kinder!

Eines der gravierendsten Probleme, mit denen sich die Koalition in den nächsten Jahren auseinandersetzen muss, ist sicherlich die Sicherung und Finanzierung der sozialen Systeme in Deutschland. Vieles krankt hier an der schwachen Geburtenrate in der Bundesrepublik und der damit zunehmenden Überalterung der Bevölkerung. Die Kinder- und Familienförderung hat deshalb als eines der Hauptthemen der großen Koalition bereits in die Präambel des Koalitionsvertrages Eingang gefunden.

Einen besonders breiten Raum im Koalitionsvertrag nimmt das Thema „Deutschland braucht mehr Kinder“ ein. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt dies ausdrücklich, weist aber darauf hin, dass sich Familienpolitik zielgerichteter an diejenigen wenden sollte, die zur Erhöhung der Geburtenrate – rein biologisch – noch maßgeblich beitragen können. Die Familienpolitik der jetzigen Koalition sollte deswegen gerade die Gruppe der jetzt 35- bis 40-jährigen Frauen als Zielgruppe im Auge behalten. In fünf Jahren sind diese sogenannten „geburtstarken Jahrgänge“ ihrer fertilen Phase entwachsen. Wenn Familienpolitik erst in fünf Jahren greift, müsste die Geburtenrate, um denselben Effekt zu erzielen, deutlich stärker ansteigen. Hier sollte die Bundesregierung möglicherweise mit Spezialprogrammen agieren, um diese Jahrgänge jetzt noch rechtzeitig zu erreichen.

Kinderbetreuung ausbauen!

Kinderbetreuung ist für viele Frauen der zentrale Punkt bei der Frage, ob sie ihrem Kinderwunsch nachgeben oder nicht. Ohne ein entsprechendes Angebot können sie Familie und Beruf kaum miteinander vereinbaren und oftmals erst viele Jahre nach einer Geburt wieder am Berufsleben teilnehmen. Dies hat auch die Koalition erkannt. Wie bereits geschildert, soll die Kinderbetreuung steuerlich gefördert werden. Die Finanzierung einer Kinderbetreuung ist für die Familien sicherlich wichtig, oftmals scheitert es aber nicht daran, sondern am Fehlen eines Kinderbetreuungsplatzes.

Gerade für Kinder unter drei Jahren gibt es bisher deutlich zu wenig Betreuungsplätze, wodurch eine frühzeitige Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt



erschwert wird. Nach dem Koalitionsvertrag soll im Jahr 2010 ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen verfügbar sein. Der Verpflichtungscharakter dieser Aussage erscheint der dbb bundesfrauenvertretung jedoch zweifelhaft. Nach einer vollständigen Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen für die ab Dreijährigen sollte der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz auf alle Kinder ab dem zweiten Lebensjahr ausgeweitet werden. Erstrebenswert wäre ein Anspruch auf Betreuungsmöglichkeiten ab Geburt des Kindes, wenn die Eltern dies wünschen.

Die Offensive „Familienbewusste Arbeitswelt“ soll das Thema Elternschaft, auch und besonders von Führungskräften, aufgreifen und konkrete Vorschläge für eine bessere Balance für Familie und Arbeitswelt in Unternehmen verankern. Dies ist ein positiver Ansatz, der nicht nur für Unternehmen, sondern auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes wegweisende Inhalte enthalten sollte. Der Ausbau betrieblicher und betrieblich organisierter Kinderbetreuungseinrichtungen soll im Rahmen eines Unternehmensprogramms vorangetrieben werden. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung hat der öffentliche Dienst in diesem Bereich eine Vorreiterrolle. Nicht nur Kinderbetreuungsmodelle im Bereich der Wirtschaft, sondern auch behörden- und dienststelleneigene Kinderbetreuungseinrichtungen sollten stärker gefördert werden.

Zu dieser Thematik bleibt abschließend anzumerken, dass die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen bislang keine direkte Bundesmaterie ist. Länder und Kommunen müssen deshalb finanziell besser ausgestattet werden, wenn sich die Kinderbetreuung nachhaltig verbessern soll. Der Bund darf sich nicht aus seiner Verantwortung für diesen Bereich verabschieden, sondern muss sich auch finanziell aktiv einbringen. Gleichzeitig sind die Länder gefordert, hier Prioritäten zu setzen.

Gleiche Chancen für alle!

Positiv ist, dass sich die Koalition für einen besseren, benachteiligungsfreien Zugang zu existenzsichernder Erwerbsarbeit und zu Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen einsetzen will. Die Koalition will, dass Männer und Frauen gleichermaßen Familien- und Erwerbsarbeit wahrnehmen können. Diesen Willen zu einer partnerschaftlicheren Aufgabenteilung unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung voll. Allerdings bleibt abzuwarten, welche Modelle hierzu konkret entwickelt werden.

Auch die Bildungspolitik ist ein vorrangiges Element einer familienfördernden Politik - nicht nur aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung. Kinder mit besseren Bildungschancen haben später die besseren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Deswegen ist es wichtig, Eltern in ihrer primären Erziehungsverantwortung und -fähigkeit zu stärken und gerade für Familien mit sozialen Risiken besondere Angebote zu entwickeln. Die soziale Herkunft von Kindern darf nicht über ihre Bildungs- und Lebenschancen entscheiden.

Insgesamt ist es nach Ansicht der dbb bundesfrauenvertretung wichtig, Politik für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ganzheitlich auszurichten. Familien als Leistungsträger in der Gesellschaft sollten auch in ihrer Leistungsfähigkeit und Eigen-

verantwortung gestärkt werden. Eine Stärkung der Eigenverantwortung darf aber aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung auf keinen Fall darin bestehen, dass sich der Staat mehr und mehr aus seiner Verantwortung für die Familien zurückzieht.

Mit dem Koalitionsvertrag wurde in vielen Bereichen der Grundstein gelegt für eine frauen- und familienfördernde Politik – es bleibt wie immer abzuwarten, was davon umgesetzt wird und wie es umgesetzt wird. Die dbb bundesfrauenvertretung wird die Entwicklung auch in den nächsten Jahren konstruktiv kritisch begleiten und hofft auf eine starke Durchsetzungskraft des zuständigen Ministeriums.

Begleitung von Gesetzgebungsvorhaben – eigene Positionen formulieren

Die dbb bundesfrauenvertretung wirkt bei Gesetzgebungs- und Verordnungsvorhaben dadurch mit, dass sie ihre Meinung aktiv formuliert und publiziert. Dies geht von Stellungnahmen gegenüber dem dbb bis hin zu eigenen Gesprächen mit Politikerinnen und Politikern, um die Interessen der Frauen dort zu platzieren, wo sie notwendig sind, nämlich im politischen Entscheidungsprozess.

*Nähe zu politischen Entscheidungsträgerinnen: Helene Wildfeuer
im Gespräch mit Bundesministerin Renate Schmidt am Rande
der Frauenpolitischen Fachtagung 2004*





Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble im Gespräch mit Helene Wildfeuer am Rande der gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung 2006 in Köln

Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten - Gesetzesnovelle

Die Forderung der dbb bundesfrauenvertretung nach einer steuerlichen Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten war auch nach der Bundestagswahl 2005 über die Fraktionsgrenzen hinweg sehr umstritten. Letztendlich kam es hier zu einer Neuregelung, die zum 1.1.2006 in Kraft getreten ist und die die dbb bundesfrauenvertretung kritisch begleitet hat.

Die große Koalition hatte es sich in der Koalitionsvereinbarung vom 11.11.2005 zum Ziel gesetzt, Familienpolitik zum Schwerpunkt zu machen. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten waren zu diesem Zeitpunkt oberhalb von 1548 Euro bis zu 1500 Euro als außergewöhnliche Belastung steuerlich absetzbar.

Die ursprünglichen Pläne von Bundesministerin von der Leyen zur steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten von Anfang Januar 2006 stießen auf die Kritik und das Erstaunen der dbb bundesfrauenvertretung. Nach den Ergebnissen der Klausurtagung der Koalition in Genshagen am 11. Januar 2006 sollten künftig Betreuungskosten von bis zu 4000 Euro im Jahr abzugsfähig sein. Bei Kindern unter sechs Jahren sollten nur die Aufwendungen oberhalb von 1000 Euro absetzbar sein, für Kinder über sechs Jahre dagegen die Aufwendungen

vom ersten Euro an. Zudem sollten Alleinverdiener keine erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten absetzen können. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, hatte sich die Koalition außerdem darauf verständigt, die Förderung von Privathaushalten als Arbeitgeber auszuweiten. Die Steuerausfälle bei Bund, Ländern und Kommunen wurden mit 460 Mio. Euro beziffert. Dies wäre wieder keine Lösung gewesen, die erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sachgerecht als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben angesehen hätte. Es wäre bei der verfehlten Würdigung der Kinderbetreuungskosten als außergewöhnliche Belastung geblieben.

Kinderbetreuungskosten sind aber aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung gerade keine außergewöhnliche Belastung, sondern Kosten, die zur Erhaltung und Sicherung der eigenen Einkünfte der Eltern notwendig sind. Deshalb müssen sie zwingend steuerrechtlich Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben sein, weil eine Erwerbstätigkeit nur dann überhaupt möglich ist, wenn die Kinder währenddessen betreut werden. Außerdem hätte ein Selbstbehalt von 1000 Euro bei den Betreuungskosten für Kinder im Vorschulalter die Pläne konterkariert, Frauen schon nach einem Jahr frühzeitig wieder in die Erwerbstätigkeit zurück zu bringen. Gerade in der Altersklasse, wo eine externe Betreuung der Kinder notwendig ist, wäre den Eltern ein erheblicher Eigenbehalt zugemutet worden. Dies hätte besonders allein Erziehende hart getroffen, die auf externe Betreuung und eigene Erwerbstätigkeit angewiesen sind. Ca. neunzig Euro monatlich hätten nach dieser Regelung die Eltern allein aufbringen müssen. Dieser Betrag schmälert aber die steuerliche Leistungsfähigkeit der Eltern. Schon die horizontale Steuergerechtigkeit, nach der jeder nur entsprechend seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit besteuert werden darf, geböte es deshalb, erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten bei der Steuer voll zu berücksichtigen – denn Geld, das bereits für die Kinderbetreuung ausgegeben worden ist und den Eltern damit nicht mehr zur Verfügung steht, darf der Staat nicht mehr mit Steuern belegen. Um den Eltern eine echte Wahlfreiheit zwischen Familie und Erwerbstätigkeit zu gewährleisten, ist es notwendig, dass der Staat die Eltern bei den Betreuungskosten finanziell schadlos stellt, anstatt sie auf einem Teil der Kosten „sitzen zu lassen“. Auch mit dem sogenannten „Kirchhof-Urteil“, nach dem die soziale Teilhabe zum Existenzminimum zählt (z.B. durch Mitgliedschaft in Vereinen o.ä.) lässt sich eine Altersgrenze von sechs Jahren nicht stichhaltig begründen. „Wenn die Koalition eine Erhöhung der Geburtenrate erreichen will, ist dies sicher nicht der zielführende Weg. Die Pläne sind in sich nicht konsistent. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum nicht endlich die sachlich richtige Würdigung von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten eingeführt wird. Auch die beabsichtigte Altersgrenze von sechs Jahren ist nicht stichhaltig begründbar. Wir raten Frau von der Leyen dringend, sich rechtzeitig von versierten Steuerpolitikern beraten zu lassen, damit nicht einmal mehr die Chance vertan wird, die steuerrechtliche Lage für Familien nachhaltig positiv zu verändern. Die richtige Lösung wäre die volle Absetzbarkeit von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten vom ersten Euro an für alle Erwerbstätigen. Dafür streitet die dbb bundesfrauenvertretung vor dem



Bundesfinanzhof mit guten Erfolgsaussichten. Die dbb bundesfrauenvertretung und die Deutsche Steuer-Gewerkschaft DSTG stehen der Bundesfamilienministerin gern für Gespräche zur Verfügung“ sagte die Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer am 12. Januar 2006 in Berlin.

Schon am 16. Januar 2006 hatte die SPD den Kompromiss von Genshagen aufgekündigt und auch für Kleinkinder eine Absetzbarkeit ab dem ersten Euro gefordert. Dieser Forderung hatten sich Teile der Union angeschlossen. Insbesondere die Ausweitung der Förderung auf Alleinverdiener war bis zuletzt umstritten. Erfreut nahm deshalb die dbb bundesfrauenvertretung die Überlegungen der SPD vom 16. Januar 2006 zur Kenntnis, erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten nun doch vom ersten Euro an für alle steuerlich abzugsfähig zu machen. „Nicht einmal eine Woche nach den anders lautenden Beschlüssen der Koalition nimmt die SPD damit die langjährige Forderung der dbb bundesfrauenvertretung auf, erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten vom ersten Euro an als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben steuerlich absetzbar zu machen. Darüber freue ich mich, denn eine solche Steuergesetzgebung nutzt Familien mit Kindern und verteilt die finanziellen Risiken der Elternschaft gerechter. Die Betreuung von Kindern ist eine gesamtgesellschaftlich unverzichtbare Aufgabe. Deswegen darf der Staat Eltern mit den Kosten hierfür nicht allein lassen“ so Helene Wildfeuer.

Am 31. Januar 2006 einigte sich die Koalition letztlich auf einen neuen Kompromiss zur Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten und legte damit ihren wochenlangen Streit über die steuerliche Förderung von Kinderbetreuungskosten bei. Danach sollen voll berufstätige Eltern die Kosten für die Betreuung von Kindern bis zum 14. Lebensjahr künftig vom ersten Euro an steuerlich absetzen können, aber nur zu 2/3 der tatsächlich angefallenen Beträge bei einer Obergrenze von 4.000 Euro. Anders als nach den ursprünglichen Planungen werden auch Familien mit nur einem berufstätigen Elternteil in die neue Förderung einbezogen. Dies hatte vor allem die CSU verlangt. Dabei sollen aber nur die Betreuungskosten für Kinder von drei bis sechs Jahren absetzbar sein, auch hier nur zu 2/3. Der Kompromiss vom 31.1.2006 differenziert unterschiedliche Lebensmodelle.

Allein Erziehende und Paare, bei denen beide Partner erwerbstätig sind: Der Großteil ihrer Kinderbetreuungskosten, nämlich zwei Drittel der Kosten, können bis zu maximal 4000 Euro pro Jahr und Kind von der Steuer abgesetzt werden. Ein Drittel der gesamten Betreuungskosten werden künftig von den Familien selbst getragen.

Rechenbeispiel 1: Die Betreuungskosten betragen jährlich 6000 Euro. Davon kann die Familie 4000 Euro von der Steuer absetzen, 2000 Euro trägt sie selbst.

Rechenbeispiel 2: Die Betreuungskosten betragen insgesamt 1000 Euro. 666 Euro kann die Familie von der Steuer absetzen, 333 Euro trägt die Familie selbst. Allein Erziehende und Doppelverdienerpaare werden gleich behandelt. Auch die allein Erziehenden stehen besser mit der Drittellösung als bisher da. Im Einkommensteuergesetz werden diese Kosten wie Werbungskosten berücksichtigt.

Alleinvertiener: Paare, bei denen nur ein Elternteil erwerbstätig ist, können künftig Kinderbetreuungskosten für Kinder vom 3. bis 6. Lebensjahr von der Steuer absetzen. Für sie gilt dieselbe Rechengrundlage, weil in dieser Altersgruppe der allgemeine Kindergartenbesuch im Rahmen des Rechtsanspruches gesellschaftlich erwünscht ist und Kindergartenkosten nicht vermeidbar sind. Zwei Drittel der Kosten können bis zu maximal 4000 Euro pro Jahr und Kind von der Steuer abgesetzt werden. Ein Drittel der gesamten Betreuungskosten werden von den Familien selbst getragen. Diese Kosten werden laut Einkommensteuergesetz als Sonderausgaben berücksichtigt.

Doppelverdiener können, wenn sie die Werbungskosten steuerlich geltend machen, nicht mehr den Abzug von der Steuerschuld nach § 35a Einkommensteuergesetz für Kinderbetreuung im eigenen Haushalt geltend machen. Dieses schließt sich gegenseitig aus. Alleinvertiener können zudem Kinderbetreuungskosten im eigenen Haushalt unter den verbesserten Bedingungen aus Genshangen steuerlich geltend machen.

So günstig kann Sicherheit sein!



Egal, ob Sie zum Beispiel Ihre Gesundheit, Ihren Lebensstandard oder Ihre Familie günstig absichern möchten – bei der Debeka sind Sie auf alle Fälle gut aufgehoben, denn hier stimmen Preis, Leistung und Service.

Stellen Sie uns auf die Probe. Wir berechnen Ihnen gerne, für Sie völlig unverbindlich, Ihr persönliches Angebot.

Debeka Versichern · Bausparen
Mit Sicherheit zu Ihrem Vorteil.

Hauptverwaltung: Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18 · 56058 Koblenz
Telefon (0261) 498 - 1399 · Telefax (0261) 41402

100 Jahre Debeka
erfahren · sicher · günstig



www.debeka.de



Der in Genshagen beschlossene Finanzrahmen betrug 460 Millionen Euro. Dieser Finanzrahmen bleibt erhalten. Zusätzliche Mittel werden durch den Ausschluss der Doppelförderung bei § 35a Einkommensteuergesetz erzielt. Zudem wurde durch den allgemeinen Anrechnungsbetrag der Eltern in Höhe von einem Drittel der Betreuungskosten über alle Altersgruppen hinweg Geld eingespart.

„Wir haben heute eine ausgewogene Lösung für Familien in Deutschland gefunden“, sagte Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen am 31.1.2006 in Berlin. Die Bundesministerin hatte an den Verhandlungen der Regierungsfractionen zur steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten teilgenommen und den nun beschlossenen Vorschlag mit erarbeitet. „Alle Familien, die Kinderbetreuungskosten haben, können künftig deutlich mehr Geld von der Steuer absetzen. Das ist ein wichtiger Schritt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und schafft Arbeitsplätze“, so von der Leyen. Denn wenn Familien künftig jährlich 4000 Euro pro Kind von der Steuer absetzen könnten, lohne es sich, die Tagesmutter aus der Schwarzarbeit zu holen, ist von der Leyen überzeugt. „Allein Erziehende haben es künftig viel leichter, weil sie mehr Geld von der Steuer absetzen können. Und auch Alleinverdienerpaare können erstmals Kita-Kosten von der Steuer absetzen“, so die Bundesministerin.

„Die dbb bundesfrauenvertretung tritt nach wie vor für die volle Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten für alle Erwerbstätigen vom ersten Euro an ein.“, sagte die Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer am 1. Februar 2006 in Berlin. „In den Randbereichen der neuen Regelungen werden sicherlich Fragen aufkommen, die über kurz oder lang auch die Finanzgerichte beschäftigen werden. Es muss eine eindeutige, genaue und zielgerichtete steuerliche Förderung für alle Familien geschaffen werden, die auch im Auge behält, was sich der Staat leisten will und auf die Dauer leisten kann. Wenn eine effektive Familienpolitik tatsächlich Ziel der Bundesregierung ist, hat sie jetzt die Möglichkeit, positive Änderungen herbei zu führen. Die dbb bundesfrauenvertretung hätte sich eine weiter gehende Lösung gewünscht. Wie so oft war aber ein gemeinsamer Weg der Koalition nur im Konsens auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner möglich. Wir werden kritisch begleiten, ob und wie im Gesetzgebungsverfahren der eingeschlagene Weg modifiziert werden wird.“, so Wildfeuer weiter.

Im Rahmen des entsprechenden Gesetzgebungsverfahrens hatte der Finanzausschuss des Bundesrates erwogen, auch die erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten dem Sonderausgabenabzug zu unterwerfen (Pläne von Schleswig-Holstein) und dem Bundesrat eine entsprechende Entschließung empfohlen. Dies wäre aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein Rückschritt gegenüber der Kompromisslösung vom 31.1.06 (Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten wie Werbungskosten) gewesen: Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sind aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung nicht außergewöhnliche Belastung bzw. Sonderausgabe, sondern Kosten zur Erhaltung und Ermöglichung der Erwerbstätigkeit und damit zur Sicherung der Einkünfte. Deshalb hat

sich die dbb bundesfrauenvertretung in einem Schreiben an den Präsidenten des Bundesrates und die Ministerpräsidenten der Länder gewandt, um diesen Rückschritt zu verhindern.

Am 7.4.2006 hat der Bundesrat dem Gesetzentwurf zugestimmt und gleichwohl die EntschlieÙung gefasst, nach der er die Vorschriften gern zukünftig abgeändert sähe. Die EntschlieÙung hat der Bundesrat dem BMF zur Verfügung gestellt.

Die Neuregelungen – Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten wie Werbungskosten zu 2/3 bis maximal 4000 Euro im Jahr (§ 4f EStG) - sind rückwirkend zum 1. Januar 2006 in Kraft getreten.

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich nach wie vor für die volle Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben vom ersten Euro an ein. Dieses Ziel wird auch mit der neuen Rechtslage nicht erreicht. Das Musterverfahren der dbb bundesfrauenvertretung zur Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben ist vom BFH (Az. VI R 42/03) nach wie vor noch nicht entschieden worden. Deswegen empfiehlt die dbb bundesfrauenvertretung auch weiterhin die Einlegung von Einsprüchen gegen den Einkommensteuerbescheid, wenn und soweit Kinderbetreuungskosten nicht als Werbungskosten anerkannt werden. Einen Musterwiderspruch finden Sie unter www.frauen.dbb.de zum Herunterladen.

Antidiskriminierungsgesetz

Zum Antidiskriminierungsgesetz, das mit der vorgezogenen Bundestagswahl im September 2005 in die Diskontinuität gefallen war, hat die dbb bundesfrauenvertretung eine dezidierte Meinung vertreten:

„Es ist höchste Zeit, auch in Deutschland endlich Regelungen zur Vermeidung von Diskriminierungen aller Art verbindlich zu treffen. Auch im Sinne der Prävention gehören dazu Sanktionen“. Die zulasten des Beschäftigungsgebers vorgesehene Beweislastumkehr war deswegen aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung unverzichtbar. Die vorgesehene Verbandsklage erlaubte eine wirksame Möglichkeit der Durchsetzung von Ansprüchen der Betroffenen. Die Antidiskriminierungsstelle sollte aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung eher beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit statt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt werden. Positiv am Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes war auch, dass bei der privaten Krankenversicherung das Schwangerschafts- und Geburtsrisiko nicht zu höheren Beiträgen für Frauen führen durfte (Unisextarife). Dies hatte die dbb bundesfrauenvertretung schon seit langem gefordert und deswegen diese Regelung begrüÙt. Allerdings hätte auch das Antidiskriminierungsgesetz die unterschiedliche Beitragsberechnung zulasten von Frauen in der Lebensversicherung aufgrund des Langlebigerkeitsrisikos weiterhin ermöglicht. Dies sah die dbb bundesfrauenvertretung als problematisch an und hat Unisextarife auch für diesen Bereich gefordert. Die dbb bundesfrauen-



vertretung hat mit dem Antidiskriminierungsgesetz (ADG) die Hoffnung verbunden, dass durch die dort ausgedrückten Grundsätze mehr Frauen in Führungsgremien kommen.

Am 8. Juli 2005 hatte der Bundesrat beschlossen, zu dem vom Deutschen Bundestag am 17. Juni 2005 verabschiedeten „Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ den Vermittlungsausschuss mit dem Ziel einer grundlegenden Überarbeitung des Gesetzes im Sinne einer Beschränkung auf das europarechtlich zwingend Gebotene einzuberufen. Hierbei hat der Bundesrat die folgenden Änderungen angemahnt: Der Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes sollte im Bereich des allgemeinen Zivilrechts auf die Diskriminierungsmerkmale beschränkt werden, die die Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG zwingend vorgeben. Die über das Europarecht hinausgehenden Vorgaben im Antidiskriminierungsgesetz würden die Vertragsfreiheit hemmen und forderten Streitigkeiten in Bereichen heraus, die den Vertragsparteien zur freien und eigenverantwortlichen Gestaltung überlassen bleiben sollten. Darüber hinaus müsse das Verhältnis des Antidiskriminierungsgesetzes zu anderen arbeitsrechtlichen Schutzgesetzen, insbesondere zum Kündigungsschutzgesetz, klargestellt werden. Es sollte eine Schwelle eingeführt werden, unterhalb derer eine Belästigung im Sinne des Gesetzes nicht angenommen werden könne. Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers müssten klarer definiert und gefasst werden. In den Schadensersatzregelungen solle klargestellt werden, dass eine Entschädigung wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, nicht zu zahlen ist, wenn der Arbeitgeber die bei der Benachteiligung zugrundeliegende Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob für schuldhaftige Pflichtverletzung im Zusammenhang mit Beförderungen, Versetzungen oder anderen Personalentscheidungen die Einführung einer Entschädigungspflicht ohne Höhenbegrenzung erforderlich ist. Das vorgesehene eigene Klagerecht von Betriebsräten und im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sollte aus Sicht des Bundesrates entfallen. Der Anspruch auf Vertragsabschluss als mögliche Folge eines Verstoßes gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot solle gestrichen werden; die Richtlinien gäben einen Kontrahierungszwang als Sanktion nicht zwingend vor. Die Beweislast müsse klarer definiert werden. Eine bloße Glaubhaftmachung reiche nicht aus. Zudem müsse überprüft werden, ob die Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse sich innerhalb der Vorgaben des Artikels 75 Abs.1 Satz 1 Nr. 1 des Grundgesetzes bewege.

Die Koalitionsvereinbarung vom 11.11.2005 hat das Antidiskriminierungsgesetz nicht als explizites Gesetzesvorhaben wieder aufgegriffen, sondern als Rahmen nur die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht vorgegeben. Das Antidiskriminierungsgesetz wurde – inhaltsgleich zum Antidiskriminierungsgesetz aus der 15. Wahlperiode von den Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen sowie Die Linke im Februar 2006 erneut in den Bundestag eingebracht. Nachdem die Frist für die Umsetzung der EU Richtlinien bereits vor mehr als drei Jahren abgelaufen war und auch letzte Fristverlängerungen Mitte 2006

ohne Verabschiedung des Gesetzes verstrichen, waren Sanktionen in greifbare Nähe gerückt.

Im Mai 2006 hat die Bundesregierung deshalb einen „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ eingebracht. Dieser innerhalb der Koalition nicht unumstrittene Gesetzentwurf nimmt die Anliegen des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) aus der 15. Wahlperiode in einem nur in kleinen Nuancen abweichenden „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ wieder auf. Das Gesetz wurde noch vor der Sommerpause 2006 vom Bundestag verabschiedet.

Bundessonderzahlungsgesetz

Bei den Beratungen zum Bundessonderzahlungsgesetz hat die dbb bundesfrauenvertretung 2003 in einem Schreiben an die damalige Bundesfamilienministerin Renate Schmidt angemahnt, dass familienpolitische Komponenten gewahrt und das Abschmelzen der Sonderzahlungen sozial gestaffelt werden müsse; dies wurde mit der Begründung abgelehnt, dass für den Bundeshaushalt 2004 alle ihren Beitrag zur Konsolidierung erbringen müssten.

Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ – Strukturreformgesetz

Bei den Beratungen des Eckpunktepapiers „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ im dbb hat die dbb bundesfrauenvertretung die Einbindung des Gender-Mainstreaming-Gedankens in die Präambel als übergeordnetes Prinzip erreicht und die konkrete Umsetzung immer wieder gefordert. Bei der Erörterung des Strukturreformgesetzes hat die dbb bundesfrauenvertretung im dbb und bei politischen Entscheidungsträgern wiederholt darauf hingewiesen, dass Familienphasen und Teilzeit nicht zu Benachteiligungen bei Bewertung, Einstufung und Beförderung führen dürfen; soziale Kompetenz muss als Schlüsselqualifikation auch bei der Leistungsbeurteilung gewürdigt werden. Gender Mainstreaming muss auch bei der leistungsgerechten Bezahlung beachtet werden.

Föderalismusreform

Auch bei den politischen Diskussionen zur Föderalismusreform hat die dbb bundesfrauenvertretung die Interessen der Frauen formuliert – durch Stellungnahmen innerhalb des dbb und durch eigene Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern in den Bundestagsfraktionen.



Helene Wildfeuer im Gespräch über die Föderalismusreform mit Dr. Max Stadler im März 2006

Eine Zahlung nach Kassenlage in den einzelnen Bundesländern würde zulasten gerade der Frauen im öffentlichen Dienst und ihrer besonderen Interessen gehen, war die Sorge der dbb bundesfrauenvertretung. Auch der dbb sprach sich aus vielerlei Gründen nachdrücklich gegen die Föderalismusreform und die damit verbundene Verlagerung von Kompetenzen im Beamtenrecht auf die Länder aus. Die Föderalismusreform wurde jedoch – aller Kritik zum Trotz – vor der Sommerpause 2006 mit den erforderlichen Mehrheiten Bundestag und Bundesrat verabschiedet.

Zusammenfassung

Die dbb bundesfrauenvertretung steht in einem politischen Kontext. Wir reagieren sofort, wenn sich politische Maßnahmen abzeichnen. Dazu gehört eine ständige effektive Beobachtung des politischen Gesamtsystems. Wir nehmen im Interesse unsere Mitglieder an der politischen Meinungsbildung intensiv teil und haben auch zwischen 2002 und 2006 unsere Vorschläge eingebracht.

Agieren – Interessen von Frauen wirksam durchsetzen

Die Organe der dbb bundes- frauenvertretung und ihre Aufgaben

Die dbb bundesfrauenvertretung muss nicht nur informieren und reagieren, sondern auch - und das ist unsere Hauptaufgabe - agieren. Dafür gibt es in der dbb bundesfrauenvertretung verschiedene Organe.

Bundesfrauenkongress

Der dbb bundesfrauenkongress ist das höchste Gremium der dbb bundesfrauenvertretung. Er tagt alle vier Jahre. Der letzte Bundesfrauenkongress hat im Jahr 2002 stattgefunden. Der nächste Bundesfrauenkongress wird vom 6. bis 7. Oktober 2006 in Potsdam stattfinden.

Die dbb bundesfrauenvertretung stützt sich in ihren Aktionen bei der täglichen politischen Arbeit auf die Beschlüsse des dbb bundesfrauenkongresses. Die Beschlüsse bilden den Rahmen für die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung in der jeweils folgenden Legislaturperiode. Auf die Beschlusslage der dbb bundesfrauenvertretung können die Mitgliedsgewerkschaften aktiv einwirken, indem sie über ihre Frauenvertretungen Anträge stellen und Delegierte zum Bundesfrauenkongress entsenden.

8. dbb bundesfrauenkongress 2002





Geschäftsführung

Der Bundesfrauenkongress wählt die sechsköpfige Geschäftsführung. Der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung gehört mindestens ein Mitglied aus dem Beamtenbereich und ein Mitglied aus dem Tarifbereich an. Sie legt die politischen Schwerpunkte für die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung fest und setzt diese gewerkschaftsintern und –extern durch.



Die neue Geschäftsführung nach dem 8. dbb bundesfrauenkongress 2002 - v.l.n.r.: Gertrud Schulze-Thamm (verst. im Februar 2005), Ute Wiegand-Fleischhacker, Helene Wildfeuer, Eva Kirchner, Kirsten Lüthmann, Renate Bitterling

Mitarbeit in den Kommissionen des Bundeshauptvorstandes des dbb (BuHaVo-Kommissionen)

Die Geschäftsführungsmitglieder der dbb bundesfrauenvertretung wirken an der Willensbildung innerhalb des dbb durch die Teilnahme an den Kommissionen des Bundeshauptvorstandes (BuHaVo) mit. Jedes Geschäftsführungsmitglied hat mindestens ein Spezialgebiet, das in den BuHaVo-Kommissionen des dbb durch die aktive Teilnahme an Sitzungen verfolgt wird. Ohne eine solche effektive Arbeitsteilung innerhalb der Geschäftsführung wäre es nicht möglich, alle Politikfelder, die im dbb eine Rolle spielen, im Auge zu behalten und qualifiziert zu begleiten. Allerdings hat die dbb bundesfrauenvertretung in den BuHaVo-Kommissionen des dbb nur einen Gaststatus. Die BuHaVo-Kommission für Steuer, Wirtschaft und Sozialpolitik steht unter der Leitung der Bundesvorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer. Nur in dieser BuHaVo-Kommission ist die dbb bundesfrauenvertretung stimmberechtigtes Mitglied.

BuHaVo-Kommission für Sozial-, Wirtschafts- und Steuerpolitik

Frauen- und familienpolitische Schwerpunkte der Arbeit der Kommission des BuHaVo für Sozial-, Wirtschafts- und Steuerpolitik in den vergangenen vier Jahren waren unter anderem die Fortentwicklung der sozialen Sicherungssysteme, ein familienfreundlicheres Steuersystem, das Antidiskriminierungsgesetz, die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Gesetzgebung zu Elternzeit und Erziehungsgeld.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat zu allen diesen Themen ihre Stellungnahmen in die Kommissionsarbeit eingebracht und dadurch die Beschlüsse des dbb mit gestaltet.

Steuerrecht, Sozialrecht und bürgerliches Recht sollten aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung miteinander kompatibel und frei von Wertungswidersprüchen sein. Das Einkommenssteuersystem muss Familien nach ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit besteuern. Das heißt, die Besteuerung muss die tatsächlich wahrgenommene unterhaltsrechtliche Anforderung von Eltern gegenüber ihren Kindern und Kindern gegenüber ihren Eltern gleichermaßen im Blick haben.

Ein familiengerechtes Steuerrecht muss aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung stärker als bisher an das Vorhandensein von Kindern geknüpft werden. Auch in der großen Koalition mehren sich die Stimmen, die das derzeitige Ehegattensplitting zu einem sog. Familiensplitting fortentwickeln wollen. Zur Zeit können Ehegatten die Kombination aus den Lohnsteuerklassen 3 und 5 (statt zwei mal Lohnsteuerklasse 4) wählen. Damit sind verschiedene hohe steuerlich Abzüge verbunden. Da meist die Ehefrauen das geringere Einkommen haben, wählen sie Lohnsteuerklasse 5, der Ehemann mit dem höheren Einkommen die mit weniger Abzügen verbundene Lohnsteuerklasse 3. Die Differenzen werden im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs erstattet. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert hier eine Fortentwicklung, die einen höheren Erwerbsanreiz für Frauen bietet. Politische Vorschläge hierzu befinden sich in Vorbereitung.

Sozial gerechte Einkommens- und Steuerpolitik muss das Steuer- und Transfersystem so ausgestalten, dass ein Einkommen erzielbar ist, welches Armut vermeidet, gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und die Handlungsfähigkeit des Staates bei der Bereitstellung öffentlicher Güter sicherstellt. Das Existenzminimum der Kinder und Jugendlichen umfasst nach zutreffender Definition des Bundesverfassungsgerichts neben dem Lebensunterhalt (monitärer Bedarf) auch den Betreuungsbedarf und den Erziehungsbedarf, der sowohl die persönliche Entfaltung als auch die Entwicklung zur Eigenständigkeit und eigenen Verantwortlichkeit ermöglicht (BverfG vom 10.11.1998). Im Wege staatlicher Daseinsvorsorge sollte eine Infrastruktur, die Ausbildung und bedarfsgerechte Betreuung auf hohem Qualitätsniveau zur Verfügung stellt und sichert, gewährleistet sein.

Die demografische Entwicklung wird die sozialen Sicherungssysteme binnen kurzer Zeit vor schwere Probleme stellen. Beitragsfinanzierte Systeme stoßen in Zeiten niedriger Geburtenraten und hoher Arbeitslosigkeit an die Grenzen ihrer Leis-



tungsfähigkeit. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb eine bessere staatliche Familienpolitik, damit Frauen stärker am Arbeitsmarkt teilhaben können. Die Hartz IV-Gesetzgebung hat gerade Frauen durch die Anrechnung des Partnereinkommens besonders negativ betroffen. Die dbb bundesfrauenvertretung hat das Thema „soziale Sicherungssysteme“ 2005 zum Anlass genommen, dem Thema eine eigene Frauenpolitische Fachtagung zu widmen. Im Krankenversicherungsrecht hat sich der dbb durchgehend für eine Trennung der Systeme gesetzliche und private Krankenversicherung ausgesprochen; bei der Alterssicherung fordert der dbb das Fortbestehen von Rente und Versorgung als jeweils eigenständige Systeme.

Musterverfahren Kinderbetreuungskosten

Die dbb bundesfrauenvertretung kämpft in einem Musterverfahren (Az.: VI R 42/03) vor dem Bundesfinanzhof für die Anerkennung erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten. Deshalb haben wir betroffenen Eltern schon im November 2003 sowie im Mai 2006 zur Erhebung von Einsprüchen gegen ihre Einkommenssteuerbescheide geraten, wenn und soweit die Kinderbetreuungskosten nicht als Werbungskosten anerkannt werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung ist der Ansicht, dass erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten durchaus Aufwendungen zum Erwerb, zur Sicherung und Erhaltung der Einnahmen aus der Erwerbstätigkeit sind. Ähnlich wie Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sind Kinderbetreuungskosten notwendig, damit eine Erwerbstätigkeit überhaupt wahrgenommen werden kann. Mehraufwendungen, die für eine doppelte Haushaltsführung entstehen, sind steuerlich als Werbungskosten absetzbar. Das Bundesverfassungsgericht hat am 7.4.2003 in einer wegweisenden Entscheidung dazu Stellung genommen, an welcher Stelle steuerlich das „Privatvergnügen“ beginnt, das nicht von der Steuerzahlergemeinschaft gefördert wird. Das Bundesverfassungsgericht hatte bei einer sogenannten Kettenabordnung die auf zwei Jahre befristete Absetzbarkeit der Kosten für die doppelte Haushaltsführung verfassungsrechtlich beanstandet. Die Lage bei der Kinderbetreuung ist ähnlich. Hier geht es nicht um die Dauer der Absetzbarkeit, sondern um das „Ob“ der Absetzbarkeit, also darum, ob Kinderbetreuungskosten überhaupt als Werbungskosten anerkannt werden. Es sprechen im Wege einer Parallelargumentation zu dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur doppelten Haushaltsführung gute Gründe dafür, erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten ebenfalls als Werbungskosten im Steuerrecht anzusehen.

Nach Ansicht der dbb bundesfrauenvertretung müsste § 9 Abs. 1 Satz 3 EStG um eine Ziffer 8 erweitert werden, die die steuerliche Absetzbarkeit erwerbstätigkeitsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten regelt. Wenn Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte absetzbar sind, so kann für erwerbstätigkeitsbedingte Kinderbetreuungskosten nichts anderes gelten, denn diese Kosten schmälern das Familienbudget in einer Art und Weise, dass der Staat, ehe er Steuern erhebt, auf diese Mehrkosten Rücksicht nehmen muss, denn sowohl

bonus & club

Rechnen
Sie immer
mit mehr ...



... mehr Rabatt
beim Einkaufen
mit der BSW
Bonus & Club-Card!

- bei mehr als 27.000 Partner-Geschäften in allen Branchen
- mehr Geld auf Ihrem Konto durch direkte Rabatt-Gutschrift
- mehr Informationen:
Telefon: (09 21) 802 363
Telefax: (09 21) 802 260
Internet: www.bsw.de





das Kinderhaben wie auch die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, die zu Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen führt, liegt im öffentlichen Interesse. Auch im Interesse der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen müssen Kinderbetreuungskosten, die in Einkunftserzielungsabsicht entstanden sind, voll vom ersten Euro an als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben abzugsfähig sein. Die Kosten für Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sollten zudem schrittweise mit dem Ziel der Beitragsfreiheit abgesenkt werden, damit Kinder von klein auf mit anderen Kindern aufwachsen, spielen und lernen können.

Die dbb bundesfrauenvertretung führt deshalb mit Rechtsschutz des dbb ein gerichtliches Musterverfahren mit dem Ziel, Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bei beiderseitig erwerbstätigen Ehegatten steuermindernd absetzen zu können. Mit Urteil vom 10. April 2003 hat das niedersächsische Finanzgericht, wie nicht anders zu erwarten war, die Klage abgewiesen. Begründung hierfür ist, dass die Entscheidung des Finanzamtes der derzeitigen Gesetzeslage entspräche. Auch der in der mündlichen Verhandlung eingebrachte Hinweis auf die Parallelen zum Bundesverfassungsgerichtsurteil zur steuerlichen Anerkennung der doppelten Haushaltsführung vom 4. Dezember 2002 konnte das Finanzgericht nicht überzeugen. Das Finanzgericht hatte aber in seiner Entscheidung die Revision zugelassen, was den nächsten Verfahrensschritt deutlich einfacher machte. Die Revision ist am 13. Juni 2003 beim BFH eingelegt worden und wird unter dem Aktenzeichen VI R 42/03 geführt. Betroffene Eltern können Einspruch gegen ihren Einkommensteuerbescheid einlegen und sich in der Begründung auf das oben genannte Aktenzeichen berufen. Auch die mittlerweile seit 1. Januar 2006 geltende Neuregelung, nach der erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten zu 2/3 bis zu 4000 Euro wie Werbungskosten (Kompromiss in § 4f EStG s.o.) zu berücksichtigen sind, wird für die Entscheidung des BFH eine Rolle spielen.

Unisextarife

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte sich schon Ende 2003 bei den Diskussionen um eine neue EU-Richtlinie für die Einführung von Unisextarifen ausgesprochen. Bei der Riesterreute sind mittlerweile Unisextarife verpflichtend. Lebensversicherungen bleiben dagegen für Frauen teurer. Das Antidiskriminierungsgesetz hätte zumindest für den Bereich der privaten Krankenversicherung höhere Beiträge für Frauen aufgrund des Schwangerschafts- und Geburtsrisikos verboten. Dies fordert die dbb bundesfrauenvertretung seit langem und hatte deswegen diese Vorschrift im Antidiskriminierungsgesetz begrüßt, das aber mit der Bundestagswahl im September 2005 der Diskontinuität anheim fiel. Allerdings greift das von der Bundesregierung im Mai 2006 eingebrachte "Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung" das Verbot unterschiedlicher Beiträge für Männer und Frauen aufgrund des Risikos von Schwangerschaft und Geburt in der privaten Krankenversicherung positiv wieder auf.

Bundesverfassungsgericht – Besteuerung allein Erziehender

In die richtige Richtung weist auch ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom Mai 2005: Das Bundesverfassungsgericht hat die steuerlichen Rechte allein

Erziehender gestärkt und eine steuerliche Regelung beanstandet, wonach Kinderbetreuungskosten allein Erziehender zwischen 1997 und 1999 erst nach Abzug einer zumutbaren Eigenbelastung als außergewöhnliche Belastung steuerlich geltend gemacht werden konnten. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts war es allein Erziehenden nicht zumutbar, einen Teil der erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten selbst tragen zu müssen. Gerade allein Erziehende stehen in Bezug auf die eigene Erwerbstätigkeit in einer besonderen Situation. Die horizontale Steuergerechtigkeit gebietet eine steuerliche Berücksichtigung, damit nicht Eltern gegenüber Kinderlosen benachteiligt werden.

Ein familienfreundlicheres Steuerrecht ist notwendig und wird – wie auch hier – häufig genug vom Bundesverfassungsgericht angestoßen. Das Bundesverfassungsgericht darf aber nicht zum „Supergesetzgeber“ für eine verfehlte Familienpolitik werden. Die Korrektur muss früher, nämlich schon bei Erlass der Gesetze selbst, greifen.

Deswegen ist es wichtig, dass die Probleme bereits im Gesetzgebungsverfahren – gerade auch von den Verbänden – thematisiert werden, damit letztlich sachgerechte gesetzliche Lösungen erzielt werden.

Bestellen Sie jetzt. Ganz einfach. Ganz wie Sie wollen.

Das Wichtigste für 2006! Hier steht's drin!

Der Inhalt im Überblick:

- aktuelle Besoldungstabellen
- Besoldungs- und Versorgungsrechtliche Neuregelungen
- Sonderzahlungen und Arbeitszeitregelungen in Bund und Ländern
- Hinweise und Rechtsprechung
- umfangreicher Adressteil



1085 Seiten

€ 19,90*

Abo: € 17,50*

ISBN 3-87863-087-5

* zuzügl. Porto und Verpackung

Was Sie davon haben:

Das aktuelle Standardwerk in Status-, Einkommens- und Versorgungsfragen für alle Beamten: Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften auf dem neuesten Stand und durch Anmerkungen erläutert. Abgerundet wird die Informationssammlung durch die aktuellen Adressen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und ihrer Einrichtungen sowie von Bundestagsabgeordneten, Bundesregierung, Bundestag, Bundesrat und den Landesregierungen.

dbb verlag gmbh
Friedrichstraße 165
10117 Berlin

Telefon: 0 30/7 26 19 17-0
Telefax: 0 30/7 26 19 17-40
E-Mail: Kontakt@dbbverlag.de
Internet: <http://www.dbbverlag.de>



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE,
ANGESTELLTE UND ARBEITER



Bundesverfassungsgericht – Sozialversicherungsbeiträge des Kindes

Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem Beschluss 2 BvR 167/02 entschieden, dass die Nichteinbeziehung von Sozialversicherungsbeiträgen eines Kindes im Jahr 1998 in den Grenzbetrag des § 32 Abs. 4 S. 2 EStG gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 GG verstößt. In § 32 Abs. 4 EStG geht es darum, unter welchen Voraussetzungen volljährige Kinder für Kindergeldansprüche bzw. Kinderfreibeträge der Eltern berücksichtigt werden. Dabei spielt es eine Rolle, wie viele Einkünfte dem Kind selbst zur Verfügung stehen. In diesem Rahmen werden auch Sozialversicherungsbeiträge relevant, die das Kind aufwenden muss und die sein Einkommen schmälern. Bei bestimmten Fallkonstellationen können deshalb nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts kindergeldberechtigte Eltern mit Nachzahlungen rechnen. Das Bundesverfassungsgericht hat die bisherige Praxis als verfassungswidrig eingestuft und angeordnet, dass neben den Werbungskosten auch Sozialversicherungsbeiträge vom Bruttoeinkommen von Kindern absetzbar sind. Kindergeld wird nur unter der Voraussetzung gewährt, dass die Einkünfte und Bezüge des Kindes eine bestimmte Freigrenze nicht überschreiten. Diese Grenze beträgt 7.680 Euro. Das gleiche gilt für das Jahr 2004. In den Jahren 2002 und 2003 lag die betreffende Grenze bei 7.188 Euro und im Jahr 2001 konnten 14.040 DM bezogen werden, ohne dass der Anspruch auf Kindergeld entfiel.

Das Bundesfinanzministerium hat bekannt gegeben, dass bei allen neuen Kindergeldanträgen die von volljährigen Kindern gezahlten Sozialversicherungsbeiträge automatisch berücksichtigt werden. Des Weiteren kann auch rückwirkend Kindergeld beantragt werden. Dies gilt für diejenigen, deren Steuerbescheide noch nicht bestandskräftig geworden sind. Auch Eltern, die bisher keinen Antrag auf Kindergeld gestellt hatten, können überprüfen, ob nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge die für das Jahr maßgebliche Grenze nicht überschritten wurde. In diesem Fall könnte rückwirkend ein Kindergeldantrag gestellt werden. Ist ein Kindergeldanspruch bereits abgelehnt worden, dann besteht die Möglichkeit, dass Kindergeld für die Zeit nach der rechtskräftigen Ablehnung gewährt wird.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts für Kindergeldbezieher kann auch Auswirkungen auf die Besoldung von Beamten mit Kindern in Ausbildung haben. § 40 Abs. 2 BBesG legt fest, dass diejenigen Beamten einen Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 2 haben, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Sollte somit der Einspruch gegen ablehnende Kindergeldbescheide positiv beschieden werden, könnte Beamten zusätzlich der Familienzuschlag der Stufe 2 oder der folgenden Stufen zustehen. Insofern ist es anzuraten, diese Beamten parallel zu dem Einspruch gegen den ablehnenden Kindergeldbescheid bei ihrem Dienstherrn einen Antrag auf Gewährung des entsprechenden Familienzuschlags stellen zu lassen. Nach den allge-

meinen Vorschriften können Ansprüche – soweit nicht schon anhängig – maximal drei Jahre für die Vergangenheit geltend gemacht werden, soweit nicht weitere Einschränkungen aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur zeitnahen Geltendmachung, d. h. noch im Haushaltsjahr, zur Anwendung kommen.

Ein Musterschreiben zur rückwirkenden Inanspruchnahme von Kindergeld für den Personenkreis, der auf Grund der bis dato geltenden Regelung kein Kindergeld beantragt hatte, hat der dbb zur Verfügung gestellt.

In bereits anhängigen Rechtsbehelfsverfahren sollte ausdrücklich, unter Angabe des Aktenzeichens, auf den Verfassungsgerichtsentscheid hingewiesen werden. Das gleiche gilt bei erfolgter Ablehnung eines Antrags auf Gewährung von Kindergeld. Die für den Kindergeldantrag erforderlichen Unterlagen sollten jeweils in Kopie beigefügt werden.

Des Weiteren kann auch gegen aktuelle bzw. noch nicht bestandskräftige Steuerbescheide – unter Hinweis auf die betreffende Entscheidung – ebenfalls Einspruch eingelegt werden.

Bundesverfassungsgericht – Anerkennung der Hausarbeit

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert eine verbesserte Anerkennung von Familienarbeit. Insofern ist ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts wegweisend: Hausarbeit und Kinderbetreuung müssen nach einer Scheidung beim Unterhalt wie eine Berufstätigkeit berücksichtigt werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht am 28.02.2002 entschieden und damit die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs bestätigt. Diese Entscheidung ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung positiv.

Der Erste Senat gab drei Verfassungsbeschwerden geschiedener Frauen statt, die sich in ihren Ehen zum Teil ausschließlich der Haushaltsführung und der Betreuung der Kinder gewidmet hatten. Sie dürften nicht einseitig belastet werden, entschieden die Karlsruher Richter. Nach der Scheidung hatten die Frauen entweder einen Beruf begonnen oder eine schon ausgeübte Teilzeittätigkeit ausgeweitet. Das daraus erzielte Einkommen rechneten die Familiengerichte auf die Unterhaltsansprüche der Frauen gegen ihre früheren Ehemänner an: Denn die Berufstätigkeit und das Einkommen der Frauen hätten die ehelichen Lebensverhältnisse nicht „geprägt“. Grundsätzlich steht jedem Ehegatten die Hälfte des Einkommens zu, das die ehelichen Lebensverhältnisse geprägt hat. Die Familiengerichte entschieden, die Ehefrauen hätten lediglich wegen der Trennung (wieder) einen Beruf ergriffen. Das erzielte Einkommen sei entsprechend zu mindern. Hatte also etwa ein Mann während der Ehe ein Einkommen von 3.000 Euro und die geschiedene Frau bekam für ihre wiederaufgenommene Berufstätigkeit 1.000 Euro, so ergab sich daraus ein Unterhaltsbedarf von 1.500 Euro. Darauf wurde das Einkommen der Frau angerechnet, so dass ihr nur 500 Euro Unterhaltsanspruch blieben. Waren dagegen beide mit diesen Einkommen berufstätig, so bekäme die Frau nach bisheriger Rechtsprechung einen Unterhaltsanspruch von 1.000 Euro, so dass sie insgesamt 2.000 Euro und damit die Hälfte des gemeinsamen Einkommens zur Verfügung hat.



Der Erste Senat hält diese Urteile der Familiengerichte für verfassungswidrig. Sie verletzen die Frauen in ihren Grundrechten auf Schutz von Ehe und Familie sowie auf Gleichberechtigung. Die Ehegatten könnten selbst bestimmen, wie sie Kindererziehung und Haushaltsführung aufteilen. Die Leistungen, die im Rahmen dieser Aufgabenverteilung erbracht würden, müssten als gleichwertig angesehen werden. Kindererziehung und Haushaltsführung stehen demnach „gleichwertig neben der Beschaffung des Einkommens“.

Daraus folge ein Anspruch auf gleiche Teilhabe am gemeinsam erwirtschafteten während und nach der Ehe. Das gelte auch für den Unterhaltsanspruch. Deshalb dürfe der Unterhaltsberechtigte nicht einseitig belastet werden. Das nach der Ehe erzielte Einkommen eines Ehegatten könne nicht erst dann in die Berechnung der ehelichen Lebensverhältnisse einbezogen werden, wenn die Erwerbstätigkeit auf einem gemeinsamen Lebensplan beruhe. Die Begründung für den Verzicht eines Ehegatten auf ein eigenes Einkommen liege in der Ehe. Werde die Ehe durch Scheidung beendet, sei der Vereinbarung der Grund entzogen. Die Richter wiesen auch darauf hin, dass die von den Familiengerichten unterstellte Endgültigkeit einer einmal in der Ehe getroffenen Arbeitsteilung nicht mehr „Ehewirklichkeit“ sei. Heute gingen die meisten Frauen erst nach dem Abschluss einer Ausbildung und nach einigen Jahren im Beruf eine Ehe ein; spätestens nach dem Ende der Kinderbetreuungsphase fingen sie wieder an, einen Beruf auszuüben. Die „Hausfrauenehe“ sei einem Ehebild gewichen, das auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setze und bei dem nur noch in der „Phase aktiver Elternschaft der Typus der Versorgerehe weitgehend erhalten geblieben“ sei. Deshalb präge der zeitweilige Verzicht eines Ehegatten auf eine Erwerbstätigkeit, um die Erziehung der Kinder zu übernehmen, ebenso die ehelichen Verhältnisse wie eine vorher ausgeübte Berufstätigkeit und die später wiederaufgenommene Tätigkeit. Die Familiengerichte müssen diese Grundsätze nun bei der Bemessung des Unterhalts berücksichtigen. Der Bundesgerichtshof hatte die neue Berufstätigkeit des vorher nicht erwerbstätigen Ehegatten als ein „Surrogat“ der bisher geleisteten Haushaltsführung angesehen. Damit hat der Bundesgerichtshof nach Ansicht des Verfassungsgerichts einen möglichen Weg aufgezeigt (AZ: 1 BvR 105/95 und andere).

BuHaVo-Kommission für Besoldung und Versorgung

In der dbb BuHaVo-Kommission für Besoldung und Versorgung ist die dbb bundesfrauenvertretung mit Gaststatus vertreten. Das Mandat wurde auch in der letzten Amtsperiode der Geschäftsführung durch die stellvertretende Bundesvorsitzende Eva Kirchner wahrgenommen.

Wesentlicher Inhalt der dortigen Tätigkeit im Zeitraum zwischen 2002 und 2006 war die Begleitung der Gesetzgebung im Bereich Besoldung und Versorgung.

Als Stichworte für Arbeitsfelder der Kommission seien hier unter vielen genannt

- ◆ die intensive Begleitung der Entwicklung des Eckpunktepapiers „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ und darauf aufbauend des Strukturreformgesetzes als

Reaktion auf die Bundesratsinitiative im Herbst 2002, mit der die Länder einen Besoldungskorridor nach unten und weitreichende Handlungsspielräume erreichen wollten,

- ◆ die Begleitung der Besoldungsanpassungen (zuletzt in 2003 um 2,4 % und in 2004 um insges. 2 %),
- ◆ die ständige Weiterentwicklung der Beihilfe und ihrer rechtlichen Grundlagen,
- ◆ das Reisekostenrecht,
- ◆ Stellenobergrenzen sowie
- ◆ das Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die vorgezogene Bundestagswahl und die im Sommer 2006 bei Redaktionsschluss noch immer laufende Diskussion um die Förderalismusreform dazu geführt haben, dass die Überlegungen zum Strukturreformgesetz bis jetzt nicht wieder aufgegriffen worden sind. Die Tendenz der Bundesländer, die eigenen Kompetenzen auszuweiten und der Weg weg von den für alle Beschäftigten geltenden Bundesregelungen, ist unverkennbar. Die weitere Entwicklung hierzu bleibt abzuwarten und wird auch Auswirkungen auf die künftige Arbeit des dbb, seiner Fachgewerkschaften und Landesbünde und damit auch auf die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung haben.

Gerade für die Absicherung der Beamtinnen und Beamten im Krankheitsfall über die Beihilfe wird von zentraler Bedeutung sein, welche Zukunft die PKV im Zuge der Gesundheitsreformdiskussion zu erwarten hat. Auch hier ist die Situation noch nicht geklärt.

BuHaVo-Kommission für Beamtenrecht

Das Strukturreformgesetz gehörte mit zu den größten Gesetzgebungsvorhaben der vergangenen 15. Legislaturperiode des Bundestages. Das Strukturreformgesetz beruhte auf dem von ver.di, dbb und BMI gemeinsam vorgestellten Papier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“, zu dem der Gewerkschaftstag 2003 des dbb den Weg geebnet hatte.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat bei der Stellungnahme zum Entwurf des Strukturreformgesetzes angemahnt, dass es nicht ausreiche, Gender Mainstreaming als Strategie in die Präambel zu verbannen. Es fehlten in den einzelnen Normen tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass Gender Mainstreaming tatsächlich berücksichtigt werden sollte. Mit dem dbb sprach sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine leistungsgerechte Bezahlung aus. Für die dbb bundesfrauenvertretung war es dabei wichtig, dass soziale Kompetenzen, die Frauen in Familienphasen erwerben, bei der Leistungsbewertung mit berücksichtigt werden, um auch Frauen, die Familienpflichten wahrgenommen haben, Aufstieg und Beförderung zu sichern.

Das Strukturreformgesetz wurde zwar in der BuHaVo-Kommission für Beamtenrecht beraten, in den Bundestag aber in der vergangenen 15. Legislaturperiode nicht mehr eingebracht und konnte deshalb nicht verabschiedet werden. Da es aber an der Einbringung in den Bundestag fehlte, fiel es mit der Bundestagswahl



auch nicht in die sogenannte Diskontinuität. Diskontinuität bedeutet, dass eingebrachte Gesetze, die in der alten Legislaturperiode nicht mehr abgeschlossen werden konnten, mit der Bundestagswahl untergehen.

BuHaVo-Kommission für Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

An der BuHaVo Kommission für Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht nimmt die dbb bundesfrauenvertretung mit beratender Stimme teil. Das Mandat nimmt Kirsten Lühmann wahr. Die Sitzungen finden zweimal jährlich statt, jedes Jahr wird eine zweitägige Fachtagung, das Forum Personalvertretungsrecht, organisiert.

Auch in den letzten vier Jahren wurden von der BuHaVo-Kommission keine Änderungen im BPersVG angeregt, da jegliche Veränderung in diesem Bereich die Gefahr massiver Nachteile in sich birgt (Umsetzung des Gerichtsurteils aus Schleswig-Holstein – BVerfGE 93, 97). Das Gremium beschäftigte sich u.a. mit der Mitbestimmung in Betriebsräten, die inzwischen grenzüberschreitend in Europa tätig sind. Außerdem nahmen das Dienstrechtsreformmodell und seine Auswirkungen auf die Personalvertretungen breiten Raum ein. Die jeweiligen Personalrats- und Betriebsratswahlen wurden u.a. mit Informationsmaterial unterstützt. Die Betreuung der Mitglieder der Mitbestimmungsgremien wurde aus Kostengründen, aber auch aufgrund der besseren Aktualität, zunehmend auf das Internet verlegt.

Für ihr frauen- und gewerkschaftspolitisches Engagement sowie ihre Arbeit in der Personalvertretung erhält Helene Wildfeuer am 18.12.2003 das Bundesverdienstkreuz am Bande vom bayerischen Innenminister Kurt Beckstein



BBV-Fondsrente
GARANTIEhoch3

Wir haben eine Zukunftsvorsorge, mit der Sie nur gewinnen können.

Sie wollen Ihr Leben auch in Zukunft genießen und Ihren Ruhestand so gestalten, wie Sie sich ihn immer vorgestellt haben? Mit der neuen BBV-Fondsrente GARANTIEhoch3 liegen Sie genau richtig, denn sie bietet Ihnen alle Vorteile einer modernen Zukunftsvorsorge:

- ▶ Eine lebenslange Rente,
- ▶ hohe Renditechancen an der Börse mit Höchststandsgarantie,
- ▶ 100%ige Beitragsgarantie bis zum Ende der Laufzeit.

**Start frei für Ihren Spurt aufs
Siegertreppchen.**

Bayerische Beamten Versicherungen
Thomas-Dehler-Str. 25
81737 München
Tel. 089 / 67 87-9494
Fax 089 / 67 87-9428
E-Mail: verbaende@bbv.de
www.bbv.de



Offen für alle

Bayerische Beamten Versicherungen
Neue Bayerische Beamten Lebensversicherung AG



Die dbb bundesfrauenvertretung regte an, die gleiche Unterstützung auch für die Wahlen zu den Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Betreuung einzuführen. Dieses Projekt befindet sich in der Vorbereitung.

Immer wieder wurde die stärkere Einbeziehung von Frauen in die Personalratsarbeit aber auch bei den Referierenden der Foren eingefordert. Bei den Foren zum Personalvertretungsrecht hat die dbb bundesfrauenvertretung mit ihrem Netzwerk immer wieder geeignete Referentinnen zu Verfügung stellen können und so dem (Schein-)Argument, es gäbe keine derart engagierten Frauen, entgegengewirkt. Für die einzelnen Personalvertretungen allerdings fehlen solche Kontakte und sogar zuverlässige Zahlenwerke. Daher ist es wichtig, dass in allen Mitgliedereinrichtungen auf die Sinnhaftigkeit der vollständigen und zeitnahen Rückmeldung nicht nur der Wahlergebnisse sondern auch der Zahl der Mandatstragenden und der freigestellten Mitglieder (getrennt nach Männern und Frauen) hingewiesen wird. Nur so können wir weiterhin auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen hinwirken.

Tarifpolitik

Der TVöD - ein modernes, überschaubares und konkurrenzfähiges Tarifrecht !?

„Mit der Unterzeichnung des TVöD am 13. September 2005 ist eine tiefgreifende Reform des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes von geradezu historischer Dimension besiegelt worden. Das bisherige über 40 Jahre alte Tarifrecht wird umfassend abgelöst und grundlegend neu gestaltet. Die Zeit hierfür war überreif. Der BAT war zusammen mit den ihn ergänzenden Tarifverträgen das bei weitem komplexeste Tarifwerk in Deutschland. Allein auf der Ebene des Bundes umfasste es ca. 150 Tarifverträge.“ (Auszug aus dem Vorwort des TVöD Lexikon Verwaltung, Rudolf Haufe Verlag).

Über zwei Jahre dauerten die Verhandlungen für das neue Tarifrecht im öffentlichen Dienst. Am 09. Februar 2005 wurde dann der Durchbruch in Potsdam erreicht. Für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen trat der TVöD am 01.10.2005 mit einer Mindestlaufzeit von 35 Monaten (31.12.2007) in Kraft. Damit der TVöD nicht durch spezielle Besitzstands- und Übergangsregelungen belastet wurde, einigten sich die Tarifparteien auf einen Tarifvertrag zur Überleitung in den TVöD, den TVÜ. Der TVÜ besteht aus zwei Textfassungen, dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber (TVÜ-VKA) und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes (TVÜ-Bund).

Die Gestaltung des neuen TVöD stand und steht unter dem Druck der Situation der öffentlichen Haushalte und damit auch der Konkurrenz zur privaten Wirtschaft. Unter diesem Druck ist es letztendlich doch gelungen, ein Tarifrecht zu schaffen,

- ◆ das eine leistungsgerechte und motivierende Bezahlung in Aussicht stellt,
- ◆ Besitzstände garantiert,
- ◆ Arbeitsplätze sichert und
- ◆ die Einheit zwischen Ost und West, Arbeitern und Angestellten sowie zwischen Kommunen und Bund festschreibt.

Der TVöD hat zum 1. Oktober 2005 den BAT als grundlegendes Tarifwerk für den öffentlichen Dienst abgelöst. Hier die wichtigsten Neuregelungen im Überblick:

Bezahlungsstruktur

Die Beschäftigten des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) im Tarifgebiet West erhalten in den Jahren 2005, 2006 und 2007 Einmalzahlungen in Höhe von je 300 Euro. Diese werden im Jahre 2005 in Teilbeträgen in Höhe von 100 Euro jeweils zum 1. April, 1. Juli und 1. Oktober, in den Jahren 2006 und 2007 in Teilbeträgen von 150 Euro jeweils zum 1. April und 1. Juli gezahlt. Auszubildende nach dem BBiG, Schülerinnen und Schüler der Krankenpflege und Praktikantinnen (des Bundes oder im Tarifgebiet der VKA-West) erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro jährlich zum 1. Juli. Im Bereich der VKA des Tarifgebiets Ost wird anstelle der Einmalzahlungen der Bemessungssatz jeweils zum 1. Juli in den Jahren 2005, 2006 und 2007 um 1,5 Prozent angehoben. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass nach wie vor die Tarifeinigung des Jahres 2003 fortwirkt. In dieser haben sich die Tarifparteien darauf geeinigt, die Anpassung des Bemessungssatzes Ost für alle Arbeiter sowie die Ange-



Nicht warten, sondern starten!

„Altersarmut sei weiblich, heißt es.
Klar ist Vorsorge wichtig, aber gibt
es für uns Frauen überhaupt Passendes?“

Mit dem innovativen, flexiblen
dbb vorsorgewerk Lebenskonto
haben Sie es selbst in der Hand,
wie Sie Ihre Vorsorge gestalten.

Fragen lohnt sich. Wir informieren Sie gerne.

Exklusiv
für Sie als Mitglied:
Bis zu 7 Monats-
beiträge Rabatt

dbb vorsorgewerk
Friedrichstraße 165, 10117 Berlin
Telefon: 0180 – 52 22 170 (12 ct/Minute)
Fax: 030 – 40 81 – 64 99
www.dbb-vorsorgewerk.de



dbb
vorsorgewerk
günstig ■ fair ■ nah



stellten der Vergütungsgruppen X bis V b und Kr. I bis Kr. VIII bis zum 31. Dezember 2007 und für die übrigen Angestellten bis zum 31. Dezember 2009 abzuschließen, freilich ohne konkrete Anpassungsschritte zu vereinbaren. Diese Regelung ist nach dem Willen der Tarifparteien unkündbar, so dass bis zum 31. Dezember 2007 beziehungsweise 31. Dezember 2009 die Angleichung Ost an West für alle Beschäftigten erreicht sein wird.

Zentraler Bestandteil der neuen Bezahlsstruktur im TVÖD für die Tarifbeschäftigten bei Bund und Kommunen und somit Herzstück ist eine neue Entgelttabelle. Die neue Tabelle gliedert sich in 15 Entgeltgruppen, mit der die bisher 15 Vergütungsgruppen für Angestellte und die 17 Lohngruppen für Arbeiter sowie die bislang 14 Gruppen für die Angestellten im Pflegedienst zusammengefasst werden. Die bisherigen Lebensalters- und Dienstaltersstufen werden durch sechs Stufen ersetzt. Für Berufsanfänger gilt die Stufe 1 mit einem um 10 Prozent abgesetzten Entgelt gegenüber der Stufe 2, die grundsätzlich die Eingangsstufe für Neueinstellende mit Berufserfahrung darstellt. Hinzu kommen 4 Entwicklungsstufen, wobei die Stufe 6 zukünftig als Endstufe nach grundsätzlich 15 Jahren erreicht wird. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann zukünftig die erforderliche Zeit in den Stufen reduziert werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die Zeit in den Stufen verlängert werden.

In die Werte der neuen Entgelttabelle haben die Grundvergütung, der Ortszuschlag Stufe 2 sowie die allgemeine Zulage Eingang gefunden. Damit entfallen künftig neben der allgemeinen Zulage auch Orts- und Sozialzuschläge (Zuschlag für Verheiratete und kinderbezogener Anteil des Ortszuschlags). Die einzige Ausnahme bildet der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlages, den diejenigen Beschäftigten erhalten, die zum Zeitpunkt der Überleitung bereits Kinder haben oder deren Kinder bis zum 31.12.2005 geboren wurden. Dieser Zuschlag wird bis zum Wegfall seiner Anspruchsvoraussetzungen gewährt.

Die neue Entgelttabelle ist zum 1. Oktober 2005 in Kraft getreten. Die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Bund und Kommunen werden ab diesem Datum in die neue Tabelle übergeleitet. Hierzu haben die Tarifvertragsparteien jede Vergütungs- und Lohngruppe einer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Sicherung der BAT-Einkommen für Bestandsbeschäftigte erfolgt durch eine betragsmäßige Überleitung.

Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege

Eine weitere wesentliche Änderung des TVöD stellt der Wegfall der Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege dar. Für Angestellte, die sich bereits in einem Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe befanden, erfolgte eine Sicherung ihrer Ansprüche ebenfalls durch eine Stichtagsregelung: Wer zum Stichtag des In-Kraft-Tretens des TVöD am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Zeitdauer für einen Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe erfüllte, der stieg zu seinem individuellen Aufstiegszeitpunkt in die nächsthöhere Entgeltgruppe auf.

Leistungsorientierte Bezahlung

Einigkeit stellten die Tarifvertragsparteien auch bezüglich der Statuierung variabler, leistungsbezogener Bezahlungselemente her. Solche treten zukünftig neben das Monatsentgelt. Zielgröße ist ein Volumen von insgesamt acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. Im Jahr 2007 wird zunächst mit einem Volumen von einem Prozent der Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres gestartet. Das Volumen wird aus der Neuregelung der Jahressonderzahlung gespeist.

Regelmäßige Arbeitszeit

Einer der am heftigsten umstrittenen Punkte während der Verhandlungen war die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Sprach sich die Arbeitgeberseite von Beginn der Verhandlungen an für eine deutliche Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 42 Stunden aus, forderten die Gewerkschaften eine Angleichung der Arbeitszeiten Ost an West. Schließlich einigte man sich auf folgenden Kompromiss: Für den gesamten Bereich des Bundes beträgt die Arbeitszeit künftig 39 Stunden wöchentlich, ohne Auswirkungen auf die Vergütungen und Löhne. Im Bereich der VKA (West) können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezoglicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern.

Arbeitszeitkorridor/Rahmenarbeitszeit

Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können wöchentliche Arbeitszeitkorridore von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind innerhalb eines Jahres auszugleichen. Ebenfalls durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung können in der Zeit von 6 bis 20 Uhr tägliche Rahmenzeiten von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind ebenfalls innerhalb eines Jahres auszugleichen. Es kann jeweils nur entweder ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenarbeitszeit vereinbart werden. Beide Systeme nebeneinander sind nicht zulässig. Für die innerhalb des Korridors oder Rahmens geleisteten Stunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, fallen keine Überstundenzuschläge an. Angeordnete Mehrarbeit, die über einen vereinbarten Rahmen oder Korridor hinausgeht, ist auch zukünftig zuschlagspflichtig. Sind weder Arbeitszeitkorridor noch Rahmenarbeitszeit auf betrieblicher oder dienstlicher Ebene vereinbart, fallen Überstunden dann an, wenn sie angeordnet wurden und über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgende Woche ausgeglichen werden.

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Auch künftig erhalten die Beschäftigten für die auf Anordnung geleistete Mehrarbeit Zeitzuschläge. Hier greift eine Staffelung: Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 9 erhalten einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent, in den Entgeltgruppen 10 bis 15 in Höhe von 15 Prozent je Stunde. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15 bei obersten Bundesbehörden gelten Sonderregelungen. Das



Gleiche gilt für Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert werden.

Nacharbeit nach dem TVöD beginnt zukünftig um 21:00 Uhr statt wie bisher um 20:00 Uhr, für Angestellte in Krankenhäusern bleibt es bei dem derzeitigen Status Quo. Für Nacharbeit fallen Zeitzuschläge von 20 Prozent pro Stunde an. Für die Arbeit an Samstagen ab 13:00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 20 Prozent pro Stunde. Für Sonntagsarbeit 25 Prozent und für die Arbeit an Feiertagen 35 Prozent pro Stunde. Für die Arbeit am 24. und 31. Dezember erhalten die Beschäftigten einen Zeitzuschlag von 35 Prozent pro Stunde.

Reisezeit als Arbeitszeit

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage, wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nichtanrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so wird auf Antrag 25 Prozent dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Daneben wird den Besonderheiten von Teilzeitbeschäftigten Rechnung getragen.

Eingruppierung

Die Frage der richtigen Eingruppierung beschäftigt seit je her Kolleginnen und Kollegen, Personalvertretungen und Arbeitsgerichte. Die Tarifvertragsparteien standen somit zu Beginn der Verhandlungen vor der schwierigen Aufgabe, das Eingruppierungsrecht zu vereinfachen und sicherer in der Anwendung zu machen. Allerdings stellte sich in den Verhandlungen bald heraus, dass im vorgegebenen Zeitrahmen die Entwicklung eines tragfähigen Modells, welches berechenbar und praktikabel ist, nicht leistbar sein würde. Daher einigte man sich darauf, dass im Rahmen einer Inkraftsetzung des neuen Tarifrechts bis zum Vorliegen einer neu verhandelten Entgeltordnung die bisherige Eingruppierungs- bzw. Einreihungssystematik beibehalten wird. Diese Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung sollen bis zum 31.12.2006 abgeschlossen werden.

Vor diesem Hintergrund einigten sich die Tarifparteien bisher auf folgende Grundsätze: Für die Verhandlungen ist festgelegt, dass die Entgeltgruppe 5 die Einstiegsentgeltgruppe für dreijährig Ausgebildete, die Entgeltgruppe 9 für Fachhochschulabsolventen (FH-Abschluss/Bachelor) und die Entgeltgruppe 13 für Hochschulabsolventen („wiss.“ Hochschulabschluss/Master) sein wird. Die der Entgeltgruppe 1 zugeordneten Berufsbilder sind einfachste Tätigkeiten, die in einem Katalog auf Bundesebene aufgeführt werden. Die Einführung dieser Entgeltgruppe soll den Erhalt öffentlicher Aufgaben im Öffentlichen Dienst ermöglichen, und so zur Vermeidung von Outsourcing und Tariffucht beitragen.

Manteltarifvertrag – Urlaubsregelungen

Die Regelungen zur Gewährung von Urlaub wurden modifiziert. Bis zum 30. Lebensjahr erhalten die Beschäftigten zukünftig einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 26 Arbeitstagen. Bis zum 40. Lebensjahr erhöht sich der Anspruch auf 29 Arbeitstage, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr noch einmal auf 30 Arbeitstage. Waren die Beschäftigten zum Stichtag (1. Oktober 2005) bereits im Öffentlichen Dienst beschäftigt, und hätten sie nach dem alten Recht einen höheren Urlaubsanspruch als nach dem (neuen) TVöD, so gilt dieser Anspruch aufgrund von Besitzstandsregelungen weiter.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes können Beschäftigte unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes Sonderurlaub erhalten. Zusatzurlaub wird im Bereich der VKA bis zum Vorliegen einer landesbezirklichen Regelung aufgrund der Anlage 11 BMT-G gewährt. Im Bereich des Bundes gelten die Regelungen der §§ 49 BAT/MTArb bis zum Vorliegen einer einheitlichen bundesweiten Regelung weiter. Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten, erhalten für je vier zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag, bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag.

– Unkündbarkeit

Die Regelungen zur Unkündbarkeit bleiben unverändert bestehen. Die Beschäftigten im Tarifgebiet West können nach 15 Jahren Beschäftigungszeit und 40 Lebensjahren die so genannte Unkündbarkeit erreichen. Im Tarifgebiet Ost gilt diese Regelung nicht. Die Gewerkschaftsseite hat sich in den Verhandlungen mit Nachdruck auch für eine Übertragung der Unkündbarkeitsregelungen auf das Tarifgebiet Ost eingesetzt. Die Arbeitgeber forderten den ersatzlosen Wegfall der Unkündbarkeit im gesamten Tarifgebiet, sodass sich die Tarifparteien schließlich darauf einigten, die geltende Regelung weiter aufrechtzuerhalten.

– Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für Beschäftigte, die noch unter die Übergangsvorschrift des § 71 BAT fallen, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen Nettourlaubsentgelt und Nettokrkrankengeld gezahlt. Für alle übrigen Beschäftigten bleibt es bei der bisherigen Regelung (Differenz zwischen Nettourlaubsentgelt und Bruttokrkrankengeld). In beiden Fällen wird der Krankengeldzuschuss statt vorher längstens bis zum Ende der 26. Woche zukünftig längstens bis zum Ende der 39. Woche gewährt.

– Beschäftigtenvertretungsrecht

Eines der Hauptanliegen der Reform des Tarifrechts war es, die Aufteilung der Beschäftigten in Angestellte und Arbeiter zu beseitigen. Dieses Ziel wurde mit der Potsdamer Einigung erreicht. Die althergebrachte Unterscheidung der Statusgruppen erschien den Tarifparteien nicht mehr sinnvoll, da eine Trennung der Aufgaben in Arbeiten und Arbeitsaufträge oder administrative und handwerkliche Tätigkeiten oftmals nicht mehr möglich ist. Zukünftig wird es daher nur noch einen einheitlichen Beschäftigtenbegriff geben. Im Personalvertretungsrecht richtet sich



die Zugehörigkeit zu einer der beiden Gruppen nach dem für den jeweiligen Beschäftigten in seiner Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag. Da es durch den neuen TVöD nur noch einen einheitlichen Tarifvertrag mit nur noch einem Beschäftigtenbegriff gibt, müssen Angestellte und Arbeiter künftig auch im personalvertretungsrechtlichen Sinne eine Gruppe bilden. Hierzu sind die Personalvertretungsgesetze entsprechend zu ändern, und möglicherweise entsprechende Übergangsregelungen zu schaffen.

– Meistbegünstigungsklausel

Damit die TdL kein aus Sicht der Arbeitgeber „besseres“ Ergebnis in den Verhandlungen durchsetzen konnte, hatten die Tarifparteien vorausschauend im Potsdamer Abschluss von 2003 eine sogenannte „Meistbegünstigungsklausel“ vereinbart. Sofern danach die vertragsschließenden Gewerkschaften für ein oder mehrere Bundesländer einen Tarifvertrag abschließen, der von den Regelungen des TVöD oder der ihn ergänzenden Tarifverträge in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlung (Zuwendung, Urlaubsgeld u.ä.) abweichende Inhalte hat oder beim Entgelt (insbesondere Einmalzahlung, Übergangskosten) für die Arbeitgeber günstigere Regelungen enthält, vereinbarten die Tarifvertragsparteien ohne weitere Verhandlungen, dass die rechtsverbindliche Unterschrift der Gewerkschaften unter den ausgehandelten Tarifvertrag zugleich als unwiderrufliches Angebot an den Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände gilt, die Regelungen des Tarifvertrags insgesamt oder in ihren einzelnen Bestandteilen in den TVöD oder ihn ergänzende Tarifverträge (ersetzend oder ergänzend) zu übernehmen. Die Gewerkschaften verpflichteten sich, den Tarifvertrag unverzüglich dem Bund und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände zur Kenntnis zu geben. Der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände konnten jeder für sich binnen einer Frist von vier Wochen nach Kenntnissnahme des entsprechenden Tarifvertrags das Angebot schriftlich annehmen.

Wir kämpfen weiter!

Die Tarifarbeit des letzten Geschäftsberichtes wurde mit dem Motto „Wir haben gekämpft“ umschrieben, was auch für diesen Geschäftsbericht gilt und den Zusatz erhalten sollte „und wir kämpfen weiter.“ Die vergangenen 4 Jahre waren geprägt von den Vorbereitungen zur Gestaltung eines neuen, modernen und überschaubaren Tarifrechts. Nicht gelungen ist es, die auf der Grundlage der Anträge unseres Kongresses 2002 in Potsdam gefassten Beschlüsse zu Korrekturen des Tarifrechts in den TVöD durchzusetzen.

Die Anpassung für das Tarifgebiet Ost erfolgt für die Beschäftigten der Kommunen stufenweise

bis 30.06.05	92,5 %
ab 01.07.05	94,0 %
ab 01.07.06	95,5 %
ab 01.07.07	97,0 %.

Für die Beschäftigten des Bundes gilt der § 3 Abs. 1 Unterabsatz 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 7 sowie der Monatslohnarifvertrag Nr. 7 vom 31.01.2003.



Eine Kündigung ist ausgeschlossen. Danach wird die Anpassung des Bemessungssatzes Ost für die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis V b und Kr. I bis Kr. VIII und Arbeiter bis zum 31. Dezember 2007 und für die übrigen Angestellten bis zum 31. Dezember 2009 abgeschlossen.

Wie schwierig die Tarifverhandlungen waren und sind, zeigt sich auch daran, dass die TdL aus den Tarifverhandlungen, die sie zunächst auch mitgestaltete, zeitweise ausgestiegen ist. Nach der Wiederaufnahme von Verhandlungen trennten sich die Tarifparteien aufgrund der kompromisslosen Haltung der TdL am 10./11. März 2006 ergebnislos, da sich die Gewerkschaftsseite nicht dem Diktat der TdL unterwerfen wollte. Der Tarifkonflikt löste im Frühjahr 2006 den bisher längsten Streik im öffentlichen Dienst aus. Im März 2006 konnten u. a. schließlich Kompromisse mit den kommunalen Arbeitgebern Niedersachsens und im April 2006 mit den kommunalen Arbeitgebern Baden-Württembergs in Bezug auf die Arbeitszeit erreicht werden.

Abschluss des TVöD am 13. September 2005. v.l.n.r.: Frank Stöhr (1. Vorsitzender der dbb tarifunion), Dr. Thomas Böhle (Präsident der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände VKA), Otto Schily (Bundesminister des Inneren), Frank Bsirske (ver.di-Vorsitzender)





Am 19. Mai 2006 wurde nach langen, schwierigen und zähen Verhandlungen und unter dem Druck der andauernden Streiks eine tarifliche Einigung der dbb tarifunion mit der TdL erreicht. dbb Chef Peter Heesen begrüßte die Einigung im Tarifstreit des öffentlichen Dienstes der Länder als einen ausgewogenen Kompromiss: „Endlich ist es gelungen, mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) einen dauerhaft geltenden Tarifvertrag zu vereinbaren“, sagte Heesen am 22. Mai 2006 in Berlin. „Nun muss auch zwischen den Beschäftigtengruppen Gerechtigkeit hergestellt werden. Die in Potsdam vereinbarten Regelungen müssen jetzt auch für die Landesbeamten zum Tragen kommen“, forderte der Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion. Das betreffe insbesondere die Übernahme der Vereinbarung zur Sonderzahlung und die Anpassung der Arbeitszeit der Beamten an die der Tarifbeschäftigten, sagte Heesen. Ferner müsse auch für Beamte gelten, was in Sachen Einmalzahlungen und Übertragung der linearen Einkommenserhöhung von 2,9 Prozent für 2008 für die Tarifbeschäftigten vereinbart wurde. „Die Potsdamer Beschlüsse weisen einen guten Weg. Die Länderarbeitgeber müssen diesen nun auch für die Beamten öffnen“, so Heesen. Der Verhandlungsführer der dbb tarifunion, Frank Stöhr, hat die Beendigung des Tarifkonflikts mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nach über drei Monaten als großen Erfolg der Streikenden bezeichnet. Mit der Einigung vom 19. Mai 2006 hätten die dbb tarifunion und die TdL in Potsdam einen tragfähigen Kompromiss gefunden. Stöhr: „Es waren die streikenden Gewerkschafter vor Ort, die mit ihrer Entschlossenheit und ihrem Durchhaltevermögen die TdL zur Vernunft und damit an den Verhandlungstisch zurück gebracht haben.“ Natürlich habe auch die dbb tarifunion für den Kompromiss Zugeständnisse machen müssen, wie beim Thema Sonderzahlungen. Gleichzeitig habe man aber im Gegenzug wichtige Erfolge erzielt, etwa bei der linearen Gehaltserhöhung von 2,9 Prozent für 2008, beim Fortbestand der Unkündbarkeit oder bei der weiterhin niedrigeren Arbeitszeit für Beschäftigte mit besonders hoher Arbeitsbelastung. Stöhr: „In der Summe ist das für die Kolleginnen und Kollegen eine materiell tragfähige und zukunftssichernde Einigung.“ Einzelheiten zu den Inhalten dieses tarifvertrages finden Sie auf der Homepage der dbb tarifunion www.tarifunion.dbb.de.

Der 8. dbb bundesfrauenkongress 2002 hatte viele gute Ideen aus den zum Tarifrecht eingereichten Anträgen verabschiedet, die die Arbeitsgrundlage der Geschäftsführung bildeten. Heute müssen wir feststellen, dass die Gestaltung des neuen TVöD unter dem Druck der Situation der öffentlichen Haushalte und damit auch der Konkurrenz zur privaten Wirtschaft stand und steht. Diesem massiven Druck unterlagen auch die durch uns angestrebten Korrekturen des Tarifrechts. Wäre es allein nach den Arbeitgebern gegangen, wären im TVöD keine sozialen Komponenten enthalten: Er sollte leistungsorientiert und flexibel und für Ost und West verbindlich sein. Mit dem Überleitungsstarifvertrag konnten die Besitzstände weitestgehend gewahrt und noch weitere Verschlechterungen abgewehrt werden – mehr war zu dieser Zeit nicht möglich. Es wird auch weiterhin unsere Aufgabe sein, auf Missstände, Benachteiligungen von Frauen, Kinder- und familienunfreundliche Bestandteile dieses Tarifvertrages hinzuweisen und auf



Korrekturen hinzuwirken. Die Anwendung des TVöD in der Praxis wird uns zeigen, wo die Problemfelder liegen und sich Handlungsbedarf ergibt.

Expertenkommission Schule, Bildung und Wissenschaft

– Frauen im Bildungssystem

Wie das Statistische Bundesamt zum Weltbildungstag am 8.9.2005 mitteilte, waren von den rund 9,6 Millionen Schülerinnen und Schülern, die im gerade zu Ende gegangenen Schuljahr 2004/05 allgemein bildende Schulen besuchten, rund 49% weiblich. Bei den weiterführenden Schularten besaßen Schülerinnen in Gymnasien mit 54% die Mehrheit, während sie in den Hauptschulen nur mit 44% vertreten waren. Der unterschiedliche Anteil von Mädchen in den weiterführenden Schulen spiegelt sich auch in den erreichten Abschlüssen wider. Von den Absolventen, die die allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss verließen, waren rund 36% Frauen, dagegen lag ihr Anteil an den Abiturienten (Absolventen mit Hochschul- und Fachhochschulreife) bei 56%. Im Jahr 1994 hatte er noch knapp 54% betragen. Unter Einbeziehung auch der Abiturienten aus beruflichen Schulen lag der Frauenanteil im Jahr 2004 bei rund 53%. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren ständig gestiegen, 1995 gab es erstmals mehr weibliche als männliche Abiturienten in Deutschland.

In der Berufsausbildung im dualen System (von Betrieb und Berufsschule) ist keine derartige Entwicklung zu verzeichnen. Mit rund 40% sind hier Frauen seit 1994 unterrepräsentiert. Sie durchlaufen weiterhin häufig Berufsausbildungen in den Sozial- und Gesundheitsdienstberufen.

An deutschen Hochschulen war 2004 fast die Hälfte (49%) der Studienanfänger weiblich. Zwei Jahre zuvor hatten sogar mehr Frauen als Männer ein Studium begonnen (51%), der Anteil war jedoch in den Folgejahren wieder unter die 50%-Marke gesunken. Auch bei den Hochschulabsolventen stellte sich das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 49% fast ausgewogen dar. Hier hatte es eine deutliche Steigerung gegeben, nachdem zehn Jahre zuvor erst 41% der Jungakademiker weiblich gewesen waren.

Auf den weiterführenden Stufen der akademischen Karriereleiter nehmen die Frauenanteile mit steigendem Status und Qualifikationsniveau der Positionen allerdings kontinuierlich ab: Nur 38% der Dokortitel wurden von Frauen erworben und 23% der Habilitanden waren weiblich. Der Frauenanteil bei den Professoren stieg 2004 immerhin auf 14% und hat sich damit seit 1994 (8%) nahezu verdoppelt.

Stärken und Unterstützen

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Frauen in den Mitgliedsverbänden durch Referentinnentätigkeit bei Seminaren und Veranstaltungen. Fragen Sie uns bitte rechtzeitig – wir stehen gerne zur Verfügung, denn wir interessieren uns für die Frauenarbeit in den Mitgliedsverbänden des dbb, damit wir Interessen bündeln und entsprechende Aktionsmöglichkeiten im dbb ausbauen können.



Dazu ist es notwendig, dass wir von den Mitgliedern einen Input darüber bekommen, welche frauen-, familien- und verbandspolitischen Themen den Mitgliedern vor Ort auf den Nägeln brennen. Eine produktive und effektive Gewerkschaftsarbeit können wir nur leisten, wenn wir die Interessen unserer Mitglieder kennen – für eine Arbeit mit, an der und für die Basis. Deswegen stehen wir in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung immer für Anregungen der Mitglieder zur Verfügung.

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Frauenarbeit vor Ort bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen auch durch Werbemittel, die über die Geschäftsstelle in Berlin bestellt werden können. Durch solche Werbemaßnahmen wird die Corporate Identity der dbb bundesfrauenvertretung öffentlich transportiert.

Networking

„Networking“ ist gerade für die dbb bundesfrauenvertretung ganz besonders wichtig. Frauen verfügen meist nicht über die sogenannten „Old Boys Networks“, die es Männern immer ermöglichen, attraktive Aufgaben und Führungspositionen über ihre „Seilschaften“ zu erreichen. Hier haben Frauen – nicht nur innerhalb des dbb – einen gewaltigen Nachholbedarf.

Wer Frauen effektiv helfen will, braucht funktionierende Netzwerke! Wir als Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung bemühen uns, solche Netzwerke innerhalb des dbb zugunsten von Frauen aufzubauen, auszubauen, zu pflegen und zu unterstützen.

Fortbildung – Zusammenarbeit mit der dbb akademie

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung organisiert für die weiblichen dbb Mitglieder Fortbildungsveranstaltungen. Neben der Ausrichtung eigener Frauenpolitischer Fachtagungen arbeitet die Geschäftsführung eng mit der dbb akademie zusammen. Wir haben in den vergangenen vier Jahren verschiedene Seminare zu frauenpolitischen Themen ausgerichtet, die bei den Teilnehmerinnen auf eine sehr positive Resonanz gestoßen sind.

Über die Grenzen des dbb hinaus –

Mitarbeit im Deutschen Frauenrat/EWL

Die dbb bundesfrauenvertretung engagiert sich im Deutschen Frauenrat auch gewerkschaftsübergreifend für die Interessen von Frauen. Der Deutsche Frauenrat hat ca. 11 Mio. Mitglieder. Die dbb bundesfrauenvertretung ist einer der größten Verbände innerhalb des Deutschen Frauenrates. Sie entsendet Mitglieder in die Arbeitsgruppen Steuerpolitik, Alterssicherung und Pflege sowie in die Strukturkommission des Deutschen Frauenrates. Im Deutschen Frauenrat (DFR) hat die dbb bundesfrauenvertretung aktuell vier (von insgesamt 127) Stimmen. Diese werden bei den Mitgliederversammlungen des Deutschen Frauenrates von Ute Wiegand-Fleischhacker und Kirsten Lüthmann wahrgenommen. Der Deutsche Frauenrat ist auch Mitglied in der European Women's Lobby (EWL).

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützte beispielsweise eine Initiative des Deutschen Frauenrates, mit der der Deutsche Frauenrat die Bundesregierung auf die besonderen Probleme von Frauen und Kindern in den asiatischen Flutkatastrophengebieten nach dem Tsunami hinwies. Gerade Frauen und Kinder waren in besonderer und geschlechtsspezifischer Weise von den unübersichtlichen Zuständen im Krisengebiet betroffen und brauchten deshalb spezielle Unterstützung und Schutz vor Übergriffen. Mit dem Deutschen Frauenrat hat die dbb bundesfrauenvertretung deshalb eine geschlechtergerechte Unterstützung von Opfern der Flutkatastrophe in Südostasien gefordert. Gender Mainstreaming muss auch bei Hilfsaktionen Gültigkeit haben.

In der Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrates 2002 wurde u.a. über die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien debattiert, die Kritikpunkte der dbb bundesfrauenvertretung wurden in der Stellungnahme des DFR mit berücksichtigt. Außerdem waren Gender Mainstreaming, das Ehegattensplitting, die Förderung hausnaher Dienstleistungen, der Ausbau der Kinderbetreuung, Gesundheitsfragen im geschlechterspezifischen Kontext und das Bundesgremienbesetzungsgesetz Themen der Beratungen. Bei den Vorstandswahlen wurde die Journalistin Ingrid v. Bönninghausen für weitere zwei Jahre zur Vorsitzenden bestimmt.

Bei der Versammlung 2003 ging es erneut um die Gremienbesetzung sowie die Unisextarife als Teil der EU-Gleichstellungsrichtlinie und der Existenzsicherung von Frauen im Alter, um die GATS-Verhandlungen (General Agreement on trade in services) und das Problem der häuslichen Gewalt.

2004 kam es satzungsgemäß zu einem Wechsel im Vorstand, Brunhilde Raiser von der evangelischen Frauenarbeit in Deutschland wurde zur neuen Vorsitzenden gewählt. Die Delegierten tauschten sich über die Themen Hartz IV, den Gewaltbericht der Bundesregierung, den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote sowie das Antidiskriminierungsgesetz aus. Es wurde drei Foren gebildet, die sich mit der Bedeutung der EU für Frauen, den Auswirkungen des demografischen Wandels sowie der inneren Struktur des DFR beschäftigten. Ein Ergebnis war die Bildung der Strukturkommission, in der Ute Wiegand-Fleischacker zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurde, und der AG Steuer, in der Helene Wildfeuer ihren Sachverstand einbrachte. Außerdem wurde eine Veranstaltung des DFR zu Problemen von Frauen durch die Globalisierung besprochen, die Teil einer mehrtägigen Veranstaltung Peking +10 im September 2005 war.

Im Jahr 2006 waren die Tätigkeit der neu gewählten Bundeskanzlerin sowie die Kampagne der EWL zur Fußballweltmeisterschaft zum Thema Zwangsprostitution bestimmende Themen. Auf Anregung der dbb bundesfrauenvertretung wurde ein Forum zum Thema Stalking durchgeführt, das auf dem Podium mit dem Mitglied der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung, der Bundesfrauenbeauftragten der DPoLG Anke Bernhard, kompetent besetzt wurde. Weitere Foren beschäftigten sich mit den EU Dienstleistungsrichtlinien, der Patientinnenkompetenz und der Technikfolgeabschätzung am Beispiel von Landminen.



Durch zeitlich begrenzte Arbeitsgemeinschaften zu aktuellen Themen sollen die Mitgliedsverbände besser in die Arbeit des DFR eingebunden werden. Breiten Raum beanspruchten bei der Mitgliederversammlung 2005 die Ergebnisse der Arbeitsgemeinschaften des Deutschen Frauenrates. Im Bereich Steuer konnte Helene Wildfeuer die Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung optimal einbringen. Die Strukturkommission des deutschen Frauenrates kam zu einvernehmlichen Arbeitsergebnissen, zu denen die ausgleichende Art von Ute Wiegand-Fleischhacker nicht unerheblich beitrug.

Kirsten Lühmann wurde von der Mitgliederversammlung insgesamt dreimal zur Kassenprüferin gewählt und übt dieses Amt 2006 zum sechsten und letzten Mal aus. Der Sachverstand der dbb bundesfrauenvertretung ist fester Bestandteil der Arbeit des DFR und wird immer wieder nachgefragt. So konnten wir dbb Forderungen bei der wichtigsten Nichtregierungsorganisation für Frauen in Deutschland erfolgreich einbringen.

Mitarbeit in der CESI –

Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften

Die dbb bundesfrauenvertretung hat in den letzten vier Jahren wieder mit Kirsten Lühmann den dbb Sitz im Frauenausschuss der CESI (Confédération Européenne des Syndicats indépendants) besetzt. Kirsten Lühmann war stellvertretende Vorsitzende des Gremiums und nach dem freiwilligen Ausscheiden der Vorsitzenden mit der Wahrnehmung ihrer Geschäfte beauftragt. Da der Vorstand der CESI über eine Neustrukturierung aller Ausschüsse nachdachte, tagte der Frauenausschuss im Jahre 2002 nicht. 2003 erreichte uns die Mitteilung, dass die Treffen nicht mehr eigenständig durchgeführt werden, sondern ein gemeinsamer Ausschuss Soziales, Arbeit, Chancengleichheit (SOC) gegründet wird. Wenn auch die Themen zusammengehören und der Ausschuss für Chancengleichheit zu den jeweiligen Vorhaben der Kommission Denkanstöße für die Stellungnahmen der CESI lieferte, so stieß diese Herabstufung der Interessen der Frauen auf Unverständnis und Protest. In der ersten Sitzung 2003 wurde Kirsten Lühmann zur Sprecherin für den Bereich Chancengleichheit gewählt. In der Folge tagte der Ausschuss in der Regel zweimal jährlich, den Vorsitz hat der stellvertretende dbb Vorsitzende Klaus Dauderstädt. Positiv wirkte sich aus, dass durch die Vielfalt der Themen der Ausschuss immer von vielen Mitgliedsgewerkschaften besucht wurde und auch Männer sich mit dem Thema Gleichstellung beschäftigten. Alle Anträge der dbb bundesfrauenvertretung in diesem Gremium wurden - meist einstimmig – angenommen.

In den folgenden Jahren beschäftigten sich die Ausschussmitglieder mit den jährlichen Berichten der Situation von Frauen in den EU Mitgliedsstaaten, den Richtlinien zur Chancengleichheit, dem Bericht über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen, der Rentensicherung (soziale Absicherung von Frauen im Alter), den Dienstleistungsrichtlinien (hier führte die CESI-Meinung als ein Anstoß unter vielen zu einer Überarbeitung des Papiers durch die Kommission), der sozialpolitischen Agenda, geschlechterspe-



zifischen Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und den Problemen der aktuellen demografischen Entwicklung.

Dabei beschließt der Ausschuss anhand des jährlichen Arbeitsplanes der Kommission in der Frühjahrssitzung die zu behandelnden Themen – angesichts der Länge der Agenda und der beschränkten personellen Ressourcen ein wichtiger Schritt. Seit Jahren nehmen Ausschussmitglieder auch an den jährlichen Treffen des Netzwerkes der parlamentarischen Chancengleichheitsausschüsse teil. Dies wurde wesentlich erleichtert und hat auch einen höheren Stellenwert bekommen, seit die CESI 2005 anerkannter Sozialpartner für den öffentlichen Sektor wurde.

Auf dem Gewerkschaftskongress der CESI im Dezember 2004 wurde Valerio Salvatore von der italienischen CONFISAL zum Vorsitzenden der Organisation gewählt, Helmut Müllers blieb Generalsekretär und Frank Stöhr von der dbb tarifunion Schatzmeister. Frauen sind in dem obersten Gremium der CESI nicht vertreten. Die dbb bundesfrauenvertretung übergab der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion vier Anträge mit der Bitte, sie dem Kongress zur Entscheidung vorzulegen. In drei Fällen lehnte der dbb dies jedoch ab. Lediglich ein Antrag, durch den die CESI aufgefordert wird, sich für eine alle Lebensbereiche umfassende Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen einzusetzen, wurde vom dbb weitergeleitet und vom CESI-Kongress einstimmig angenommen.

Einer der Anträge, die nicht die Zustimmung des dbb Bundesvorstandes fand, wurde in der Folge jedoch vom Bundesvorsitzenden des dbb, Peter Heesen, direkt in den Vorstand der CESI eingebracht: Die Schaffung eines eigenständigen Chancengleichheitsausschusses. Dieser ist zwingend erforderlich, um die Vollmitgliedschaft der CESI in der European Womens Lobby (EWL) zu erreichen. In den Jahren 2004 und 2005 hatte Kirsten Lühmann für die CESI an den Mitgliederversammlungen der EWL als beratendes Mitglied für die CESI teilgenommen. Dabei wurde deutlich, wie wichtig die Vollmitgliedschaft mit eigenem Stimmrecht für unsere Organisation ist. Daher ist seit 2006 der Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) wieder eigenständig, tagt jedoch aus Kostengründen zeitgleich mit dem Ausschuss für Arbeit und Soziales. Zur Vorsitzenden wählten die Mitglieder Kirsten Lühmann. Die CESI erfüllt damit seit Anfang 2006 die Voraussetzungen dafür, Vollmitglied in der European Women's Lobby zu sein. Die European Women's Lobby ist ein europaweit tätiger Verband von Frauenverbänden. Eine Vollmitgliedschaft der CESI in diesem Gremium kann nur im Interesse der gewerkschaftlichen Frauenarbeit und auch des dbb als Ganzes sein. Vorbildlich unterstützt werden wir hierbei von dem Vorstand und den Beschäftigten der Geschäftsstelle der CESI.



Mitarbeit des dbb in der Allianz für die Familie

Auf mehrfache Initiative der dbb bundesfrauenvertretung hat die dbb Bundesleitung im Februar 2005 entschieden, dass der dbb bei der „Allianz für die Familie“ mitarbeiten wird, denn auch der öffentliche Dienst muss an einer optimierten Balance von Familie und Beruf interessiert sein. Unter dem Dach der „Allianz für die Familie“ sind seit Mitte 2003 mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt gebündelt. Starke Partner aus Wirtschaft, Verbänden und Politik setzen sich öffentlich und beispielhaft für eine Unternehmenskultur und Arbeitswelt ein, die für alle Beteiligten Gewinn bringt. Ziel der „Allianz für die Familie“, die auf Initiative der ehemaligen Bundesfamilienministerin Renate Schmidt und Liz Mohn (Bertelsmann AG, Bertelsmann Stiftung) ins Leben gerufen wurde, ist eine nachhaltige Familienpolitik. Ziel der „Allianz für die Familie“ ist eine Erhöhung der Geburtenrate, die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen als qualifizierte Arbeitskräfte sowie eine frühe Förderung von Kindern durch Bildung und Erziehung. Bisher arbeiteten in der Allianz prominente Unterstützer mit, wie z. B. Ludwig Georg Braun, Präsident der DIHK, Peter Hartz, Personalchef VW, Dieter Hundt, Präsident der BDA, Roland Berger, Unternehmensberater, Christine Licci, Unternehmerin des Jahres 2003, Jutta Limbach, Präsidentin Goethe-Institut, Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der IG BCE sowie Michael Sommer, Vorsitzender des DGB. In ihrem Wirkungskreis und in der breiten Öffentlichkeit setzen sich die Mitglieder einer so entstandenen Impulsgruppe für eine Balance von Familie und Arbeitswelt ein. Die Partner haben vereinbart, sich mit ihren Möglichkeiten für eine familienfreundliche Arbeitswelt und Unternehmenskultur einzusetzen. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Themen: Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung, familienunterstützende Dienstleistungen.

„Ich denke, dass sich hier für den dbb ein hoffnungsvolles und interessantes Arbeitsfeld erschließen lässt, das letztendlich der gesamten weiblichen Mitgliedschaft des dbb positiv zu Gute kommen würde“, schrieb Helene Wildfeuer an die dbb Bundesleitung. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt es sehr, dass nunmehr neben zahlreichen prominenten Vertretern aus Wirtschaft und Gewerkschaften der dbb durch seinen Bundesvorsitzenden sowie durch Helene Wildfeuer in der Allianz für die Familie vertreten sein wird.

Hauptversammlung

Die dbb bundesfrauenvertretung fasst die Frauenvertreterinnen aus den Mitgliedsgewerkschaften in der zweimal jährlich tagenden Hauptversammlung zusammen.

Diese Sitzungen dienen natürlich zum einen der gewerkschaftlichen Information der Frauenvertreterinnen aus den Mitgliedsverbänden, die diese Informationen dann in ihren Verbänden an die Basis tragen. Die Hauptversammlung beschließt aber auch die aktuellen politischen Aktionen der dbb bundesfrauenvertretung;



Arbeitsatmosphäre

Schwerpunktthemen in den Hauptversammlungssitzungen waren unter anderem die Durchsetzung von Gender Mainstreaming auch im dbb, verbesserte Repräsentanz von Frauen in Gremien, familiengerechte Besteuerung, der Versorgungsabschlag nach § 14 Beamtenversorgungsgesetz alter Prägung, das Antidiskriminierungsgesetz, die europäische Gleichstellungspolitik, der Familienleistungsausgleich sowie die Reform des öffentlichen Dienstrechts.

Networking in der Hauptversammlung

Die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung ist auch das größte Netzwerk für die Fraueninteressen innerhalb des dbb. Hier werden die Interessen der Frauen aus den einzelnen Mitgliedsgewerkschaften zusammengeführt und zu einer einheitlichen Linie für die verbandsweite Frauenpolitik im dbb verbunden. Dazu ist es wichtig, dass die Frauenvertreterinnen von der Basis in ihrer Mitgliedsgewerkschaft informiert sind, damit die Basisinteressen aus dem einzelnen Verband bis in die Hauptversammlung getragen werden können. Noch immer werden die Frauenvertreterinnen zu wenig als tatsächliche Ansprechpartnerinnen von den Mitgliedern betrachtet. Ein umfassendes verbandliches Netzwerk kann aber nur funktionieren, wenn sich möglichst viele daran beteiligen und ihre Interessen einbringen – wir bleiben dran!



Geschäftsstelle

Die dbb bundesfrauenvertretung hat eine Geschäftsstelle in Berlin, die als Auskunftsbörse und Organisationszentrale fungiert. Dabei sind nicht nur Mutterschutz und Elternzeit wichtige Themen in der Mitgliederberatung, sondern auch Fragen zur Altersversorgung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur dienstlichen Beurteilung und Beförderung. Von Berlin aus wird die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung koordiniert. Die Geschäftsstelle verfügt über eine Geschäftsführerin, die mit 30 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt ist und eine Mitarbeiterin im Sekretariat. Ihre Ansprechpartnerinnen in der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung sind:



Sibylle Scholz
Geschäftsführerin



Ingrid Schütz
Sekretariat



Positionen und Entwicklungen von 2002 bis 2006

Mehr partnerschaftliche Arbeitsteilung

Die dbb bundesfrauenvertretung propagiert eine partnerschaftliche Arbeitsaufteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit. Nur 5 % der Elternzeit wird derzeit von Vätern in Anspruch genommen. Renate Schmidt hatte in der vergangenen Legislaturperiode ein Elterngeldmodell propagiert. In einer Allensbach-Umfrage sagten 56 % der Väter und Männer bis 44 Jahre mit weiterem Kinderwunsch, das einkommensabhängige Elterngeld in Höhe von 1.800 Euro monatlich wäre für sie ein Anreiz, bis zu ein Jahr lang in Elternzeit zu gehen. Dasselbe sagen 48 % der Väter, die sich keine weiteren Kinder mehr wünschen. Finanzielle und berufliche Gründe sind es auch vorrangig, die nach Angaben junger Männer gegen (weitere) Kinder sprechen, noch vor mangelnden Betreuungsmöglichkeiten. Mehr als 1/3 der befragten Väter und kinderlosen Männer nennen die mangelnden Betreuungsmöglichkeiten als Hauptursache für gewollte Kinderlosigkeit.

Während bei Frauen selbstverständlich davon ausgegangen wird, dass sie für Kinder die Erwerbstätigkeit aufgeben oder zumindest herabsetzen, wird diese Erwartung an Männer nicht gerichtet. Männer in Teilzeit- und Familienphasen haben bisher keinen Modellcharakter. Hier ist sicher noch ein gesellschaftlicher Wandel in den nächsten Jahren notwendig, um zu besseren Ergebnissen zu kommen.

Elternzeit, Elterngeld

Die dbb bundesfrauenvertretung informiert zum Thema Elternzeit/Elterngeld in einer Broschüre. Die aktuelle Diskussion zu Elternzeit und Elterngeld steht im engen Kontext zum Ausbau staatlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Altersgruppen. Wenn der Vorsitzende der deutschen Arbeitgeberverbände, Dieter Hundt, die Jobgarantie der Elternzeit von drei Jahren infrage stellt, gleichzeitig aber keine Alternativen dafür anbietet, wie und von wem die Kinder dann anstelle der Eltern betreut werden sollen, so greift dies zu kurz: So lange kein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden ist, muss es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung bei der 3-jährigen Jobgarantie bleiben.

Jede Veränderung beginnt mit einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation, also mit der Wahrnehmung der Realität: Zur Zeit gibt es zwei Modelle, mit denen die Erziehungsleistung staatlich honoriert werden soll. Für Eltern, die mehr als ein Jahr Elternzeit nehmen, gibt es 300 Euro im Monat für maximal 24 Monate. Wer sich von vornherein dazu entschließt, nur für maximal zwölf Monate in Elternzeit zu gehen, kann über die Budgetlösung mit 450 Euro im Monat Erziehungsgeld rechnen. Dies ist ein Betrag, der zu der Erziehungsleistung, die die Eltern erbringen – meistens sind es die Frauen – und dem damit verbundenen Lohnausfall in keinem Verhältnis steht. Das Erziehungsgeld wird maximal bis zum Ende des zweiten Lebensjahres des Kindes gezahlt, während die Elternzeit für drei Jahre in



Anspruch genommen werden kann; das heißt, ein Jahr der Elternzeit wird nicht durch Erziehungsgeld gefördert. Außerdem ist auch bisher das Erziehungsgeld schon einkommensabhängig. Mit der letzten Novelle Anfang 2004 sind die Einkommensgrenzwerte so stark herabgesetzt worden, dass nach den ersten sechs Lebensmonaten nur noch wenige Familien überhaupt in den Genuss dieser staatlichen Leistung kommen. International verglichen hat Deutschland mit 1,3 Kindern pro Frau eine besonders niedrige Geburtenrate. Wenn sich das - im Interesse aller - ändern soll, muss der Staat die Erziehungsleistung besser anerkennen. Das gilt nicht nur für das Erziehungsgeld sondern auch für die systemkonforme Anerkennung von Kindererziehung in den Alterssicherungssystemen und die steuerliche Absetzbarkeit von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten und ein familiengerechtes Steuerrecht insgesamt.

Die bei Redaktionsschluss vorliegenden Pläne zu einem neuen **Elterngeld**, das ab 2007 an die Stelle des Erziehungsgeldes treten soll, gehen dahin, den in der Elternzeit entfallenden Lohn wenigstens zum Teil staatlich auszugleichen: das Elterngeld wird voraussichtlich wie das Arbeitslosengeld I 67 % des letzten Netto-lohnes betragen. Neiddebatten, weil damit gut Verdienende eine höhere staatliche Förderung erhalten, führen nicht weiter. Die Hemmschwelle, sich wegen der erwarteten Einkommenseinbuße gegen ein Kind zu entscheiden, kann zumindest herabgesetzt werden, wenn das Elterngeld lohnersetzend ausgestaltet wird. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung dürfen aber die neuen Regelungen niemanden, insbesondere allein Erziehende und vor der Elternzeit Erwerbslose, schlechter stellen als bisher. Für beamtete Beschäftigte müssen korrespondierende Regelungen geschaffen werden. Dies haben wir in unserer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Auch für die Problematik, dass Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit die Beiträge zur restkostendeckenden privaten Krankenversicherung weiter zahlen müssen (der Dienstherr übernimmt in den meisten Fällen nur einen Anteil von 31 Euro im Monat), hat die dbb bundesfrauenvertretung eine tragfähige Lösung gefordert. Eine volle Übernahme der Beitragskosten würde ebenso wie ein Ansteigen des Beihilfesatzes auf 100 % in der Elternzeit eine Verbesserung bedeuten. Auch dass nach der Elternzeitverordnung übertragene Elternzeiträume (bis 12 Monate) nur nach Maßgabe der familienpolitischen Beurlaubung in Anspruch genommen werden können mit der Folge, dass sie der dort geltenden zwölfjährigen Befristung unterfallen, hat die dbb bundesfrauenvertretung in ihrer Stellungnahme kritisiert.

Es ist bisher unklar, welche Stellen das neue Elterngeld auszahlen werden. Hier wird sich möglicherweise auch die Föderalismusreform noch auswirken. Die beabsichtigten Familienkassen als Behörden mit Bündelungsfunktion und als umfassende Ansprechpartner für die Familien - wie sie der Koalitionsvertrag vom 11.11.2005 vorsieht - bestehen bisher noch nicht. Deswegen wird es voraussichtlich zunächst bei dem unübersichtlichen Zuständigkeitsgeflecht bleiben: in jedem Bundesland sind aktuell andere Stellen für die Auszahlung des Elterngeldes zuständig.

Das neue Elterngeld wird voraussichtlich nur für 12 Monate gezahlt. Das bedeutet gerade für vor dem Bezugszeitraum Erwerbslose eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung, denn das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro gibt es ebenfalls für nur 12 Monate und nicht wie bisher für 24 Monate. Für Geringverdiener enthält der Gesetzentwurf eine Aufstockung des Mindestelterngeldes.

Außerdem sind zwei Bonusmonate vorgesehen, wenn auch der andere Elternteil – in der Regel wird dies der Vater sein – für die Kinderbetreuung seine Erwerbstätigkeit zeitweise unterbricht. Ob es damit gelingen wird, Väter tatsächlich zu mehr eigener Erziehungsarbeit zu motivieren, bleibt abzuwarten. Die dreijährige Elternzeit mit Jobgarantie bleibt auch nach den Neuregelungen erhalten.

Internationale Beispiele wie z.B. Schweden zeigen, dass dort das System Elterngeld mit Lohnersatzfunktion gut funktioniert – besser als das bisherige in Deutschland. Die Elternzeit ist dort von vornherein auf ein Jahr begrenzt; Vatermonate in der Elternzeit sind normal. Die Akzeptanz für Väter in Elternzeit ist besser, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Geburtenrate sind deutlich höher als in Deutschland. Die Berufsrückkehr ist nach einem Jahr leichter als nach drei Jahren. Ein solches System setzt natürlich voraus, dass nach dem ersten Lebensjahr eine echte Alternative in Form einer qualifizierten Ganztagsbetreuung für alle Altersklassen zur Verfügung steht. Das lohnersetzende Elterngeld zu kreieren und die Eltern nach einem Jahr mit der weiteren Planung ohne ausreichende staatliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten allein zulassen, kann nicht funktionieren. Deswegen hatte sich die dbb bundesfrauenvertretung in der Vergangenheit für den Erhalt der dreijährigen Jobgarantie ausgesprochen, denn ab dem dritten Lebensjahr besteht ein Anspruch auf einen Kindergartenplatz. Derzeit gibt es aber noch deutliche Defizite in der Kleinstkindbetreuung, die voraussichtlich bis 2007 nicht abzubauen sein werden. Beide Elemente – Elterngeld und verbesserte Betreuung - müssen stärker miteinander verzahnt werden.

Kinderbetreuung weiter verbessern

In Deutschland standen am 31.12.2002 insgesamt 3,14 Millionen Betreuungsplätze für Kinder zur Verfügung. Trotz teilweise nach wie vor erheblicher Betreuungslücken fand nach 1998 kaum noch ein Platzausbau statt. Das Angebot reicht in den westlichen Flächenländern nur für 2,4 % der unter 3-Jährigen und für 6 % der Kinder im Grundschulalter.

Bei den Öffnungszeiten ist eine positive Tendenz zu verzeichnen: Immer häufiger wird eine ganztägige Betreuung oder zumindest eine Betreuung über Mittag angeboten. Ende 2002 boten in Westdeutschland 24 % der Plätze im Kindergarten eine Ganztagsbetreuung, in den neuen Bundesländern beläuft sich der Wert hierfür auf 98 %. Im Bereich der Krippen wurden hier 72 (Westdeutschland) bzw. 98 % (Ostdeutschland) erreicht.

Die östlichen Bundesländer konnten insgesamt ihr hohes Angebotsniveau aufrechterhalten: Bei den unter 3-Jährigen können 37%, bei Kindern im Grund-



schulalter 67,6% auf einen Betreuungsplatz zählen. Parallel zu den wieder ansteigenden Kinderzahlen wurden Krippen- und Kindergartenplätze ausgebaut. Nur der Hortbereich blieb davon unberührt: Hier kam es zu einer weiteren spürbaren Verringerung des Angebots.

Beim Ausbau der Betreuungsangebote für unter 3-Jährige und Schulkinder engagierten sich fast ausschließlich freie Träger. Im Osten schritt damit die Entwicklung pluralistischer Trägerstrukturen voran. Qualitativ setzt sich der Trend zu altersübergreifenden Einrichtungen weiter fort. Vor allem im Westen des Landes geht dies häufig mit einer alterserweiterten Zusammensetzung der Kindergruppen einher.

Die Aussichten auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung sind damit in Deutschland höchst ungleich verteilt, wobei dies insbesondere die unter dreijährigen Kinder und die Schulkinder trifft. Leben sie im Osten Deutschlands, sind ihre Chancen, institutionell betreut zu werden, durchschnittlich zehnmal höher als im Westen.

Neben den bekannten Ost-West-Unterschieden variiert die Versorgungssituation auch kleinräumig. Oft unterscheidet sich von einem Kreis zum nächsten das Platzangebot erheblich. Dabei erweist sich im Westen die Bevölkerungsdichte als ein entscheidender Faktor: Das Versorgungsniveau insgesamt ist niedriger. Hinzu kommt ein deutliches Stadt-Land-Gefälle.

Besonders für Kinder unter 3 Jahren gibt es in ländlichen Gegenden kaum institutionelle Betreuungsmöglichkeiten: Auf 100 Kinder kommt gerade einmal ein Platz. Die Chancen auf einen Betreuungsplatz steigen mit zunehmender Bevölkerungsdichte, in Städten sind sie generell besser als auf dem Land.

In den neuen Bundesländern gilt dieser Zusammenhang nicht: Hier weisen selbst dünn besiedelte ländliche Gegenden ein Versorgungsniveau für das Krippen- und Hortalter auf, das weit über dem des Westens liegt und selbst in Berlin nicht erreicht wird.

Im Bereich der Tagespflege bestanden – konkrete Zahlen fehlen – ca. 68.000 Plätze, die durch öffentliche Mittel gefördert wurden. Daneben gibt es einen ‚grauen Markt‘, der wohl in den alten Bundesländern größere Bedeutung als in den neuen Ländern haben dürfte.

Nur etwa 10% der Kinder unter drei oder der Grundschul Kinder werden laut Mikrozensus institutionell betreut. Für Kinder im Kindergartenalter ist der Besuch eines Kindergartens eher der Regelfall.

Bei den unter 3-Jährigen sind allein Erziehende Eltern sowie die Erwerbstätigkeit vorrangige Einflussfaktoren für die Betreuung in Einrichtungen. Diese dienen damit erheblich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch bei den Grundschulkindern spielt das Aufwachsen in einer Ein-Eltern-Familie eine wichtige Rolle. Diese Betreuungsform ist jedoch nicht abhängig von der Erwerbssituation der Eltern bzw. des allein erziehenden Elternteils. Die Betreuung

der Kinder im Kindergartenalter dient ebenfalls der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es lässt sich aber auch beobachten, dass soziale Faktoren sich eher verkürzend auf den Besuch einer Kindertagesstätte auswirken.

Soweit im wesentlichen die Bestandsaufnahme für den Zeitraum 1998 bis 2002 im Zahlenspiegel 2005 des Deutschen Jugendinstitutes e.V. und der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik.

Seit dem 01.01.2005 ist das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) in Kraft, mit dem der Bundesgesetzgeber festgelegt hat, bis zum Jahr 2010 insgesamt 230.000 zusätzliche Betreuungsplätze in Krippen, Kindergärten und Tagespflege entstehen zu lassen. 70.000 der insgesamt geplanten Plätze sollen als Tagespflegeplätze entstehen. In der Endausbaustufe sollen für die unter 3-Jährigen ca. 300.000 Plätze insgesamt erreicht werden. Damit soll auf westeuropäisches Niveau aufgeschlossen werden. Bisher liegt das Angebot deutlich unter dem Bedarf.

Der Gesetzgeber trägt mit dem TAG auch Wünschen von Eltern Rechnung. Eltern wollen sich um ihre Kinder kümmern und gleichzeitig in der Lage sein, erwerbstätig zu sein. Zwei Drittel aller Mütter wünschen sich die Kombination von Vollzeit und Teilzeit mit ihrem Partner. Dass nur ein Elternteil arbeitet, wünschen sich in Westdeutschland nur noch 15 %. In den neuen Ländern liegt der Wert hierfür bei 4 %.

Die Kommunen, die als Pflichtaufgabe nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) und dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt bedarfsgerechte Angebote zu gewährleisten haben, erhalten über die Länder jährlich ein Finanzvolumen von bis zu 1,5 Mrd. Euro für Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt. Ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für ein unter dreijähriges Kind ist mit den getroffenen Neuregelungen nicht verbunden.

Das DIW Berlin hat auf der Basis von Mikrodaten, die eine Abschätzung aufgrund individueller Bedarfslagen ermöglichen, neue Berechnungen durchgeführt. Diese zeigen, dass mit dem von der Bundesregierung geplanten Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren der jetzige Bedarf annähernd gedeckt werden kann. Allerdings zeigen die neuen Berechnungen auch, dass ein Bedarf besteht, um die Nachfrage der Mütter zu befriedigen, die einen starken Erwerbswunsch haben. Insgesamt würden in ganz Deutschland über 1,2 Mill. Plätze nachgefragt, wenn diese angeboten würden (Spieß und Wrohlich in Wochenbericht des DIW, 2000, S. 223 ff.).

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt den Ausbau der Betreuungsplätze aufgrund des TAG, hält letztlich aber die angestrebte Zahl von Plätzen für zu gering und für sich allein auch nicht für geeignet, um die Geburtenrate in Deutschland nach oben zu entwickeln.

Arbeitszeitverordnung

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die zum 1.3.2006 in Kraft getretene neue Regelung in der Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte des Bundes,



nach der wegen Familienpflichten die Arbeitszeit ohne Lohnabschlag von 41 auf 40 Stunden reduziert werden kann, begrüßt.

Das Bundeskabinett hatte am 15.02.2006 die Neufassung der Arbeitszeitverordnung des Bundes beschlossen, mit der insbesondere die vorgesehene Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Wochenstunden zum 01.03.2006 in Kraft trat. Die Neufassung der Arbeitszeitverordnung des Bundes enthält verschiedene Maßnahmen zur weitergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zusätzlich zu diesen prinzipiell positiven Ansätzen ist als Ergebnis der Sparbeschlüsse der Koalition auch die weitere Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Wochenstunden aufgenommen worden. Der dbb hatte sich gegen diese Verschlechterung sowohl im Rahmen des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens am 02.02.2006 wie auch im Rahmen von Protestdemonstrationen u.a. unmittelbar vor dem Bundeshaus in Berlin gewandt. Das Bundeskabinett hat ungeachtet dieser Einwände die Verordnung verabschiedet.

Die Arbeitszeitverordnung sieht jetzt aber neu die Möglichkeit vor, die Arbeitszeit auf Antrag von 41 auf 40 Stunden ohne Gehaltseinbußen zu verkürzen, wenn die Beamtinnen bzw. Beamten für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten. Das heißt, Kindergeldbezug und Verkürzungsbegehren müssen sich in derselben Person vereinigen. So erhält nur ein Elternteil die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung. Außerdem ist eine Arbeitszeitverkürzung von 41 auf 40 Stunden für Beamtinnen und Beamte möglich, zu deren Haushalt ein Elternteil, eine Ehepartnerin oder ein Ehepartner, eine Lebenspartnerin oder ein Lebenspartner oder ein Kind gehört, bei der oder bei dem Pflegebedürftigkeit nach den Beihilfevorschriften des Bundes, nach § 18 des elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden ist. Besteht eine Teilzeitbeschäftigung, so erfolgt die entsprechende Arbeitszeitermäßigung anteilig im Umfang der Teilzeitbeschäftigung. Mit dem dbb spricht sich die dbb bundesfrauenvertretung generell gegen Arbeitzeiterhöhungen aus. Mit der Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden wegen familiärer Pflichten wird allerdings – wenn auch nur für eine Stunde – die Familienarbeit erstmals auf Bundesebene auch im Hinblick auf die Bezahlung der Dienstleistung gleichgestellt, denn die Verkürzung führt nicht zu Gehaltseinbußen. Dies ist eine positive und familienfreundliche Regelung für diejenigen, die Familienarbeit wahrnehmen – nach wie vor in aller Regel Frauen. Diese Vorschrift sollte auch für die Bundesländer Vorbild sein, die eine solche Regelung bisher noch nicht haben. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte bereits im Jahr 2004 eine solche Regelung in Form eines Stufenmodells gefordert, was sowohl auf Bundesebene wie auch von den Bundesländern abgelehnt wurde. Deshalb sehen wir uns durch die neue Regelung in unseren Forderungen bestätigt. Eine Vorschrift, die alle Elternteile begünstigt, die mit einem Kind zusammenleben, war politisch leider nicht durchsetzbar: Die Reduzierungsmöglichkeit steht nur dem Elternteil zu, der das Kindergeld erhält. Die Neuregelung ist aber trotzdem ein Schritt mit Signalwirkung auf dem Weg in die richtige Richtung* sagte Wildfeuer.

Telearbeit

Im Bereich der hessischen Landesregierung wird flächendeckend Telearbeit eingeführt. Die dbb tarifunion unterzeichnete am 20. Juni 2003 eine „Gemeinsame Erklärung“ mit Vertreterinnen und Vertretern der hessischen Landesregierung. Die Vereinbarung schafft eine tragfähige verbindliche Grundlage, um alternierende Telearbeit als neue Arbeitsform dauerhaft in die Landesverwaltung einzuführen. Die Telearbeit ermöglicht qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch bei familiären Verpflichtungen weiter zu arbeiten.



Telearbeit

Alternierende Telearbeit bedeutet, dass Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle erbringen und ihre Aufgaben IT-unterstützt erledigen. Die häusliche und die behördliche Arbeitsstätte sind durch elektronische Kommunikationsmittel miteinander verbunden. Vor Aufnahme der Telearbeit überprüft ein Beauftragter der Dienststelle den häuslichen Arbeitsplatz daraufhin, ob er den Erfordernissen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Datenschutzes und der Datensicherheit entspricht. Die notwendigen Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte einschließlich der erforderlichen Büroeinrichtung werden vom Land zur Verfügung gestellt.

Nach dem breit angelegten Modellversuch, der im November 2002 zu Ende ging, werden große Erwartungen an die Einführung der Telearbeit geknüpft. In manchem Großunternehmen der Privatwirtschaft verlief die Telearbeit nach ihrer Einführung geräuschlos wieder im Sande. Alle in Hessen Beteiligten, allen voran die Landesregierung, sind aufgerufen, dies zu verhindern. Die durchweg positiven Ergebnisse des Modellversuchs rechtfertigen auch zukünftig die Investitionen in die Schaffung von Telearbeitsplätzen. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert in ständiger Beschlusslage den Ausbau alternierender Telearbeit.



Durchsetzung von mehr Lohngerechtigkeit

Girls' Day

Nach wie vor wählen Mädchen immer noch entsprechend den gängigen Rollenklischees zielsicher die Berufe, die zu schlechten Einkommens- und Aufstiegschancen führen, eben die sog. „typischen Frauenberufe“. Die Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung hat deshalb intensive Gespräche mit den Veranstalterinnen des „Girls' Day – Mädchenzukunftstag“ geführt. In den Verbandsmedien wurde mehrfach berichtet. Der jährlich Ende April stattfindende Girls' Day will Mädchen früh Berufswahlkompetenz vermitteln und auch Berufe in den Blick rücken, die bisher selten von Mädchen ergriffen werden. Der Girls' Day zeigt Handlungskonzepte für Mädchen auf, damit dieser Missstand dauerhaft durchbrochen werden kann. Besonders die Schulen sind gefordert, solche Konzepte in den Unterricht einzubeziehen und die Mädchen zu informieren. Der Girls' Day wird unter anderem gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Europäischen Sozialfonds.



*Neue berufliche Horizonte:
Teilnehmerinnen beim Girls' Day*



Auch der öffentliche Dienst beteiligt sich mit eigenen Angeboten am Girls' Day. Über 1.500 Behörden und Verwaltungen beteiligten sich im Jahr 2005 z.B. mit ihren technischen Abteilungen am Aktionstag. Darüber hinaus übernahmen Frauen und auch Männer in Führungspositionen für die Mädchen am Girls' Day Vorbildfunktion. An der Befragung der Unternehmen und Organisationen im Rahmen der Evaluation des Girls' Day - Mädchen-Zukunftstages 2004 nahmen etwa 370 Behörden und Verwaltungen teil. Davon boten 85 % am Aktionstag ein offenes Angebot, an dem sich alle interessierten Mädchen beteiligen konnten; 35 % luden ausgewählte Schulklassen ein. Überdurchschnittlich häufig waren Mädchen an einer beruflichen Zukunft in den jeweiligen Behörden interessiert. Bei 65 % der Behörden und Verwaltungen äußerten die Schülerinnen im Alter von 10 bis 16 Jahren Interesse an Praktikumsplätzen, bei 55 % wurde nach Ausbildungsplätzen gefragt. Die Zufriedenheit der befragten Behörden und Verwaltungen mit dem Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag war mit 80 % hoch.

Die große Beteiligung beim Girls' Day von 114.000 Mädchen im Jahr 2004 und der hohe Zuwachs auf 127.000 Teilnehmerinnen im Jahr 2005 in Deutschland zeigt, dass ein erheblicher Bedarf besteht, sich frühzeitig beruflich zu orientieren. Die dbb bundesfrauenvertretung beglückwünscht die Organisatorinnen des Girls' Day zu dem großen Erfolg und den jährlich steigenden Mitgliederzahlen. Mädchen gehören eben nicht nur in die „typischen Frauenberufe“, die meist mit niedrigem Gehalt verbunden sind. In zukunftsträchtigen und technologiebezogenen Berufen mit guten Verdienstmöglichkeiten haben die Frauen von morgen durchaus gute Chancen. Diese Chancen müssen sie ergreifen. Dazu leistet der Girls' Day einen wertvollen Beitrag. Damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen, ist es wichtig, dass sie auch in „typische Männerberufe“ selbstbewusst vorstoßen, dort ihren Platz einnehmen und verteidigen.

Der Girls' Day hat sich nicht nur in Deutschland zum Erfolgsmodell entwickelt. Auch in Luxemburg, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz hat der Girls' Day wachsenden Zulauf. Die berufliche Qualifizierung und frühzeitige berufliche Orientierung von Mädchen hin zu zukunftsträchtigen Berufen ist in ganz Europa ein wichtiges und zukunftsweisendes Thema. Weitere Informationen: www.girls-day.de

Aktuelle Lohnsituation

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert die Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. Die Bruttojahresverdienste sind im Jahr 2004 in Westdeutschland und Ostdeutschland angestiegen. Dies teilte das Statistische Bundesamt im Juli 2005 mit. Mit 39.815 Euro lag der Durchschnittswert für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer um 2,4 % höher als im Jahr 2003. Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienten 2004 durchschnittlich 33.220 Euro und damit fast 9.000 Euro weniger als vollzeitbeschäftigte Männer mit 41.941 Euro. Dieser Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen zeigt sich auch im früheren Bundesgebiet. In den neuen Län-



dern und Berlin-Ost war er mit gut 3.500 Euro deutlich geringer. Allerdings nahm der Unterschied zwischen Männern und Frauen in Ostdeutschland im Vergleich zum Jahr 2003 um 500 Euro zu: Die Bruttoverdienste der Männer sind um 2,7 %, die der Frauen aber nur um 2,4 % gestiegen. Aus dem geschlechterspezifischen Verdienstabstand kann nicht geschlossen werden, dass Frauen und Männer im gleichen Unternehmen für die gleiche Tätigkeit unterschiedlich bezahlt werden. Die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich vielmehr durch Unterschiede in der männlichen und weiblichen Arbeitnehmerstruktur erklären. Diese ist beispielsweise gekennzeichnet durch Unterschiede im Anforderungsniveau, bei der Verteilung auf besser und schlechter bezahlte Wirtschaftszweige sowie bei der Größe der Unternehmen, der Zahl der Berufsjahre, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Ausbildungsniveaus.

Lohngerechtigkeit ist nur zu erreichen, wenn „typische Frauenberufe“ besser anerkannt und dotiert werden. Allerdings sind auch die Frauen selbst gefordert, mehr in besser bezahlte Berufszweige vorzudringen.

Armut allein Erziehender

Allein Lebende, allein Erziehende sowie Familien mit drei und mehr Kindern weisen ein signifikant höheres Ausgrenzungsrisiko und überdurchschnittliche Armutsquoten auf. 26,5 % der Personen, die unterhalb der Armutsgrenze leben, waren im Jahr 2001 allein Erziehende. Damit ist die Quote gegenüber 1998 (30 %) zwar rückläufig, aber noch immer sehr hoch. Dies geht aus dem Nationalen Aktionsplan für Deutschland zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung 2003 bis 2005 der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 15/1420 vom 10. Juli 2003) hervor. 19,7 % der Betroffenen waren im Jahr 2001 Paare mit drei und mehr Kindern, während allein Lebende 15,4 % und Paare mit zwei Kindern 5,7 % ausmachten. Kinder in der Altersgruppe unter 16 Jahren sind mit 13,6 % im Jahr 2003 noch immer so häufig von Armut betroffen wie schon 2001. Menschen über 65 Jahre sind weniger häufig von Armut betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt. Laut Aktionsplan lebten im Jahr 2000 4 % der Langzeitarbeitslosen unterhalb der Armutsgrenze. Insgesamt ist die Armutsquote von 11,2 % im Jahre 1998 auf 10,9 % im Jahr 2001 gefallen. Der Anteil der Frauen lag mit 11,5 % höher als der der Männer (10,3 %). Die Armutsquote der Migrantinnen und Migranten ist im gleichen Zeitraum von 20,9 auf 21,7 % gestiegen. Von Armut sind laut Definition Personen betroffen, die weniger als 60 % des durchschnittlichen Einkommens zur Verfügung haben. Im Jahr 2001 lag die Armutsgrenze bei 716 DM im Monat.

Sowohl bei der Reform der Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als auch bei der Reform des Erziehungsgeldes hat sich die dbb bundesfrauenvertretung immer besonders dafür eingesetzt, dass allein Erziehende und Erwerbslose nicht in besonderer Weise durch Neuregelungen belastet werden.

Alterssicherung – ein wichtiges und aktuelles Betätigungsfeld

Zentrales Thema für die dbb bundesfrauenvertretung ist eine eigenständige Alterssicherung von Frauen. Meist sind es Frauen, die aufgrund von Familienphasen zeitweise aus dem Erwerbsleben aussteigen. Dies schlägt sich in niedrigen Versorgungsanwartschaften nieder. Der Wert der Familienarbeit muss systemgerecht in den einzelnen Systemen verbessert anerkannt werden, um den generativen Beitrag zum Generationenvertrag durch die Erziehung von Kindern zu würdigen. Die Rentenversicherung geht vom sogenannten „Eckrentner“ aus, der 45 Jahre lang Beiträge aufgrund eines Durchschnittseinkommens erbracht hat. Dies wird von Frauen fast nie erreicht. Sicherlich wird auch die neue Legislaturperiode Reformen zur Alterssicherung bereit halten. Seien Sie versichert, dass die dbb bundesfrauenvertretung diese Gesetzgebungsvorhaben im Interesse der Frauen kritisch begleiten wird.

Die dbb bundesfrauenvertretung weist immer wieder darauf hin, dass Frauen sich frühzeitig für ihre Alterssicherung interessieren sollten. Gut 1/3 der Frauen hat kein Interesse daran, sich um die eigene Altersversorgung zu kümmern, wie eine Umfrage ergab. Das erschreckende Fazit ist: Die Frauen verdrängen das Thema und schätzen meist ihre Versorgungsansprüche viel zu hoch ein. 60 % fühlten sich von der Masse von Versorgungsangeboten schlicht überfordert. Nur 2 % der befragten Personen wussten, dass der Staat die private Altersvorsorge künftig fördern will. Dabei sind die meisten Frauen im Alter nur ungenügend finanziell abgesichert und hätte deswegen allen Grund, sich für das Thema zu interessieren.

Bei 3/4 der Befragten wird das Alterseinkommen nicht bedarfsdeckend sein. Bedarfsgerecht vorgesorgt hat lediglich ein knappes Viertel der Frauen, die zusätzlich privat oder betrieblich abgesichert waren. Obwohl die Mehrheit der Frauen sich darüber klar sei, dass sie selbst für ihr Einkommen im Alter verantwortlich seien, handelten sie nicht danach, stellten die Studienveranstalter fest. Fast 3/4 waren der Ansicht, für die Alterssicherung sei der Staat ausschließlich zuständig; 2/5 der verheirateten Frauen verlassen sich lieber auf ihren Partner statt die Altersvorsorge selbst in die Hand zu nehmen. Eine solche Einstellung rächt sich vor allem dann, wenn die Ehe geschieden wird und damit die Perspektive auf das Alterseinkommen des Partners wegfällt.

Frauen haben eine höhere Lebenserwartung als Männer, sodass sie länger Rentenzahlungen in Anspruch nehmen müssen. Bei der Riester-Rente sind inzwischen Unisextarife erreicht. Frauen haben meist die kürzeren Versicherungszeiten, weil sie wegen Kindererziehung die Erwerbstätigkeit unterbrechen und später nur noch halbtags oder gar nicht mehr erwerbstätig sind. Es ist deswegen für Frauen besonders wichtig, sich zum Thema Altersversorgung rechtzeitig zu informieren und die Auswirkungen z.B. auch schon dann zu bedenken, wenn Familienphasen geplant werden.



Es müssen Versorgungsprodukte entwickelt werden, die den besonderen Bedürfnissen von Frauen gerecht werden. Hier arbeitet die dbb bundesfrauenvertretung mit dem dbb vorsorgewerk zusammen. Lassen Sie sich rechtzeitig beraten, ehe Sie hinterher im Alter das Nachsehen haben!

ASiD

Das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung hat am 01. Juni 2005 erste Ergebnisse der Studie „Alterssicherung in Deutschland“ (ASiD) 2003 veröffentlicht. Die Studie „Alterssicherung in Deutschland“ wird seit 1986 in regelmäßigen Abständen durchgeführt und ist eine breit angelegte repräsentative Untersuchung zur Alterssicherung von Personen ab 55 Jahren. Sie liefert Angaben über Einkommen aus den verschiedenen Alterssicherungssystemen und anderen Quellen. Der Studie zufolge ist das durchschnittliche Nettoeinkommen von Personen im Alter ab 65 Jahren zwischen 1999 und 2003 um 11 Prozent gestiegen. Im Westen liegt es bei 1.641 Euro, im Osten bei 1.477 Euro. Nach Haushaltstypen aufgeschlüsselt haben Ehepaare in den alten Ländern durchschnittlich 2.211 Euro, in den neuen Ländern 1.938 Euro zur Verfügung. Allein stehende Männer verfügen im Schnitt über 1.515 Euro im Westen und 1.284 Euro im Osten. Allein stehende Frauen haben durchschnittlich 1.181 Euro in den alten Ländern und 1.128 Euro in den neuen Bundesländern. Die gesetzliche Rentenversicherung ist nach wie vor die am weitesten verbreitete Alterssicherung in Deutschland. In den alten Bundesländern beziehen 91 Prozent der Männer ab 65 Jahren eine eigene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, bei den Frauen sind es 82 Prozent. In den neuen Bundesländern beträgt der Anteil jeweils 99 Prozent. Die Einkommen der Seniorinnen sind im Untersuchungszeitraum um 16 Prozent und damit überdurchschnittlich gestiegen. Eine niedrige Rente lässt keine generellen Rückschlüsse auf Altersarmut zu, da neben ihr in der Regel weitere Einkommen (beispielsweise Beamtenversorgung oder Privatrenten) bezogen werden.

Versorgungsabschlag bei Teilzeit gem. § 14 BeamtVG (Fassung bis Ende 1991)

In den vergangenen Jahren hat uns der Versorgungsabschlages nach § 14 Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung bis Ende 1991 als ständiges Thema begleitet.

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 25. Mai 2005 entschieden, dass dieser Versorgungsabschlag, der sich negativ bei Teilzeitbeschäftigung auswirkt, mittelbar diskriminierend ist und damit seine vorherige anderslautende Rechtsprechung aufgegeben. Eine mittelbare Diskriminierung bedeutet, dass ein Geschlecht von den negativen Auswirkungen einer für sich gesehen neutralen Norm stärker betroffen ist. Dies war bei dem besagten Versorgungsabschlag der Fall: Bei Teilzeitbeschäftigung war ein zusätzlicher Versorgungsabschlag für die Teilzeitbeschäftigungszeiten vorgesehen. Da Teilzeitstellen weit überwiegend von Frauen mit Familienpflichten in Anspruch genommen werden, wirkte sich die Vorschrift vor



allem gegenüber Frauen negativ aus. Mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts wurde unsere jahrelange Forderung nach Abschaffung dieses Versorgungsabschlags bestätigt.

Vorangegangen war ein Urteil des EuGH aus dem Jahr 2003. Der EuGH hatte in der Vorschrift, die bis dahin vom Bundesverwaltungsgericht immer für in Ordnung befunden worden war, schon im Jahr 2003 eine mittelbare Diskriminierung gesehen. Das Bundesverwaltungsgericht hat sich inzwischen dem EuGH angeschlossen und seine bisherige Rechtsprechung im Mai 2005 aufgegeben. Im Hinblick auf die zugrunde liegende EuGH-Rechtsprechung ist aber diese mittelbare Diskriminierung nur bis rückwirkend zum 17. Mai 1990 festgestellt worden.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts ihre Widerspruchsempfehlung vom Oktober 2004 aufrecht erhalten. Beim Dienstleistungszentrum Süd läuft derzeit ein Verfahren, mit dem erreicht werden soll, dass der Bayerische Verwaltungsgerichtshof die Vorschrift im Wege eines konkreten Normenkontrollverfahrens an das Bundesverfassungsgericht vorlegt, damit auch für Zeiten vor dem 17.5.1990 die Unwirksamkeit des Versorgungsabschlages festgestellt werden kann. Am 29.9.2005 hat die dbb bundesfrauenvertretung einen weitergehenden Widerspruch für Zeiten vor dem 17. Mai 1990 im Hinblick auf das bayerische Verfahren empfohlen. Über die aktuelle Lage zu dem Thema informieren wir regelmäßig auf unserer Homepage www.frauen.dbb.de.

Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Versorgungsänderungsgesetz 2001

Ein weiterer Meilenstein im Versorgungsrecht ist die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Versorgungsabschlag nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001. Dieser Versorgungsabschlag hat nichts mit dem soeben beschriebenen zu tun. Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat mit Urteil vom 27. September 2005 die Verfassungsbeschwerde von drei Ruhestandsbeamten, die sich gegen Vorschriften des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 gewandt hatten, abgewiesen.

Die Verfassungsbeschwerde sei unzulässig, soweit sie sich dagegen wendet, dass die steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge auf aktive Beamte beschränkt bleibt und Ruhestandsbeamte von der Förderung ausgeschlossen sind. Insoweit hätten die Beschwerdeführer zunächst fachgerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen müssen.

Soweit sich die Beschwerdeführer gegen die Verringerung des Pensionsniveaus von Ruhestandsbeamten wenden, sei die Verfassungsbeschwerde unbegründet. Die beanstandete Regelung verstoße nicht gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, insbesondere greife die Regelung nicht in den Kernbestand des Alimentationsprinzips (Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts) ein. Zwar sei im Beamtenrecht das Bemühen, Ausgaben zu sparen, in aller Regel für sich genommen keine ausreichende Legitimation für eine Kürzung



der Altersversorgung. Die Verringerung des Versorgungsniveaus sei aber im Hinblick auf die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung gerechtfertigt. Auch habe der Gesetzgeber die ihm durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes gezogenen Grenzen nicht überschritten.

Das mit der Übertragung der Rentenreform auf die Beamtenversorgung verfolgte Anliegen einer langfristigen Sicherung des Systems der Beamtenversorgung überwiege das schützenswerte Vertrauen der Beschwerdeführer in den Fortbestand der für die Berechnung ihrer Versorgungsbezüge maßgeblichen Faktoren.

Weiter führt das Bundesverfassungsgericht aus, dass kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums den Gesetzgeber verpflichtet, bei Anpassung der Bezüge eine strikte Parallelität der Besoldungs- und Versorgungsentwicklung zu gewährleisten. Des Weiteren gibt es keinen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach der Höchstversorgungssatz mindestens 75 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge betragen müsse.

Für eine Verminderung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und des Versorgungssatzes stellen die steigenden Ausgaben der Beamtenversorgung keinen sachlichen Grund dar. Jedoch können zu den finanziellen Erwägungen in aller Regel weitere Erwägungen hinzutreten, die im Bereich des Systems der Altersversorgung liegen. In diesem Zusammenhang sieht das Bundesverfassungsgericht die Verringerung des Versorgungsniveaus im Hinblick auf die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung als gerechtfertigt an. Das System der gesetzlichen Rentenversicherung und dessen Veränderung können allerdings nur insofern zur Bestimmung der Amtsangemessenheit der Versorgungsbezüge und zur Rechtfertigung von deren Absenkung herangezogen werden, als dies mit den strukturellen Unterschieden der Versorgungssysteme vereinbar ist.

Abschließend kommt das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass der Gesetzgeber dennoch noch nicht die verfassungsrechtlichen Grenzen seines Entscheidungsspielraums überschritten hat. Zudem verstoße § 69 e BeamtVG weder gegen den Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG), noch gegen das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot, noch gegen den rechtsstaatlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes.

Der Bundesvorsitzende des dbb bezeichnete das Urteil als eine tragfähige Grundlage für politische Gespräche.

Gender Mainstreaming

Eine „Großbaustelle“ war und ist für uns das Thema Gender Mainstreaming im dbb und die Frage, wie mehr Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen im dbb integriert werden können.

Hier haben wir noch viel Motivationsarbeit vor, aber auch schon hinter uns. Wir sind auf einem guten Weg. Bei vielen Männern im dbb stellt sich schon beim Wort „Gender Mainstreaming“ ein spontaner Unwille gegen Anglizismen ein. Alle reden

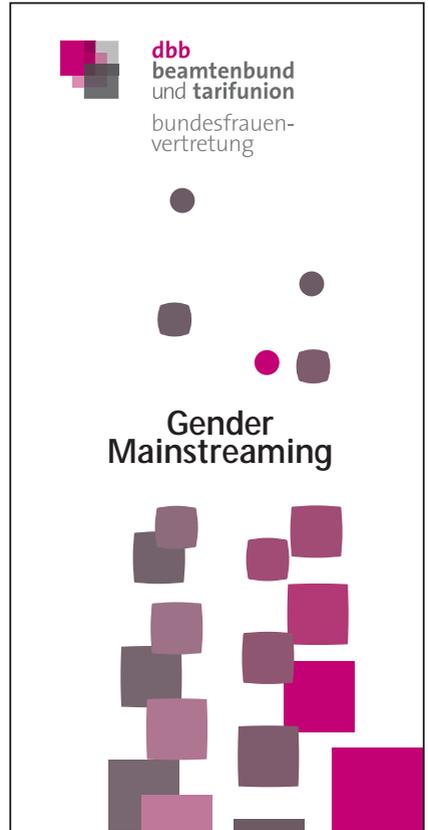
von Outsourcing, Casemanager usw. Das Wort Gender Mainstreaming ist aber in seiner tatsächlichen Bedeutung kaum ins Deutsche zu übersetzen und außerdem wird es hauptsächlich von Frauen benutzt. Auch der in Bayern dafür gebräuchliche Ausdruck der „geschlechtssensiblen Sichtweise“ trifft den Kern nicht genau.

Das Prinzip des „Gender Mainstreaming“ fordert dazu auf, auf allen Ebenen bei allen Entscheidungen die Auswirkung auf die beiden Geschlechter und ihre unterschiedlichen Interessenlagen zu berücksichtigen. Kein Beschluss wirkt sich auf Männer und Frauen gleichmäßig aus. Gender Mainstreaming will diese Auswirkung aufzeigen und ggf. Maßnahmen ergreifen, um Nachteile für die Lebenssituation eines Geschlechts zu kompensieren.

Das Wort setzt sich aus dem englischen Gender (Geschlecht) und Mainstream (vorherrschende Richtung) zusammen. Gemeint ist das soziokulturelle Geschlecht inklusive der Geschlechterrolle, die durchaus dem Zeitgeist unterworfen ist und alle Rollenzuweisungen umfasst. Für diesen weiten Begriff fehlt ein deutsches Wort, sodass die Übersetzung des Begriffs schwierig ist. Gender Mainstreaming ist deswegen nicht mit Frauenförderung gleichzusetzen, sondern Gender Mainstreaming will die Interessen von Frauen und Männern deutlicher in den Focus stellen, um so die Effizienz und Qualität von Entscheidungen und ihrer Auswirkungen zu erhöhen.

Gender Mainstreaming und Frauenpolitik

Gender Mainstreaming ist nicht dasselbe wie Frauenpolitik. Zwar werden Gender Mainstreaming und Frauenpolitik beide eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming ist dabei aber die Strategie, um Top-Down geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme zu bestimmen. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen oder von Männern festgestellt, sind Frauenpolitik bzw. Männerpolitik die einzusetzenden Instrumente, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken. Gender Mainstreaming ist also ein übergeordneter Ansatz.





Unterschiede zwischen der institutionalisierten Frauenpolitik und dem Gender-Mainstreaming-Ansatz sind:

Frauenpolitik	Gender Mainstreaming
<p>Frauenförderung wird von speziellen organisatorischen Einheiten betrieben, die für Gleichstellungspolitik zuständig sind, etwa von der Frauenbeauftragten in einem Unternehmen oder in einer Behörde.</p> <p>Der Ansatzpunkt für Frauenförderpolitik ist eine konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zum Vorschein kommt.</p> <p>Es kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die jeweilige Maßnahme beschränkt sich jedoch auf spezifische Problemstellungen.</p>	<p>Demgegenüber setzt Gender Mainstreaming auf die Beteiligung aller an einer Entscheidung beteiligten Personen. Es liegt nun in der Verantwortung der jeweils Zuständigen – und nicht mehr ausschließlich in der Verantwortung der Frauenpolitik –, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herzustellen.</p> <p>Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei <i>allen</i> politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgelhalt haben.</p> <p>Gender Mainstreaming dagegen setzt als Strategie grundlegender und breiter an. Die Umsetzung dauert damit länger; der Ansatz beinhaltet jedoch das Potenzial für eine nachhaltige Veränderung bei allen Akteuren und Akteurinnen und bei allen politischen und gesellschaftlichen Prozessen.</p>

Durch die Strategie des Gender Mainstreaming werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern bewusst und deutlich gemacht; die Beachtung der Geschlechterperspektive wird zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität der Maßnahme.

Selbstverständlich kann Gender Mainstreaming auch zu Maßnahmen für beide Geschlechter führen, das heißt Männer und Frauen können gleichermaßen durch gleichzeitige, aber unterschiedliche Maßnahmen profitieren. Ein Beispiel hierfür sind unterschiedliche Präventionsmaßnahmen und Anspracheformen im Gesundheitsbereich für Frauen und Männer.

Gender Mainstreaming führt jedoch dann zu gezielter Frauen- oder Männerförderpolitik, wenn sich aus der Analyse ergibt, dass vor allem geschlechtsspezifische Benachteiligungen zulasten eines Geschlechts abzubauen sind.

Chancengleichheit heißt für die dbb bundesfrauenvertretung: Durchsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen. Dies kann durchaus auch für Männer vorteilhaft sein. Das Bundesverwaltungsgericht entschied beispielsweise, dass ein Beamter, der beim Sozialministerium in Stuttgart tätig ist, „Haar-Geld“ bekommen muss – und zwar aus Gleichberechtigungsgründen. Der Kläger litt seit seiner Geburt an totalem Haarausfall. Bis zu dem Urteil bekamen Beamtinnen mit Haarausfall Beihilfe für Haarsersatz. Bei Männern wurde bisher das Fehlen von eigenen Haaren nicht als problematisch angesehen. Jetzt argumentierte das Gericht: Männer und Frauen müssen in jedem Fall gleichbehandelt werden – das gilt auch für die Frage des Haarsersatzes. Der Beamte wird in Zukunft von seinem Dienstherrn alle zwei Jahre Geld für Perücken bekommen.

Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht institutionelle Frauenpolitik keinesfalls überflüssig, da die vorliegenden Analysen gezeigt haben, dass Frauen in weiten Bereichen noch benachteiligt sind. Das Instrument der Frauenförderung wird daher noch lange angewandt werden müssen! Neu ist, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz auch die Situation der Männer in unserer Gesellschaft mit in die Analyse einbezieht.

Gender Mainstreaming dbb intern

Die Veränderung von Zuständen beginnt mit der Wahrnehmung der Wirklichkeit – das gilt auch im dbb. Die Wirklichkeit zur Chancengerechtigkeit innerhalb des dbb sieht derzeit wie folgt aus: Entsprechend der Meldungen der Mitgliedsgewerkschaften sind gut 459.000 von 1,2 Mio. Mitgliedern weiblich. Das ist rund 1/3 der Mitglieder. In der dbb Satzung ist bisher eine Vorschrift vorhanden, wonach Frauen im Verhältnis ihres Mitgliederanteils in den Organen des dbb vertreten sein sollen. Diese Vorschrift hat bisher nicht den erhofften Erfolg gebracht. In der Bundesleitung sind 5 Mitglieder männlich und nur 1 weiblich. Im Bundesvorstand sind von 42 Mitgliedern fünf weiblich. Im Bundeshauptvorstand war einmal ein Anteil von nahezu 20 % erreicht, der mittlerweile aber wieder abgefallen ist.

Besonders gravierend ist, dass zum Gewerkschaftstag des dbb als höchstem Entscheidungsgremium für die politischen Leitlinien der nächsten Legislaturperiode Frauen ganz überproportional auf den Gastdelegiertenplätzen vertreten sind – weibliche stimmberechtigte Delegierte sind selten. Hier gibt es auch innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften einen hohen Handlungsbedarf. Alle Kräfte im dbb sollten dafür sorgen, dass beim nächsten Gewerkschaftstag des dbb mehr Frauen bei den stimmberechtigten Delegierten vertreten sind. Frauen dürfen nicht mit dem Kompromiss – Entsendung als Gastdelegierte – aus politischen Entscheidungen, von denen sie hinterher selbst betroffen sind, heraus gehalten werden. Die notwendige neue Entwicklung kann aber nur aus der Basis der Mitgliedsverbände kommen. Hier sind alle dbb Mitglieder gefordert. Die dbb bundesfrauenvertretung kann dabei unterstützen und beraten – letztendlich sind es aber die Frauen im Einzelverband, die sich aktiv in die Gewerkschaftsarbeit einbringen müssen.



Die flächendeckende Durchsetzung von Gender Mainstreaming im dbb ist ein Prozess, der noch Zeit und Überzeugungsarbeit in Anspruch nehmen wird. Wir werden deswegen die Diskussion stetig weiter führen.

Wir werden anhand der Beschlüsse des Bundesfrauenkongresses 2006 Ziele formulieren und Perspektiven entwickeln. Die derzeitige Vorschrift in der dbb Satzung, nach der Frauen in den Organen des dbb entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten sein „sollen“, hat sich jedenfalls nicht bewährt, da sich daraus keine direkten Ansprüche ableiten lassen, in den Gremien vertreten zu sein. Dazu würde es einer Mussvorschrift bedürfen. Dass die gegenwärtige Vorschrift nicht den aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung erhofften Effekt hat, zeigt sich schon an der tatsächlichen Zusammensetzung der Gremien im dbb, in denen Frauen durchweg deutlich unterrepräsentiert sind. Zur Klärung der Lage könnte auch eine verbandsinterne Berichterstattungspflicht beitragen, mit der Defizite und Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden. Die Diskussion sollte mit harten Zahlen auf eine klare Grundlage gestellt werden. Für einen solchen umfassenden Überblick über die Lage im dbb insgesamt wäre eine geschlechtsspezifische Erhebung und Auswertung von Mitgliederstatistiken der Mitgliedsverbände notwendig.

Inge Wettig-Danielmeier, eine der führenden Frauen in der SPD-Diskussion um die Geschlechterquote, sagte einmal: „Das Schicksal der Frauen darf nicht das der Stellvertreterin sein“. Genau diesen Effekt können wir auch im dbb beobachten: Frauen sind an der Verbandsspitze nur vereinzelt zu finden. Frauen dürfen sich aber nicht aufs Abstellgleis drängen lassen, sie müssen viel mehr ihre Positionen mutig vertreten und deswegen auch den Weg in Entscheidungsgremien suchen. Dazu braucht es Rückhalt in der gesamten Mitgliedschaft und vor allem in den männlich dominierten Gremien. Eine Arbeitsgruppe Gleichstellung wäre auch innerhalb des dbb ein guter Weg, um die Diskussion zu diesem Thema fortlaufend zu führen. Auch in der SPD war die erfolgreiche Arbeit der AG Gleichstellung nur deswegen möglich, weil sie in Brandt und Vogel prominente Mitstreiter hatte. Unser Nahziel ist es, Männer im dbb für das Anliegen der verhältnismäßigen Beteiligung von Frauen zu sensibilisieren. Die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung hat sich im Herbst 2005 und im Frühjahr 2006 weiter mit der Thematik beschäftigt und konkrete Wege eruiert, um das Vorhaben tatsächlich umzusetzen.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Frauen als Chefs

„Frauen sind die besseren Chefs“ – meinen sogar Männer. Dies ist das Ergebnis einer britischen Studie, für die 3.500 Manager und Managerinnen befragt wurden. Nach einem Bericht der Times schnitten weibliche Führungskräfte in allen Kategorien deutlich besser ab. „Was wirklich heftig ist: Sogar Männer glauben, dass weibliche Chefs besser sind“, sagte Prof. Beverley Alimo-Metcalfe von der Universität Leeds, die Autorin der Studie. Sie seien sogar noch begeisterter von Cheffinnen als Frauen. Am besten schnitten Cheffinnen ab, wenn es darum ging, Mit-

arbeiter zu motivieren, zu inspirieren und Probleme zu lösen. Aber auch in puncto Entscheidungskraft hängten sie ihre männlichen Konkurrenten ab. „Besorgnis erregend ist nur, dass die Begeisterung für Frauen gerade auf der höchsten Ebene abzuflachen scheint. Das könnte dadurch erklärt werden, dass es auf diesem Niveau noch zu wenige Frauen gibt, um überhaupt richtig aufzufallen“, sagte die Forscherin.

Europäisches Parlament

Dass zu wenige Frauen in politischen Führungspositionen zu finden sind, zeigt sich auch im Europaparlament. Am 13. Juni 2004 haben die Deutschen ihre Europa-abgeordneten gewählt. Von den 99 deutschen Abgeordneten sind 30 Frauen. Bei der SPD sind von 23 Abgeordneten 9 Frauen, bei der CDU 8 von 40, bei den Grünen 7 von 13, bei der PDS 3 von 7, bei der CSU 2 von 9 und bei der FDP 1 von 7.

„Frau Kanzler“

In einer Repräsentativumfrage im Auftrag des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“ bei TNS-Infratest im Februar 2004 haben auf die Frage, „Sind Sie dafür, eine Frau als Bundespräsidentin zu wählen?“ 90 % der Befragten mit „Ja“ und nur 7 % mit „Nein“ geantwortet. Die Zusatzfrage „Sollten Ihrer Meinung nach zwei Frauen gleichzeitig als Bundespräsidentin und -kanzlerin amtieren?“ beantworteten 76 % der Befragten mit „Ja“, nur 23 % sprachen sich dagegen aus. Bei den Befürwortern überwog mit 79 % sogar der Männeranteil gegenüber 73 % Frauen. Nur 19 % der Männer, aber 26 % der Frauen lehnten die gleichzeitige Amtszeit von Präsidentin und Kanzlerin ab.

Mittlerweile ist mit Dr. Angela Merkel eine Frau an die Spitze der Macht vorgestoßen. Eine Kanzlerin war noch vor wenigen Jahren undenkbar.

Zusammenfassung

Frauen sollten sich durch solche positiven Beispiele ermutigen lassen, sich politisch – auch innerhalb des dbb – zu engagieren und „mitzumischen“, denn Frauen- und Genderpolitik hat nicht nur in der „großen Politik“, sondern auch im dbb eine Daseinsberechtigung.

Schlussbemerkung

Liebe Leserinnen und Leser, lassen Sie uns auch in Zukunft das Undenkbare denken, damit es eines Tages Wirklichkeit werden kann! Wir konnten in den vergangenen Jahren durch unser stetiges politisches Engagement vieles erreichen. Bis zur vollständigen Durchsetzung von Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen liegt aber noch ein weiter Weg vor uns.

Wir sind bereit, mit unserer Mitgliedern diesen Weg weiter zugehen!

Impressum:**Herausgeber:**

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin

Telefon 030/4081-4400, Fax 030/4081-4499,

Internet: www.frauen.dbb.de, E-mail: frauen@dbb.de

Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Renate Bitterling, Eva Kirchner, Kirsten Lühmann, Sibylle Scholz, Ingrid

Schütz, Ute Wiegand-Fleischhacker, Helene Wildfeuer

Produktion:

dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

Redaktionsstand:

Juni 2006

Satz und Druck:

Wienands PrintMedien GmbH, Bad Honnef

Fotos:

Eduard Fiegel, eigene

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers