



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung



Gleich – Ungleich – Gerecht?!

ZEIT FÜR EINEN „FARB-WECHSEL“!



Jetzt günstig
(um)finanzieren:

3,40%*

Sprechen Sie jetzt mit mir!

Hans-Joachim Quast
Vorstandsbeauftragter für den
öffentlichen Dienst

Telefon: 0228 92129929
oder 0171 5355622

Fax: 07141 16731984

E-Mail:
hans-joachim.quast@wuestenrot.de

Nutzen Sie die Wüstenrot-Wechsel-Wochen.

Machen Sie jetzt einen Finanz-Check! Überzeugen Sie sich von den attraktiven Wüstenrot-Produkten. Profitieren Sie dabei von den exklusiven Vorteilsbedingungen für dbb-Mitglieder bei Bausparen und Baufinanzierung:

- Halbe Abschlussgebühr beim Bausparen
- 0,3% Zinsvorteil für Baufinanzierungen

Riester-Förderung:

Bei Wüstenrot jetzt für Bausparen und Baufinanzierung!



* Wüstenrot Constant mit Ideal Bausparvertrag. Vorausdarlehen, effektiver Jahreszins ab 3,45%, fest bis Zuteilung. Gesamtlaufzeit rd. 10 Jahre. Angebot freibleibend. Enthält bereits den Mitgliedsvorteil von 0,3%.

Gleich – Ungleich – Gerecht?!

Geschäftsbericht 2010 der dbb bundesfrauenvertretung



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung



Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

Deutschland braucht einen leistungsstarken öffentlichen Dienst, in dem auch Frauen ihre Fähigkeiten und Potenziale einbringen können. Der öffentliche Dienst in Deutschland gehört zu den leistungsfähigsten weltweit. Damit dies so bleibt, muss der öffentliche Dienst dauerhaft auch für Frauen attraktiv sein. Die Durchsetzung der besonderen Forderungen und Interessen von Frauen gehört stärker in den Fokus der öffentlichen Arbeitgeber, aber auch des Gesetzgebers.

Seit über 50 Jahren setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für die Belange der weiblichen Beschäftigten und Beamtinnen im öffentlichen Dienst ein. Arbeit ist ein hohes Gut. Dies müssen wir schützen. Ein sicherer Arbeitsplatz darf aber nicht zum Totschlagargument in der Arbeitsmarktdebatte werden. Schließlich verbringen wir einen beachtlichen Teil unserer Lebenszeit am Arbeitsplatz.

Als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ist es mein wichtigstes Anliegen, mich für sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst stark zu machen. Frauen und Männer haben unterschiedliche Belastungsgrenzen, verfügen über unterschiedliche Erwerbsbiographien und haben unterschiedliche Ansprüche an einen familienfreundlichen Arbeitsplatz. Dem muss der berufliche Alltag Rechnung tragen. Schließlich, das bestätigen Mediziner und Psychologen, sind Menschen, die mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, leistungsbereiter und leiden seltener unter stressbedingten Folgeerkrankungen. In den vergangenen Jahren hat



sich die dbb bundesfrauenvertretung immer wieder die Frage gestellt, wie ein Arbeitsplatz aussehen muss, der Männern und Frauen ein langes und vor allem gesundes Arbeiten ermöglicht.

Die Herausforderungen sind vielfältig: Zum einen steigern immer neue technologische Entwicklungen das Arbeitstempo und verlangen hohe Flexibilität von den Berufstätigen. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen haben das Erwerbsverhalten der Bevölkerung verändert. Frauen werden immer stärker auf dem Arbeitsmarkt und sind in allen Bereichen und Ebenen vertreten. Familie wird zur Partnersache. Männer übernehmen mehr und mehr Familienpflichten. Der Arbeitsmarkt hinkt jedoch der Gesellschaftsentwicklung hinterher. Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle, die auf moderne Familienkonzepte und eine älter werdende Bevölkerung abgestimmt sind, sowie auf die weibliche Erwerbsbeteiligung zugeschnittene Tarif- und Besoldungsstrukturen, gehören zu den dringenden Aufgaben der öffentlichen Arbeitgeber. Eine starke gewerkschaftliche Vertretung kann dazu beitragen, Chancengerechtigkeit weiter voran zu bringen.

Dieser Geschäftsbericht gibt einen Überblick über die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung der vergangenen vier Jahre. Er dokumentiert die Entwicklungen in den einzelnen politischen Bereichen der gewerkschaftspolitischen Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung. Beamtenrecht, Tarifpolitik, Gender Mainstreaming, Familienpolitik und die Anforderungen, die die Europäische Union an die öffentlichen Verwaltungen stellt, sind täglicher Bestandteil unserer Arbeit. Gewissenhafte Genderarbeit heißt, alle Dimensionen des öffentlichen Dienstes mitzudenken. Nur so können die nötigen Veränderungen im System stattfinden. Das erfordert ein hohes Maß an Engagement und Beweglichkeit der Beteiligten – von beiden Seiten.

Ich danke allen, die uns unterstützen und sich mit uns engagieren, damit Frauen den Fortschritt und die Zukunft mit gleicher Teilhabe chancengerecht leben und mitgestalten können.

Ihre

Helene Wildfeuer
Bundesvorsitzende



Grußwort



Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Teilnehmerinnen des dbb bundesfrauenkongresses,

Ihren zehnten Kongress haben Sie mit „*Gleich – Ungleich – Gerecht?!*“ überschrieben. Dieses Motto zeigt, dass uns auch nach mehr als 60 Jahren der Verankerung der Gleichberechtigung im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland dieses Thema immer wieder neu bewegt und herausfordert. In mehr als sechs Jahrzehnten Gleichstellungspolitik wurden unter tatkräftiger Mithilfe von Christdemokratinnen und Christdemokraten eine Vielzahl von Gesetzen zur Gleichstellung sowie gezielte Fördermaßnahmen auf den Weg gebracht. Wir haben in Deutschland – nicht zuletzt in jüngster Zeit – deutliche Fortschritte gemacht.

Viele Frauen verfügen über die höchsten Bildungsabschlüsse. Frauen sind am Arbeitsmarkt stark vertreten und haben wichtige Positionen im öffentlichen Leben erreicht. Prominentestes Beispiel hierfür dürfte unsere CDU-Parteivorsitzende, Bundeskanzlerin Angela Merkel, sein.

Trotzdem besteht nach wie vor Handlungsbedarf. In den DAX-Unternehmen gibt es nur zwei Frauen im Vorstand: bei Siemens und bei Henkel. Was die Gleichberechtigung betrifft, ist die Wirtschaft immer noch einer der geschlossensten Bereiche der Gesellschaft. Einen besonderen Blick habe ich dabei nicht nur auf die Zahl der Frauen in Führungspositionen, sondern vor allem auch auf die Entlohnung.



Hier ist der öffentliche Dienst in seiner Entwicklung weiter. Ein Grund zum Zurücklehnen ist dies jedoch nicht – insbesondere in Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen. Ich mag nur daran erinnern, dass es fast ein Vierteljahrhundert gedauert hat, bis in diesem Jahr erstmals einer Frau das Kommando auf einem Einsatzschiff der Bundespolizei übertragen wurde.

Die Frage nach der Rolle der Frauen und der Männer in unserer Gesellschaft ist also noch lange nicht erledigt! Sie bleibt eine ständige Aufgabe. Die Schriftstellerin Ingeborg Bachmann hat hierzu einmal formuliert: *„Es gibt keinen Punkt, an dem wir sagen können: Jetzt haben wir’s!“*

Neue Entwicklungen bringen auch neue Herausforderungen: Der demografische Wandel, die Entwicklung zu einer Informations- und Wissensgesellschaft sowie die Globalisierung bringen für die Gleichstellungspolitik neue Fragen und Aufgaben mit sich. Sie beeinflussen das Leben von Frauen und Männern unmittelbar.

Wir, die CDU Deutschlands, nehmen diese Herausforderungen an. Wir Christdemokratinnen und Christdemokraten möchten für Frauen und Männer die Freiheit schaffen, die sie benötigen, um ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Mit der Einführung des Elterngeldes, der Einbeziehung der Väter durch die Partnermonate, dem Ausbau der Kinderbetreuung und dem Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ für Berufsrückkehrerinnen nach einer längeren Familienphase sind wir ein großes Stück in der Gleichstellungspolitik weitergekommen. Ich bekenne aber auch: Gleichberechtigungspolitik ist nicht nur Frauenpolitik. Väter und Ehemänner müssten bei der Erziehung der Kinder mitmachen.

Übrigens, auch in unserem Koalitionsvertrag haben wir für die Gleichstellungs- und auch für die Familienpolitik viel erreicht: Zusammen mit unseren Partnern CSU und FDP werden wir einen Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Phasen des Lebensverlaufs erarbeiten. Damit wird die Gleichstellungspolitik zum ersten Mal nicht aus einzelnen Mosaiksteinen bestehen, sondern in einen großen Rahmen eingebettet. Dazu gehört eben auch, dass wir Gleichstellungspolitik nicht mit Frauenpolitik gleichsetzen, sondern dazugehörig auch eine eigenständige Jungen- und Männerpolitik entwickeln. Denn nur so lassen sich Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern überwinden.



Um eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, setzen wir uns – gemeinsam mit Ihnen – für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen, für Lohngleichheit, eine ausgewogene Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft sowie für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. In diesem Zusammenhang freue ich mich auch ganz persönlich über den konstruktiven Dialog der CDU mit der dbb bundesfrauenvertretung als gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst.

Ihrem Kongress wünsche ich interessante Diskussionen und gute Ergebnisse, der künftigen Arbeit nicht nachlassende Tatkraft und gutes Gelingen.

Ihr

Hermann Gröhe MdB
Generalsekretär der CDU Deutschlands



NÜRNBERGER

Beamten Versicherungen

Starker Partner mit Tradition.

Seit mehr als 100 Jahren engagiert sich die NÜRNBERGER für die über 5 Millionen Menschen im Öffentlichen Dienst. Tag für Tag steht sie als starker Partner an ihrer Seite – privat und auch dienstlich. Mit maßgeschneiderten Produkten, günstigen Beiträgen und herausragendem Service. Nutzen auch Sie diese Erfahrung und Innovationskraft. Gemeinsam erarbeiten wir für Sie und Ihre Familie flexible Lösungen in allen Bereichen der Versicherung und Vorsorge.

Finanzdienstleister für den Öffentlichen Dienst.

NÜRNBERGER Beamten Versicherungen
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
Telefon 0911 351-4871, Fax -814871
MBoeD@nuernberger.de
www.nuernberger.de

125 JAHRE

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER
VERSICHERUNGSGRUPPE





Grußwort



Sehr geehrte Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung,
sehr geehrte Gäste,

Chancengerechtigkeit ist ein wichtiger Indikator für eine moderne demokratische Gesellschaft und soziale Gerechtigkeit. Ich freue mich, dass Sie sich bei Ihrem diesjährigen Kongress *„Gleich – Ungleich – Gerecht?!“* einem Thema widmen, das mehr denn je aktuell ist.

Wenn wir heute die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern betrachten, so hat sich in den letzten Jahrzehnten vieles zum Positiven verändert. In der Wirtschaft sind Frauen national und international auf dem Vormarsch, ob als Selbstständige, als Firmengründerinnen oder als Erwerbstätige im Angestelltenverhältnis. Auch die Erwerbstätigkeit von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. In punkto Bildung sind Frauen auf der Überholspur. Schul- und Hochschulabschlüsse zeigen deutlich: Frauen sind leistungsstark, hochqualifiziert und motiviert und sie schneiden häufig besser ab als ihre männlichen Kollegen.

Doch diese positiven Entwicklungen dürfen nicht verdecken: Nach wie vor sind Frauen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Vor allem im Topmanagement sind Frauen kaum anzutreffen. Frauen verdienen in Deutschland bei gleicher Qualifikation im Durchschnitt immer noch deutlich weniger als Männer. Allein daran sieht man, wie wichtig es ist, auch im 21. Jahrhundert für das Prinzip der Chancengerechtigkeit einzutreten. Der Handlungsbedarf ist groß!



Ziel einer modernen Gleichstellungspolitik muss es sein, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Frauen und Männer bei ihrer persönlichen Lebensgestaltung in allen Lebensbereichen zwischen mehreren Möglichkeiten auswählen können. Dabei ist ein ganz wesentlicher Punkt, dass es für Frauen und Männer echte Wahlfreiheit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt. Dazu gehört der Ausbau der Kinderbetreuung, den die CSU massiv vorantreibt. Dazu gehört das Elterngeld, durch das sich die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung deutlich erhöht hat. Dazu gehört aber auch, dass es für Frauen und Männer gleichen Lohn für gleiche Arbeit gibt. Nur dann kann es echte Gleichberechtigung geben.

Um Chancengerechtigkeit zu realisieren, brauchen wir, neben der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen, weitere Voraussetzungen. Wir brauchen einen Bewusstseinswandel, der sich in unserer Gesellschaft vollzieht. Wir brauchen die Motivation zur Verwirklichung der Chancengerechtigkeit. Wir brauchen, kurz gesagt, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, um unser Ziel zu verwirklichen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Kongress und zahlreiche zukunftsweisende Impulse und Anregungen.

Ihr

Horst Seehofer
Vorsitzender der Christlich-Sozialen Union
Bayerischer Ministerpräsident



Grußwort



Sehr geehrte Frau Wildfeuer,

„Mit Frauen geht es besser“ – unter diesem Titel hat die FDP im Bundestagswahlkampf 2009 ein Faltblatt publiziert. Denn uns Liberalen ist die herausragende Stellung von Frauen in unserer Gesellschaft bewusst – sei es in privaten, beruflichen oder politischen Bereichen. Darum ist liberale Politik immer auch Frauenpolitik.

Ich freue mich deshalb besonders, Ihnen einige Worte anlässlich Ihres 10. dbb bundesfrauenkongresses übersenden zu können. Vor allem auch, weil sich die Bundesfrauenvertretung des dbb für die geschlechtsunabhängige Chancengleichheit einsetzt. Das ist ein Kernanliegen liberaler Politik: Frauen und Männer sind im Berufs- und Familienleben gleich zu behandeln. Diese Forderung aus unserem Bundestagswahlprogramm 2009 konnten wir erfolgreich im Koalitionsvertrag mit den Unionsparteien verankern. So werden wir in den kommenden vier Jahren dafür sorgen, dass Frauen etwa bessere Chancen in Wissenschaft und Forschung erhalten. Beruf und Familie werden endlich besser zu verknüpfen sein. Auch ist es uns wichtig, das Prinzip „gleicher Lohn für gleich Arbeit“ endlich durchzusetzen, um Ungerechtigkeit bei der Entlohnung zu beenden. Zusätzlich streben wir an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst maßgeblich zu erhöhen. Dazu wird es einen Stufenplan geben.

Frauen sind hervorragend qualifiziert und zeichnen sich durch ein hohes Maß an sozialer Kompetenz aus. Durch diese sind sie uner-



setzunglich in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt. Wir Liberale sind uns dessen bewusst und stärken deshalb Frauen in allen Lebensbereichen.

Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg bei Ihrer Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Christian Lindner MdB
Generalsekretär der Freien Demokratischen Partei



Grußwort



Sehr geehrte Frau Wildfeuer,
sehr geehrte Delegierte und Gäste des 10. dbb bundesfrauenkongresses,

allen Gästen und Delegierten des 10. dbb bundesfrauenkongresses übermittle ich sehr gern die besten Grüße der deutschen Sozialdemokratie.

Die SPD ist stolz darauf, dass in der Zeit unserer Regierungsbeteiligung Deutschland moderner, liberaler und weltoffener geworden ist: Wir haben viel für die Gleichstellung von Frauen und Männern getan und eine moderne Familienpolitik durchgesetzt. Das Elterngeld war ohne Zweifel ein ganz wichtiges Projekt, das eine partnerschaftliche Teilung der Erziehungsarbeit zwischen Müttern und Vätern ermöglicht. Nach unseren Vorstellungen muss es weiterentwickelt werden.

Wir wollen, dass Frauen und Männer ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes, eigenständiges, sozial abgesichertes Leben führen können: mit existenzsicherndem Einkommen und ausreichender Alterssicherung, ohne Fixierung auf überkommene Rollenmuster, ohne Gewalt und Diskriminierung. Die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ist dabei eine wichtige Voraussetzung. Wir wollen die reale Gleichstellung von Frauen und Männern durchsetzen. Gleichstellungspolitik ist für uns eine Querschnittsaufgabe. Deshalb wollen wir alle notwendigen Maßnahmen in einem „Aktionsplan Gleichstellung“ zusammenführen. Darüber wollen wir mit Ihnen und anderen diskutieren. Wir sind offen für neue Vorschläge, andere Sichtweisen und kritische Ideen.



Ihr Kongress steht unter dem Motto „Gleich – Ungleich – Gerecht?!“. Die SPD setzt sich dafür ein, dass in dieser Legislaturperiode konkrete Instrumente erarbeitet werden, um endlich Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Appelle an die Beschäftigten und die Tarifparteien reichen nicht aus. Es muss gesetzliche Vorgaben geben. Gleiches gilt auch für das Vorhaben, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Gleichstellungspolitik und Politik für Gleichheit und gegen Diskriminierung stellt für uns auch in der Opposition einen wichtigen Schwerpunkt unserer Arbeit dar. Hier weiß ich viele sehr engagierte Sozialdemokratinnen an meiner Seite, mit denen ich mich darum kümmern werde.

Auf diesem Feld befinden wir uns in großer Übereinstimmung mit Ihnen und Ihrem gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Engagement. Wir freuen uns auch in Zukunft über Anregungen Ihres Verbandes für unsere politische Arbeit.

Für Ihren Jubiläumskongress in Potsdam wünsche ich Ihnen gute und anregende Beratungen und viel Erfolg!

Mit freundlichen Grüßen

Sigmar Gabriel
Vorsitzender der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands



Grußwort



Sehr geehrte Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung,
liebe Kongressteilnehmerinnen,

im Herbst 2009 berichteten die Zeitungen von Elinor Ostrom, der ersten Frau, die den Nobelpreis für Wirtschaft erhalten hat. Das ist eine gute Nachricht – aber warum mussten wir auf diese Nachricht so lange warten? Der Weg zur Geschlechtergerechtigkeit ist weit und steinig. Es braucht Frauenvertretungen, die diesen begehen und für gleiche Chancen für alle Mitglieder der Gesellschaft streiten.

Die Gleichheits- und Gerechtigkeitsfragen, die Sie auf Ihrem dbb bundesfrauenkongress unter dem Motto „Gleich – Ungleich – Gerecht?!“ auf den Prüfstand stellen werden, sind in den vergangenen Jahren stark in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Debatten und Auseinandersetzungen gerückt. Gerade die Lohnungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sorgt regelmäßig für Unmut und Unverständnis. Innerhalb der EU ist die Bundesrepublik bei der gleichberechtigten Entlohnung Schlusslicht. Wenn bei uns Frauen im Durchschnitt 26 Prozent weniger verdienen als Männer und die Schere immer weiter auseinander geht, ist das schlicht ein Skandal.

Wir brauchen verbindliche Regelungen zur gleichen Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit.

- Sowohl bei der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn, der vor allem den oftmals im Niedriglohnsektor arbeitenden Frauen zugute kommen würde,



- als auch bei der Forderung nach einer Überprüfung der Eingruppierungskriterien des öffentlichen Dienstes
- in beiden Fällen sind die Gewerkschaften und insbesondere die Frauenvertretungen starke Partner an unserer Seite.

Ein Blick in die Chefetagen großer Unternehmen offenbart eine weitere große Ungerechtigkeit: Frauen werden Aufstiegschancen verwehrt; sie stoßen noch immer an die gläserne Decke. Freiwillige Selbstverpflichtungen haben keine Verbesserungen gebracht, deshalb setzen wir auf klare gesetzliche Regelungen. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist überfällig, genau wie eine gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Norwegen hat gezeigt, wie es geht – wir müssen folgen.

Die Wirtschaftskrise hat besonders die alleinerziehenden Mütter getroffen, die aufgrund fehlender Infrastrukturen weniger flexibel auf Veränderungen im Arbeitsleben reagieren können. Doch die neue Bundesregierung hat das nicht verstanden. Sie ergeht sich in hohlen Phrasen, nebulösen Ankündigungen und Prüfaufträgen, die uns der Gleichstellung keinen Zentimeter näher bringen werden. Das Festhalten an tradierten Geschlechterverhältnissen und dem Alleinernährermodell steht den Lehren aus der Wirtschaftskrise diametral entgegen. Das geplante Betreuungsgeld wirkt als Herdprämie für Frauen und behindert den notwendigen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur. Männer wie Frauen brauchen Wahlfreiheit. Und die ist eben in den meisten Regionen in Deutschland noch nicht gegeben. Denn wenn das Elterngeld für 12 plus 2 Monate ausbezahlt ist, stehen viele Familien – und vor allem die Frauen – vor dem Problem: Wohin mit den Kindern, wenn es keine Betreuungseinrichtungen gibt?

In der Familie sind es hauptsächlich die Frauen, die Kind und Karriere unter einen Hut bringen müssen. Die ehemalige Bundesministerin für Familie, Ursula von der Leyen, wurde nie müde, von den vielen Männern zu berichten, die nun auch zwei Monate Elternzeit beantragten. Das finden wir großartig! Aber darf es auch ein bisschen mehr sein? Wir wollen nicht vergessen, dass 90 Prozent der Mütter zwölf Monate Elternzeit beantragen, während nur acht Prozent der Väter den gleichen Zeitraum pausieren. Also Männer, auf geht's!



Wer die Hälfte der Bevölkerung von Aufstieg und Karriere ausschließt, vergibt einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Mittlerweile beenden deutlich mehr Mädchen als Jungen die Schule erfolgreich mit der allgemeinen Hochschulreife. Dieses Potential müssen wir fördern und nutzen – nicht nur aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch, um Wirtschaft und Wissenschaft qualifiziertes Personal zu bieten. Nur wenn Frauen und Männer gleichermaßen um Jobs konkurrieren, können Unternehmen das angebotene Potential am besten ausschöpfen.

Lassen Sie uns mit großen Schritten weitergehen.

Ich wünsche Ihnen von Herzen viel Erfolg für Ihren Kongress!

Claudia Roth
Bundesvorsitzende der Partei Bündnis 90/Die Grünen



**Passen Ihre
Vorsorgebausteine
zusammen?**

Fordern Sie Ihre persönliche Expertise an, damit die Einzelbausteine Ihrer Vorsorge zu einem einheitlichen Bild werden.

Nutzen Sie die Vorteile der Vor- und Nachteile der Fi, a, za, also der SIGNAL IDUNA Gr2. . e. Sie erhalten, ei, e. Ochrifliche A2f0ell2, g Ihrer akt2elle, Ver0org2, g00i2a1o, 2, d k7, , e, 0omi1. r8fe, , ob Ihre Ab0icher2, g a2f Ihre . er07, liche, W8, 0che 2, d Ziele o, 1mal a20gerich21i01 Mei02, 0 k7, , e, Sie dabei a2ch, , och ei, e ga, ze Me, ge Geld 0. are, .

Forder, Sie de0halb, , och he22 Ihre . er07, liche Ex. er10e a, .

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.

**SIGNAL IDUNA Gruppe • Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst
Joseph-Scherer-Straße 3 • 44139 Dortmund • Telefon (02 31) 1 35 - 25 51
oder schreiben Sie eine E-Mail an oed-service@signal-iduna.de**



Grußwort



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

der Bundesfrauenkongress des dbb hat sich einen provokanten Titel gegeben: „Gleich – Ungleich – Gerecht?!“, der zum Nachdenken und selbstredend zum Handeln zwingt. Deshalb vorab, ich wünsche Ihrem Kongress viel Erfolg und übermittle allen Delegierten meine herzlichsten Grüße.

Ihre Stellungnahmen zur Gleichstellung von Frauen in Beruf und Gesellschaft beziehen sich auf ein politisches Aufgabenspektrum, welches weit über die unmittelbaren Interessen des Beamtenbundes hinausgeht. Diesen gesellschaftspolitischen Ansatz finden wir richtig. Mit Ihren Forderungen nach einer geschlechtergerechten Entgeltordnung, mit Ihrer Orientierung auf eine faire Bezahlung im öffentlichen Dienst verweisen Sie zugleich auf ein ganzes Bündel von Gleichstellungshemmnissen, die genauso in anderen gesellschaftliche Sphären und in der privaten Wirtschaft überwunden werden müssen. Dazu gehören die Forderungen nach besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Familie und Beruf, die sie in Ihren Positionen zum Koalitionsvertrag dahingehend präzisieren, dass nicht nur abstrakte Wahlmöglichkeiten, sondern ein realer Ausbau des Betreuungsangebotes erst eine familienfreundliche Infrastruktur und reale Wahlmöglichkeiten garantieren. Gleichfalls mahnen Sie die karriereförderliche Aufstiegspraxis z.B. durch die nachteilige Beurteilung von Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst an.



Zu Recht vermissen Sie einen genderpolitischen Ansatz bei den Planungen der neuen Bundesregierung und verweisen auf die erfolgreichen Wege, die Sie hier schon gegangen sind und die es auszubauen gilt. Die Fortsetzung konkreter Netzwerkarbeit, die Erfahrung mit Mentoringprogrammen und die gezielte Förderung von Führungskompetenzen von Frauen lassen sich nicht nur aus der Eigenlogik der Anforderungen im öffentlichen Dienst begründen. Sie haben durchaus Vorbildfunktion für andere gesellschaftliche Bereiche. Hier schließt sich zugleich der Kreis, denn Sie setzen sich für die gesellschaftliche Aufwertung von Berufen ein, die vorrangig von Frauen ausgeübt werden. Gut, wenn der öffentliche Dienst hier vorgeht.

Sie entwickeln viele weitere Positionen, die im Steuer-, im Familien- und im Sozialrecht eine bisher unterbelichtete Gleichstellung einfordern. Hier gibt es, insbesondere bei den gesundheitspolitischen Forderungen, auch Differenzen zu unseren politischen Ansätzen. Doch grundlegend sehen wir denselben Handlungsbedarf bei den ausufernden Mini- und Midijobs, die eher sozialversicherungspflichtige Arbeit verdrängen statt zu begründen. Sie programmieren Altersarmut insbesondere von Frauen vor und dies muss verhindert werden.

Sie haben sich anspruchsvolle Ziele gesetzt und ich wünsche Ihrem 10. dbb bundesfrauenkongress eine großartige Debatte, kluge Entscheidungen und eine nachhaltige Wirkung in der Öffentlichkeit, denn Gleichstellungspolitik ist Politik für Frauen und Männer, für mehr individuelle Lebensgestaltung in unterschiedlichen Familienmodellen. Ihr Erfolg ist ein Gewinn für die ganze Gesellschaft.

Prof. Dr. Lothar Bisky, MdEP
Vorsitzender der Partei DIE LINKE
Vorsitzender der Fraktion GUE/NGL im Europäischen Parlament



Inhalt

Gleich – Ungleich – Gerecht ?!	23
Zur Lage der Frauen im öffentlichen Dienst	
Organisation	27
Das Netzwerk	55
Gender Mainstreaming	61
Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt	69
Bildung und Erziehung	81
Tarifpolitik	87
Beamtenrecht und Besoldungsrecht	93
Alterssicherung	101
Steuerrecht	107
Europa	113
Öffentlichkeitsarbeit – schnell, aktuell, informativ	120



Gleich – Ungleich – Gerecht?!

Zur Lage der Frauen im öffentlichen Dienst

Männer und Frauen erhalten für die gleiche Arbeit nicht das gleiche Geld. Klare Zahlen belegen diese Tatsache: In der freien Wirtschaft liegt der Abstand der Gehälter bei rund 23 Prozent. Im öffentlichen Dienst beläuft sich der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern auf rund sieben Prozent. Bei gleichen Ausgangschancen ergeben sich für Frauen und Männer ungleiche berufliche Entwicklungschancen. Ist das gerecht?

Die dbb bundesfrauenvertretung wollte es genauer wissen und bat das Bundesfamilienministerium, eine statistische Untersuchung durchzuführen. Das Statistische Bundesamt wurde daraufhin mit einer Studie betraut, die die Löhne von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst berücksichtigen sollte. Das Ergebnis wurde am 8. September 2009 einem Expertengremium vorgelegt, das Fachleute für Arbeits- und Sozialpolitik, Gender- und Wirtschaftswissenschaftler sowie Interessenvertreter der Arbeitgeberseite vereinte. Die Studie bestätigte die bereits bekannten Zahlen. Gleichzeitig zeigte die Analyse, dass auch im öffentlichen Dienst die Löhne von Männern und Frauen signifikant auseinander-scheren. In den Bereichen, in denen viele Frauen tätig sind, werden zunächst einmal durchschnittlich niedrigere Gehälter gezahlt. Aber auch innerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es Unterschiede im Lohngefälle: Je größer der Frauenanteil in einem Berufsbereich ist, desto höher ist der Lohnabstand. So beträgt die Verdienstlücke im Bereich Bildung und Erziehung mit einem Frauenanteil von rund zwei Drittel knapp 15 Prozent. Im Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, in dem ein beinahe ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten vorliegt, belaufen sich Lohnabstände auf durchschnittlich acht Prozent. In Führungspositionen und hohen Ämtern, und somit an der Spitze der Verdienstskala, sind Frauen selten zu finden.

Erziehungszeiten hemmen die Karriere

Der doch markante Verdienstunterschied im öffentlichen Bereich gibt den Experten zu denken. Denn trotz feststehender Einkommenstabellen, der stabilen Besoldungs- und Beförderungsroutine



im Beamtenbereich driften die Gehälter augenscheinlich auseinander. Die möglichen Ursachen, welche die Lohnlücke begünstigen, sind vielfältig: Während im öffentlichen Dienst etwa jede zweite Frau aufgrund ihrer Vorbildung zu einer der beiden oberen Leistungsgruppen rechnet, sind Frauen dennoch selten in den oberen Hierarchieebenen der Behörden zu finden. Folglich gehören sie auch im öffentlichen Dienst nicht zu den Spitzenverdienern – und das, obwohl sich gut ausgebildete Frauen häufiger als ebenso gut ausgebildete Männer für einen öffentlichen Arbeitgeber entscheiden. Zudem unterbrechen Frauen häufiger als Männer ihre Berufstätigkeit, um Kinder groß zu ziehen. Gerade im karrierefähigen Alter zwischen 30 und 40 wirken sich Erziehungszeiten meist negativ auf das berufliche Fortkommen aus. Dabei ist es oftmals nicht der Wunsch der Frauen, die Berufstätigkeit für längere Zeit auszusetzen. Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa vom Herbst 2009 ergab, dass nur jede dritte Frau mit Kinderwunsch ihr Kind in den ersten drei Jahren selbst betreuen möchte. 53 Prozent wünschen sich eine Betreuung in einer Kindertagesstätte, sechs Prozent eine Tagesmutter. Um jedoch den entsprechenden Betreuungsbedarf decken zu können, müssten mehr als eine Million neue Plätze geschaffen werden. Bislang ging die Bundesregierung davon aus, dass nur etwa 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz benötigen. Angesichts dieser Tatsachen wurden kritische Stimmen aus dem städtischen und kommunalen Bereich laut, die den für 2013 zugesagten Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für nicht erfüllbar halten. Die bisher veranschlagten Ausbaumittel müssten demnach aufgestockt werden. Tatsächlich müssten laut Städte- und Gemeindebund über die von der Bundesregierung geplanten 300 000 weitere 630 000 Plätze geschaffen werden. Das bedeutet aber auch, dass weit mehr Erzieherinnen und Erzieher benötigt werden als bisher geplant.

Aber nicht nur der Ruf nach dem Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten hallt laut in der Entgeltdebatte. Auch die Erkenntnis, dass gerade in Berufsfeldern, in denen überwiegend weibliche Beschäftigte arbeiten, etwa im Sozial- und Erziehungsdienst oder in Lehrberufen, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern noch deutlicher sind, erhält vor allem auch in den Tarifierverhandlungen eine neue Tragweite. Offensichtlich scheinen „frauentypische“ Tätigkeiten schlechter bezahlt zu sein, als solche, die als „typisch männlich“ gelten. Um Lohnungerechtigkeiten langfristig zu begeg-



nen, müssen vor allem zwei Kriterien erfüllt werden. Zum einen muss gleiche Arbeit auch gleich entlohnt werden und zum anderen müssen Tätigkeiten diskriminierungsfrei beurteilt werden.

Vorreiter mit Potential

Die aktuellen Zahlen zeigen aber auch, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie sie im öffentlichen Dienst angewandt werden, tatsächlich greifen: Die Gleichstellungsgesetze und das gesetzliche und tarifliche Verdienstgerüst dämpfen geschlechterbedingte Verdienstunterschiede. Aber dennoch dürfen sich die öffentlichen Arbeitgeber jetzt nicht auf angeblich vorbildlichen Zahlen ausruhen. Vielmehr sollten ihnen diese als positiver Beleg für gute Mitarbeiterorganisation dienen und ein Ansporn sein, ihre Vorreiterrolle in Sachen geschlechtergerechter Bezahlung weiter auszubauen. Dazu gehört es auch, insbesondere Frauen, die in Teilzeit arbeiten, Führungspositionen in allen Bereichen zu ermöglichen.

Die Zeit drängt. Angesichts des demographischen Wandels besteht dringender Handlungsbedarf. Die öffentlichen Verwaltungen werden in den kommenden Jahren mit einer Ruhestandswelle konfrontiert. Ein Großteil der Beschäftigten und Beamten haben das 55. Lebensjahr überschritten. In den nächsten Jahren werden tausende Mitarbeiter aus Altersgründen ihre Arbeit niederlegen. Gleichzeitig fehlt es jedoch an jungen qualifizierten Nachwuchskräften, die die Jobs der Älteren übernehmen könnten. Um junge gut ausgebildete Menschen für eine Karriere im öffentlichen Dienst zu begeistern, müssen sich die öffentlichen Arbeitgeber gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auf Qualitätsmerkmale wie Jobsicherheit und familienfreundliche Arbeitsbedingungen besinnen und darauf aufbauend für attraktive berufliche Entwicklungskonzepte sorgen. Die Grundvoraussetzungen sind gut. Jetzt geht es darum, die Basis effektiv zu nutzen. Die vorhandenen Rahmenbedingungen müssen ausgebaut und stets an den aktuellen Bedarf angepasst werden. Flexible Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder und familienfreundliche Qualifikationsangebote sowie diskriminierungsfreie Beurteilungen sind die Mindestvoraussetzung, um Chancengleichheit im öffentlichen Dienst optimal zu realisieren und damit die Qualität der öffentlichen Verwaltungen und Behörden langfristig zu sichern.





Organisation

dbb bundesfrauenvertretung

Die dbb bundesfrauenvertretung steht im dbb seit über 50 Jahren als Marke mit starkem Wiedererkennungswert für gewerkschaftliche und fachspezifische Kompetenz. Sie ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigenständige Einrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die berufs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von rund 400 000 Frauen im dbb und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft.

Innerhalb des dbb tritt die dbb bundesfrauenvertretung für die Rechte der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein. Ihre Hauptaufgaben liegen darin, die besonderen Interessen von Frauen zu bündeln, auf Defizite hinzuweisen und konstruktive Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Als Teilorganisation des dbb nimmt die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zu aktuellen Gesetzesentwürfen. Im Berichtszeitraum wurden die Positionen aus schriftlichen Stellungnahmen der dbb bundesfrauenvertretung in die Stellungnahmen des dbb beamtenbund und tarifunion eingebunden und so in die politische Debatte eingebracht.

Wie gut ein Gesetz ist, zeigt sich erst in der Praxis. Aus diesem Grund sieht sich die dbb bundesfrauenvertretung dazu verpflichtet, sich über Stellungnahmen hinaus politisch für die Belange der dbb Mitglieder einzusetzen. Denn auch nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der EU-Gleichstellungsrichtlinie bestehen immer noch Defizite hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter im beruflichen Leben. Frauen, die sowohl in Beruf und Familie engagiert sind, erfahren häufig berufliche Nachteile, die zu gezielten politischen Initiativen herausfordern.

Die dbb bundesfrauenvertretung steht für

- ◆ die Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Bereichen des öffentlichen Lebens
- ◆ die Durchsetzung von Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor



- ◆ ein stärkeres Mitspracherecht für Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch im gesellschaftlichen und politischen Leben – auch innerhalb des dbb
- ◆ eine qualifizierte Ausbildung von Mädchen und familienfreundliche Fortbildungsmöglichkeiten
- ◆ die partnerschaftliche Aufteilung von Erziehungsaufgaben
- ◆ verbesserte staatliche Anerkennung der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen, z.B. steuerliche Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben
- ◆ verbesserte systemkonforme Würdigung der Kindererziehung in den Alterssicherungssystemen
- ◆ für den Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze und alternierender Telearbeit

Im Wege des Rechtsschutzes initiiert die dbb bundesfrauenvertretung Musterverfahren, die sie in Zusammenarbeit mit den dbb Dienstleistungszentren verfolgt.

Die Leitung der dbb bundesfrauenvertretung obliegt der Vorsitzenden sowie fünf Geschäftsführungsmitgliedern, die vom dbb bundesfrauenkongress für die jeweilige Legislaturperiode von vier Jahren gewählt werden.

Politische Interessenvertretung

Die dbb bundesfrauenvertretung vertritt die Interessen ihrer rund 400 000 Mitglieder im dbb sowie gegenüber den Arbeitgebern im



Mitten in Berlin: Das dbb forum in der Friedrichstraße ist auch Sitz der dbb bundesfrauenvertretung.

öffentlichen Dienst aber auch gegenüber Bundes- und Landespolitikern. Neben politischen Stellungnahmen zu Wahlprogrammen, Gesetzen und aktuellen Regierungsvorhaben gehört vor allem auch das persönliche Gespräch zum Tagesgeschäft. Mit Sitz in Berlin-Mitte sind die Wege zur Politik kurz.



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Eine Zwischenbilanz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen. Sollten Arbeitgeber oder Privatpersonen gegenüber anderen vom Gesetz geschützten Personen gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen, können rechtliche Ansprüche geltend gemacht werden.

Jüngste Arbeitsberichte zeigen, dass das AGG ein praktikables Instrument ist, um tatsächlichen Schutz vor rechtswidriger Benachteiligung zu bieten. Bei den Fällen, in denen sich Frauen ratsuchend an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, handelt es sich vorwiegend um Anliegen struktureller Entgeltdiskriminierung. Etwa Frauen, die nach der Elternzeit auf einen schlechter dotierten Posten kommen oder auf einen Posten mit geringeren Karrierechancen versetzt werden, suchten Hilfe bei der Antidiskriminierungsstelle.

Darüber hinaus nimmt die Zahl der Rechtsfälle stetig zu, die wegen geschlechtsbedingter Diskriminierung ausgestritten werden. Auf Basis des AGG ist es einer Frau 2008 gelungen, Schadensersatz in



Über die Fortschritte im Kampf gegen Diskriminierung referierte Dr. Martina Köppen, ehemals Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, auf der 7. Frauenpolitische Fachtagung im Juni 2009.



Höhe von 20 000 € und den Verdienstaufschlag in Höhe von 1 400 € monatlich vor einem Arbeitsgericht einzuklagen. Mit Hilfe einer Statistik konnte sie nachweisen, dass sie nicht befördert wurde, weil sie eine „Frau“ ist. Zwar war dies zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch kein letztinstanzliches Urteil. Darin zeigt sich aber, wie Gesetze wie das AGG tatsächlich für mehr Gerechtigkeit im Bereich der beruflichen Gleichstellung sorgen können.

Dennoch war die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle unter der Leitung von Dr. Martina Köppen in die Kritik geraten. Kurze Zeit war unklar, ob die Institution den Regierungswechsel überstehen würde. Im November gab die schwarz-gelbe Regierungskoalition bekannt, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter neuer Leitung von Christine Lüders fortbestehen wird.

Im Gesetzgebungsprozess bis zum Inkrafttreten des AGG hat der dbb maßgeblich mitgewirkt. Der dbb sieht es als seine Aufgabe an, sich für eine benachteiligungs- und diskriminierungsfreie Gesellschaft einzusetzen und unterstützt die Umsetzung des AGG in der Praxis. Zusätzlich fördert die dbb bundesfrauenvertretung den Austausch mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, um deren Arbeit weiter bekannt zu machen.

Wahlprüfsteine 2009

Die dbb bundesfrauenvertretung hat 2009 bei der Entwicklung der dbb Wahlprüfsteine mitgewirkt, die im Vorfeld der Bundestagswahlen an die Vorsitzenden der Parteien, die sich zur Bundestagswahl stellten, gerichtet wurden. Die Wahlprüfsteine lauteten:

- ◆ Welche Rolle spielt nach Ihren Vorstellungen der öffentliche Dienst in Deutschland und welche **Zukunft** messen Sie ihm bei?
- ◆ Hat der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion bei der Schaffung einer **diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Arbeitswelt**?





- ◆ Welche konkreten Maßnahmen zur Förderung des **Gender Mainstreaming** in der Verwaltung schlagen Sie vor?
- ◆ Welche Bedeutung hat der öffentliche Dienst für die **Funktionsfähigkeit von Staat und Gesellschaft**?
- ◆ Der öffentliche Dienst muss sich dem **demografischen Wandel** ebenso stellen wie andere gesellschaftliche Bereiche. Welche Maßnahmen sind aus ihrer Sicht notwendig, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen und zu fördern?
- ◆ Welche Maßnahmen planen Sie, um die **Alterssicherungssysteme** der Beamten und der gesetzlich Versicherten mittel- und langfristig stabil und leistungsfähig zu erhalten?
- ◆ Welchen Reformbedarf sehen Sie im **Krankenversicherungsbe- reich**? Welche Rolle spielt dabei die private Krankenversicherung inklusive des Beihilfesystems der Beamten?
- ◆ Wie wichtig sind einheitliche **Einkommensbedingungen** für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund, Ländern und Kommunen? Welche Bedeutung messen sie dabei einem stabilen **Flächentarifvertrag** bei?
- ◆ Die Bundesrepublik Deutschland ist laut Grundgesetz zugleich Rechts- und Sozialstaat. Was bedeutet das für die **Aufgabenstellung des öffentlichen Dienstes**, welche Rolle muss er für die Daseinsvorsorge der Menschen spielen? Sehen Sie in diesem Zusammenhang noch Privatisierungsmöglichkeiten?
- ◆ Unterstützen Sie eine **europäische Rahmenrichtlinie für Dienstleistungen** von allgemeinem Interesse, die die Prinzipien der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit und damit insbesondere das kommunale Recht auf Selbstverwaltung stärkt?

Die gemeinsamen Wahlprüfsteine 2009 sowie die Antworten der angefragten Parteien wurden in den verschiedenen Print- und On-linepublikationen der dbb Organisationen, in der Septemberausgabe 2009 des dbb magazin, unter www.dbb.de und auf der Homepage der dbb bundesfrauenvertretung unter www.frauen.dbb.de veröffentlicht.

Regierungsprogramm 2010 – Der Koalitionsvertrag

Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich mit der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und FDP vom 11. Oktober 2009 intensiv aus-



einander gesetzt. Insgesamt begrüßte die dbb bundesfrauenvertretung die Stoßrichtung der neuen Regierungskoalition, vermisste jedoch konkrete Handlungsvorgaben. Die wichtigen Eckpunkte der Familien- und Frauenpolitik wurden zwar im Ansatz mitgedacht, konkrete Maßnahmen zur tatsächlichen Verbesserung der Chancengerechtigkeit seien allerdings nur teilweise ausformuliert, lautete die Kritik.

Zu den einzelnen Koalitionsvereinbarungen äußerte sich die dbb bundesfrauenvertretung im November 2009 wie folgt:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Koalition hat das Ziel formuliert, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, insbesondere durch eine familienfreundliche Kultur sowie einen Ausbau der Infrastruktur und eine familiengerechte Arbeitswelt. Eltern sollen die Wahlfreiheit haben, Familienleben und Erwerbstätigkeit nach ihren Wünschen zu gestalten. Diese Absicht wird von der dbb bundesfrauenvertretung begrüßt. Allerdings kommt es darauf an, wie diese politische Absichtserklärung konkret mit Leben gefüllt wird.

Leistungen für Familien

Leistungen für Familien sollen wirksamer und effizienter gestaltet und gebündelt werden. Die Leistungen des Steuer-, Sozial-, Familien- und Unterhaltsrechts sollen harmonisiert werden. Verbraucherfreundliche und übersichtlichere Gesetze in diesem Bereich sind aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung notwendig.

Kindergeld/Steuerliche Freistellung des Existenzminimums

Das Existenzminimum für Kinder soll 2010 auf jährlich 7 008 € angehoben und das Kindergeld um 20 € erhöht werden. Eine angemessene Anpassung war überfällig. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert ein familiengerechtes Steuerrecht, das die Belastungen gerecht verteilt, denn die Erziehung von Kindern liegt im gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Betreuungsgeld

Das Betreuungsgeld von 150 € im Monat soll Familien gewährt werden, die für ihre Kinder unter drei Jahren keine staatliche Betreuung in Anspruch nehmen. Dadurch werden die beruflichen Unterbre-



chungszeiten zwar tendenziell verlängert und damit die Karrierehemmnisse für Frauen nicht niedriger. Allerdings wird eine gewisse Flexibilität geschaffen, solange staatliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kleinstkinder noch nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Frauen sollten eine wirkliche Wahl haben, ob sie sich für Kindererziehung und/oder Beruf entscheiden. Ein Ausbau von qualitativ hochwertigen und quantitativ ausreichenden Kinderbetreuungseinrichtungen ist dazu notwendig. Die angestrebte Trägervielfalt und damit die verstärkte Einbeziehung privater Träger in diesem Bereich erhöht zwar die Auswahlmöglichkeit für Eltern, ist aber aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung nicht unproblematisch. Um die gleichbleibende Qualität von frühkindlicher Bildung zu sichern, sollte diese aus einer Hand kommen.

Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt, dass die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Alterssicherung überprüft und verbessert werden soll. Verbesserungen in diesem Bereich müssen auch im Versorgungsrecht umgesetzt werden.

Elterngeld

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die geplante Weiterentwicklung und flexiblere Zahlung von Elterngeld. Die bisher sehr komplizierte Einkommensermittlung für das Elterngeld soll vereinfacht werden. Die Partnermonate sollen gestärkt und ein Teilerntergeld bis zu 28 Monaten gezahlt werden. Damit wird eine weitere Flexibilisierung möglich, die auch Vätern eine stärkere Integration in Erziehungsaufgaben ermöglichen soll.

Genderpolitik

Genderpolitik ist nicht explizites Ziel der Koalitionsvereinbarung. Die dbb bundesfrauenvertretung hätte sich jedoch ein Bekenntnis zu Gender Mainstreaming als politikübergreifendes Prinzip gewünscht: Mädchen und Jungen, Frauen und Männer müssen ihren Bedürfnissen entsprechend gleichermaßen gefördert werden. Die dbb bundesfrauenvertretung will Chancengerechtigkeit für beide Geschlechter fördern. Dazu gehört es, Benachteiligungen zu beseitigen und vorzubeugen. Die Förderung des einen Geschlechts darf nicht zur sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung des anderen führen. Deshalb fordert die dbb bundesfrauenvertretung eine



gezielte Förderung beider Geschlechter, insbesondere auch im Bereich Erziehung und Bildung.

Um bestehende Defizite zu beseitigen beziehungsweise neue Defizite nicht entstehen zu lassen, begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung deshalb die Etablierung einer Jungen- und Männerförderung im Sinne des Gender Mainstreaming. Die fehlenden Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen immer noch einseitig zulasten der Mütter. Die aktuelle Debatte um geschlechterspezifische Verdienstabstände und fehlende Frauenbeteiligung in Entscheidungspositionen zeigt, dass noch deutliche Rückstände im Bereich des beruflichen Fortkommens und im Verdienst zwischen Mann und Frau bestehen. Noch immer existieren messbare gesellschaftliche und berufliche Benachteiligungen von Frauen und Mädchen wie etwa Verdienstunterschiede trotz gleicher Qualifikation und Position oder eine karrierehinderliche Aufstiegspraxis etwa durch die benachteiligende Beurteilung von Teilzeitkräften im öffentlichen Dienst. Frauen sind noch immer unterrepräsentiert in Führungspositionen und politischen Entscheidungsgremien – auch in den Gewerkschaften und den hohen Ämtern im öffentlichen Sektor. Vieles ist verursacht durch den Karriereknick zwischen 30 und 40, den nur erziehende Frauen erleben müssen. Deshalb gilt es weiter, an einer Verbesserung in diesen Bereichen zu arbeiten. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich daher ein für

- ◆ mehr Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen im Beruf sowie in Politik und Gewerkschaft
- ◆ gezielte Förderung von weiblicher Führungskompetenz durch Netzwerke und Mentoring-Programme für junge Frauen
- ◆ deutliche Milderung von karrierehemmenden Faktoren – wie z.B. familienbedingten Arbeitsunterbrechungen – durch flexible Arbeitszeitmodelle
- ◆ ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren
- ◆ Einsatz von mehr hochqualifizierten Erzieherinnen und Erziehern
- ◆ zusätzliche Schulpädagogen
- ◆ gesellschaftliche Aufwertung von typischen Frauenberufen im öffentlichen Dienst



Hinsichtlich der Gleichstellungspolitik äußert sich die schwarz-gelbe Regierung zurückhaltend in ihrem Koalitionsvertrag. Zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensphasen soll ein Rahmenplan erstellt werden. Rahmenpläne bringen nur dann etwas, wenn daraus konkrete Maßnahmen folgen. Ein solcher Rahmenplan setzt eine genaue Datenanalyse voraus, die auch unter Gendergesichtspunkten stehen sollte.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben, der für die dbb bundesfrauenvertretung ein zentraler Punkt ist, fehlen substantielle Aussagen. Auch zur Überwindung der Lohnungleichheit fehlen dezidierte Aussagen. Die Aussage unter dem Punkt „Überwindung der Entgeltungleichheit“, dass der öffentliche Dienst seine Potentiale ausschöpfen muss, frauen- und familienfreundlicher zu werden, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung selbstverständlich, denn der öffentliche Dienst hat hier eine Vorbildfunktion. Jedoch fehlt eine konkrete Beschreibung entsprechender flankierender Maßnahmen. Die Koalition will die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes mit Nachdruck verfolgen. Das ist positiv und selbstverständlich zugleich. Wie allerdings die Änderung und effektivere Gestaltung aussehen soll, bleibt weiter offen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dies fordert auch die dbb bundesfrauenvertretung. Allerdings ist ein Stufenplan mit Berichtspflichten und Selbstverpflichtungen als konkrete Maßnahme nur für die Privatwirtschaft (Vorstände und Aufsichtsräte) vorgesehen. Darüber, wie im öffentlichen Dienst mehr Frauen in Führungspositionen kommen sollen, gibt es keine Angaben.

Steuern

Das Steuerrecht sollte einfacher und übersichtlicher gestaltet werden. Ein Stufenmodell allein kann nicht zu einer solchen Vereinfachung beitragen. Konkrete Vereinfachungsvorschläge werden nicht genannt. Ein neues Steuerrecht muss gender- und familiengerecht sein.

Bildung

Die Koalition will unter anderem eine bessere Qualifikation von Erzieherinnen erreichen. Dies begrüßt die dbb bundesfrauenvertre-



tung. Wir fordern eine Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern auf Fachhochschulniveau.

Arbeitsmarktpolitik

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt das Bekenntnis der Koalition zur Tarifautonomie und deren Vorrang vor staatlicher Lohnfestsetzung. Die Koalition will die Arbeitsanreize auch für Mini- und Midi-Jobs erhöhen und die Verdienstgrenze für solche Jobs dynamisieren. Mini- und Midijobs werden häufig von Frauen wahrgenommen, die zum einen auf diesem Wege keine nennenswerten zusätzlichen Leistungen – insbesondere für die Alterssicherung – erwerben und zum anderen auf Dauer in solchen Jobs arbeiten, ohne in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu kommen. Die dbb bundesfrauenvertretung hält diese Tendenz für gefährlich. Der Umbau von sozialversicherungspflichtiger in sozialversicherungsfreie Beschäftigung würde dadurch erleichtert. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert den Erhalt und Ausbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse.

Gesundheitspolitik

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die klare Absage an eine Einheitskasse und die Bürgerversicherung. PKV und GKV sollen als eigenständige Systeme erhalten bleiben. Die Wahlmöglichkeiten für die Versicherten und Wettbewerbsmöglichkeiten der Kassen untereinander sind damit weiterhin gewährleistet. Das beitragsfinanzierte System sollte beibehalten werden. Eine Beitragsentlastung darf nicht einseitig zugunsten der Arbeitgeber (Festschreibung von deren Anteil) und zulasten der Versicherten gehen. Die Einführung „einkommensunabhängiger Beiträge“ in der Krankenversicherung stellt das System der paritätischen Finanzierung in Frage und wird deshalb von der dbb bundesfrauenvertretung kritisiert.

Politische Gespräche

Informieren, Fachwissen vermitteln und richtig reagieren ist die Devise, unter der sich die Vorsitzende und die Mitglieder der Geschäftsführung in den vergangenen vier Jahren mit wichtigen Schlüsselfiguren im politischen Entscheidungsprozess auf Bundes- und Landesebene intensiv austauschten. Wenn es um gendergerechte Problemlösungen im Berufsfeld „öffentlicher Dienst“ geht, ist die dbb bundesfrauenvertretung für Politiker sowie deren Mitarbeiter hoch



Familienpolitik und der öffentliche Dienst: Helene Wildfeuer und die ehemalige Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen.

angesehene und gern genutzte Anlaufstelle. Insbesondere sieht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der dbb bundesfrauenvertretung einen wichtigen Ansprechpartner in Sachen Frauen, Familie und öffentlicher Dienst.

Bei einem Arbeitstreffen mit Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen am 1. Oktober 2007 im Ministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend nutzte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, die Gelegenheit, um der Bundesministerin die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung vorzustellen und gemeinsame Schnittstellen für eine künftige Zusammenarbeit zu erörtern. Familienfreundlichere Beschäftigungsbedingungen, flexiblere Arbeitszeiten, die Gleichbehandlung von Frauen bei Beförderung und Beurteilung, mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein familienfreundlicheres Steuerrecht bestimmen schon seit langem die Politik der dbb bundesfrauenvertretung. Aber auch das Thema Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit im öffentlichen Dienst war ein Thema, das die dbb bundesfrauenvertretung ebenso wie das BMFSFJ betrifft. Die Ministerin teilte die Einschätzung, dass es wichtig sei, die Kinderbetreuung auszubauen,



damit Frauen erwerbstätig sein können – nicht zuletzt, um so eigene Renten- und Versorgungsansprüche aufbauen zu können. Auch das Anliegen der dbb bundesfrauenvertretung, Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten steuerlich geltend zu machen, fand bei der Ministerin Zuspruch. Damit könnten zum einen Arbeitsplätze im Betreuungsbereich und zum anderen Anreize dafür geschaffen werden, dass Frauen frühzeitig in die Erwerbstätigkeit zurückkehren können. Aber auch dem demografischen Wandel müsse man begegnen und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich junge Menschen leichter für die Gründung einer Familie entscheiden können, ohne auf der anderen Seite ihre Erwerbstätigkeit infrage stellen zu müssen.



Gendergerechtigkeit durchsetzen heißt auch beide Geschlechter bereits bei der Gesetzgebung mitdenken: Helene Wildfeuer mit der damaligen Justizministerin Brigitte Zypries auf der dbb Arbeitstagung 2008 in Köln.

Gemeinsam gegen Verdienstunterschiede

Vor allem das Problem der noch immer ungleich verteilten Entlohnung zwischen den Geschlechtern dominierte die Gespräche zwischen der dbb bundesfrauenvertretung und dem BMFSFJ in den vergangenen vier Jahren. 2009 belegten Arbeitsmarktstatistiken, dass Frauen in der freien Wirtschaft im Schnitt noch immer knapp ein Viertel weniger verdienen als männliche Kollegen in gleicher Position. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern lag der Gender Pay Gap in Deutschland erschreckend hoch. Für Gewerkschaften und Politik war diese Zahl ein alarmierendes Zeichen und ein Anlass, gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen.



Experten diskutieren im dbb forum berlin zum Thema Entgeltgleichheit: Jutta Endrusch, dbb bundesfrauenvertretung, Heinz Ossenkamp, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender, Helene Wildfeuer, Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung, Eva-Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ, Christiane Flüter-Hoffmann, IW, Anton Lieven, BMI (v.l.).

Um herauszufinden, ob und wie es um die Lohnungleichheit im öffentlichen Dienst bestellt ist, fragte das Familienministerium und auf Drängen der dbb bundesfrauenvertretung beim Statistischen Bundesamt nach. Das Ergebnis war eine Studie, die auf Einladung des BMFSFJ und der dbb bundesfrauenvertretung gemeinsam mit Experten aus Verwaltung, Wissenschaft und Gewerkschaft im dbb forum am 8. September 2009 diskutiert wurde.



Lohnungerechtigkeiten sind auch auf Landesebene ein brisantes Thema: Helene Wildfeuer nutzte den Bundesfrauenkongress 2006, um mit Brandenburgs Ministerpräsidenten Matthias Platzeck die Situation im Landesdienst zu diskutieren.



Die Untersuchung ergab, dass auch im öffentlichen Dienst die Löhne deutlich auseinander scheren: Wie aus der Studie hervorgeht, erhalten weibliche Tarifbeschäftigte und Beamtinnen etwa sieben Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Als einen Grund für den deutlich geringeren Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst nannten die Vertreter des Statistischen Bundesamtes die rechtlich geregelten Besoldungs- und Tarifstrukturen. Zudem stellten die Statistiker heraus, dass in den Leistungsgruppen 1 und 2 des öffentlichen Bereiches mehr Frauen arbeiten als etwa in den vergleichbaren Leistungsgruppen der freien Wirtschaft. Führungspositionen hingegen sind in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst weiterhin überwiegend männlich besetzt.



Frauen in Ost und West: Gelebte Gleichberechtigung ist das gemeinsame Ziel von Helene Wildfeuer und Dagmar Schipanski, die im Juni 2009 zu einem Erfahrungsaustausch zusammentrafen.

Das Gremium war sich einig, dass ein solcher statistischer Beleg wichtig und hilfreich sei, um geschlechtsbedingten Lohnunterschieden zu begegnen. Jedoch reicht dieser erste statistische Beweis noch nicht aus, um weitreichende Schlüsse über die Ursachen der Entgeltunterschiede zu ziehen. An die Einschätzungen soll in einem zweiten Schritt eine vertiefende Analyse anknüpfen, die Mechanismen und Ursachen für die Lohnunterschiede aufzeigen soll. In einem zweiten Expertengespräch sollen darauf aufbauend mögliche Lösungsvorschläge für eine Verbesserung der momentanen Situation erarbeitet werden.



Steuerrecht familienfreundlich gestalten

Familienfreundlich oder nicht: Was kann die deutsche Steuerge-
setzgebung leisten? Diese Frage stellte die dbb bundesfrauenver-
tretung Ina Lenke, frauen-, familien- und zivildienstpolitische Spre-
cherin der FDP-Bundestagsfraktion am 7. Mai 2008. Gesprächs-
grundlage war der Gesetzesentwurf zum Jahressteuergesetz 2009.
Helene Wildfeuer und Marianne Dennerlein – beide von Berufs-
wegen Fachfrauen für Steuerfragen – informierten die liberale Bun-
destagsabgeordnete über die Auswirkung des im Entwurf des
Jahressteuergesetzes 2009 geplanten „Faktorverfahrens“, das alter-
nativ zur Steuerklassenwahl III/V oder optional bei der Wahl der
Steuerklassen IV/IV angewendet werden soll. Die Gesprächspartne-
rinnen waren sich einig, dass das von dbb und DSTG vorgeschlagene
„Durchschnittsverfahren“ vorzuziehen sei. Zum einen ist es für die
Betroffenen klarer und verständlicher und zum anderen für die
Finanzämter einfacher umzusetzen.

*Ehegattensplitting, Absetz-
barkeit von Betreuungs-
kosten, Jahressteuergesetz
waren die Schwerpunktthe-
men beim Treffen von Helene
Wildfeuer, Vorsitzende der
dbb bundesfrauenvertretung
und Ina Lenke, frauen-, fami-
lien- und zivildienstpolitische
Sprecherin der FDP-Bundes-
tagsfraktion im Mai 2008.*



Darüber hinaus war die von der dbb bundesfrauenvertretung gefor-
derte Absetzbarkeit von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten
als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben in voller
Höhe Thema des Gesprächs. Wildfeuer machte deutlich, dass eine
qualifizierte Kinderbetreuung notwendig sei, damit Eltern ihrem
Beruf weiter nachgehen können: „Deshalb müssen die damit ver-
bundenen Kosten als Werbungskosten die Steuerschuld mindern.“
Hier gebe es trotz des vom Bundesverfassungsgericht zur Entschei-
dung angenommenen Verfahrens der dbb bundesfrauenvertretung
und trotz entsprechender Initiativen von dbb und DSTG bislang noch
keinen Vorläufigkeitsvermerk auf den Steuerbescheiden.



Die familienpolitische Sprecherin der FDP-Fraktion sagte zu, in einer parlamentarischen Anfrage an die Bundesregierung zu klären, wann der Vorläufigkeitsvermerk für die Kinderbetreuungskosten eingeführt werden solle. „Vorläufigkeitsvermerk“ bedeutet, dass gegen den Steuerbescheid, der wegen der derzeitigen Gesetzeslage zum Beispiel die beantragten Kinderbetreuungskosten nur „wie“ Werbungskosten begrenzt abziehen lässt, kein Einspruch eingelegt werden muss. Der Einkommensteuerbescheid wird erst dann bestandskräftig, wenn das Bundesverfassungsgericht entschieden hat. Soweit das Verfahren zu Gunsten der Steuerzahler ausfällt, wird der Bescheid automatisch abgeändert. Durch einen solchen Vorläufigkeitsvermerk wird sowohl der Aufwand der Bürger als auch der der Finanzämter gemindert.

Dienstrechtsreform gendergerecht umsetzen

Ein Thema, das die Geschäftsführung im Berichtszeitraum in vielen politischen Gesprächen beschäftigte, war die Dienstrechtsreform und deren Auswirkungen auf die Situation der Beamtinnen in den einzelnen Bundesländern. Auf der dbb Jahrestagung 2008 in Köln traf die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer den Sprecher für die Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes und langjährigen innenpolitischen Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion Dr. Max Stadler, MdB (seit 2009 Parlamentarischer Staatssekretär im BMJ), zu einem Gespräch über die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts und die Föderalismusreform aus frauenpolitischer Sicht.



Die dbb bundesfrauenvertretung steht für ebenenübergreifenden politischen Dialog: Helene Wildfeuer (Mitte) mit Petra Pau, Vizepräsidentin des Bundestages und Dr. Max Stadler, Parlamentarischer Staatssekretär im BMJ auf der dbb Jahrestagung 2008 in Köln.



Gewerkschaftstag des dbb

Der Gewerkschaftstag ist das oberste Beschlussgremium des dbb beamtenbund und tarifunion. Er tagt alle fünf Jahre. Zu seinen wichtigsten Aufgaben gehört die Entlastung und Wahl der Bundesleitung, die Novellierung der Satzung und die Bestimmung der gewerkschaftspolitischen Agenda für die jeweils kommenden fünf Jahre. Der letzte Gewerkschaftstag fand vom 26. bis 28. November 2007 statt.

Die dbb bundesfrauenvertretung beteiligte sich aktiv durch Anträge und Redebeiträge an der Mitgestaltung der gewerkschaftlichen Zielsetzung. Von den mehr als 500 Anträgen brachte die dbb bundesfrauenvertretung 59 ein. Weitere acht Anträge stellte die dbb bundesfrauenvertretung an den ebenfalls in Berlin stattfindenden Gewerkschaftstag der dbb tarifunion am 25. November 2007. Insgesamt wurden 49 Anträge der dbb bundesfrauenvertretung angenommen.



Angenommen: Von 59 eingereichten Anträgen der dbb bundesfrauenvertretung hat der dbb Gewerkschaftstag 49 angenommen.

Gender Mainstreaming als dbb Grundsatz

Die dbb bundesfrauenvertretung setzte die Verankerung der Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Gender Mainstreaming in § 1 der neuen Satzung des dbb durch. Die Delegierten votierten darüber hinaus für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Alterssicherung. Auch hier wurde entsprechend dem neuen Leitmotiv der dbb Satzung der Antrag der dbb bundesfrauenvertretung angenommen. Ziel der dbb bundesfrauen-



vertretung ist es, eine Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten und Zeiten für die Pflege von Angehörigen in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Beamtenversorgung zu erreichen.

Auch die Anträge, die dem Arbeitskreis I (Grundsatz und Bildung) zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorlagen, wurden angenommen.

dbb bundesfrauenvertretung stellt zwei Bundesleitungsmitglieder

Dass die gendergerechte Satzungsänderung von den Delegierten prompt umgesetzt wurde, zeigte sich bei der Wahl der Bundesleitung. Beide Kandidatinnen der dbb bundesfrauenvertretung, Kirsten Lühmann (DPoIG) und Astrid Hollmann (VRFF), erhielten das Mandat.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ebenfalls vom Gewerkschaftstag 2007 beschlossen wurde der Antrag der dbb bundesfrauenvertretung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ziel des Antrags ist es, eine Grundlage zu schaffen, die eine Steigerung der Erwerbsquote von Frauen ermöglicht und Benachteiligungen von Erziehenden und Pflegenden verhindert beziehungsweise beseitigt. Um Frauen in vollem Umfang am Berufsleben teilhaben zu lassen, bedarf es folgender Verbesserungen:

- ◆ Kinderbetreuungsangebot ausbauen
- ◆ flexible Arbeitszeitmodelle schaffen
- ◆ Teilzeitarbeitsmodelle für alle Positionen ermöglichen

Darüber hinaus verabschiedeten die Delegierten die Anträge der dbb bundesfrauenvertretung zur Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit sowie zur Verbesserung der Sonderurlaubsregelungen für Pflegende von erkrankten Kindern beziehungsweise Angehörigen.

dbb bundesfrauenkongress

Der dbb bundesfrauenkongress ist der Satzung folgend das oberste Beschlussgremium der dbb bundesfrauenvertretung und tagt alle vier Jahre. Zuletzt fand der dbb bundesfrauenkongress vom 6. bis 7. Oktober 2006 statt. Neben den Mitgliedern der Hauptversammlung werden zum dbb bundesfrauenkongress entsprechend der jeweili-



gen Verbandsgröße stimmbe-rechtigte Delegierte von den Bundesbeamtengewerkschaften, Bundesfachgewerkschaften und Landesbünden entsandt.

Die Beschlüsse des Kongresses geben den Arbeitsrahmen der dbb bundesfrauenvertretung für die jeweils folgende Legislaturperiode vor. Auf die Beschlusslage der dbb bundesfrauenvertretung können die Mitgliedsgewerkschaften aktiv einwirken, indem sie über ihre Frauenvertretungen Anträge stellen und Delegierte zum Kongress entsenden.

Zentrale Aufgaben des dbb bundesfrauenkongresses sind:

- ◆ Entlastung der Geschäftsführung
- ◆ Wahl der Geschäftsführung, bestehend aus Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender und vier Beisitzerinnen
- ◆ Novellierung der Satzung
- ◆ Festlegung der Grundsätze der Frauenarbeit im dbb
- ◆ Abstimmung von frauen- und gewerkschaftspolitischen Positionen, Anträgen und Entschließungen

Mit öffentlichen Fachvorträgen und Diskussionsveranstaltungen ist der dbb bundesfrauenkongress auch eine etablierte Plattform für Persönlichkeiten aus Politik und Gesellschaft sowie für Delegierte und Journalisten, um sich an der aktuellen genderpolitischen Debatte aktiv zu beteiligen.

dbb bundesfrauenkongress 2006 – „Frauen – Fortschritt – Zukunft“

Die rund 400 Gewerkschafterinnen, die am 6. und 7. Oktober 2006 in Potsdam zum 9. dbb bundesfrauenkongress zusammenkamen, machten erneut deutlich, wie vielfältig die Themen sind, in denen Frauen eigene Positionen haben. In mehr als 200 Anträgen zu Themen wie Altersvorsorge, Gender Maintreaming, Steuerrecht, Teilzeitregelung legten die Delegierten den Rahmen für die politische Arbeit der kommenden vier Jahre fest. Des Weiteren bestätigte das Gremium die bisherige Vorsitzende Helene Wildfeuer (DSTG) sowie ihre Stellvertreterin Eva Herrmanns (komba) mit großer Mehrheit in



Wahlen beim Bundesfrauenkongress 2006



ihren Ämtern. Daneben wurden Jutta Endrusch (VBE), Ute Wiegand-Fleischhacker (dbb hessen), Astrid Hollmann (VRFF) und Kirsten Lüthmann (DPoLG) als Mitglieder der Geschäftsführung bestätigt beziehungsweise neu gewählt.

Darüber hinaus rückte die öffentliche Veranstaltung die Arbeit und die Interessen der dbb bundesfrauenvertretung in den politischen Fokus. Fortschritte für Frauen erwirken und eine Zukunft schaffen, in der Frauen gute Rahmenbedingungen vorfinden, so beschrieb Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung die aktuellen Ziele und den Arbeitsauftrag der dbb bundesfrauenvertretung. Vor allem muss daran gearbeitet werden, Frauen verstärkt in die Erwerbstätigkeit zu bringen, um die Voraussetzungen für einen zukunftstauglichen und gerechten Sozialstaat zu schaffen. Darüber hinaus dürfen sich familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit weder für Frauen noch für Männer negativ auf das berufliche Fortkommen auswirken. Bei einer leistungsgerechten Bezahlung müssen soziale Kompetenzen, die gerade in Familienphasen erworben werden, für die Definition von „Leistung“ eine stärkere Rolle spielen.

Unter zahlreichen Gästen aus Politik und Gewerkschaft war auch der Ministerpräsident des Landes Brandenburg, Matthias Platzeck, der sich für ein verstärktes politisches Engagement im Bereich der Frauenpolitik aussprach.

Hauptversammlung

Zwischen den Kongressen ist die Hauptversammlung das ranghöchste Beschlussorgan der dbb bundesfrauenvertretung. Sie entscheidet über gewerkschaftspolitische Richtlinien, aktuelle Themensetzung, organisatorische Grundsatzfragen sowie über den jährlichen Haushalt. Die Hauptversammlung tagt zweimal im Jahr – mindestens einmal im Jahr des Bundesfrauenkongresses. Das Gremium umfasst circa 50 Mitglieder.

Mitglieder der Hauptversammlung sind

- ◆ die Mitglieder der Geschäftsführung
- ◆ die Vorsitzenden der Frauenvertretungen der Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde des dbb
- ◆ eine Vertreterin der dbb jugend
- ◆ die Ehrenmitglieder



Im Rahmen der Hauptversammlungssitzungen treten die dbb Landesfrauenvertreterinnen und die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung zu einer koordinierenden Sitzung zusammen, um die Entwicklungen der Dienstrechte in den einzelnen Bundesländern auf Genderspekte zu analysieren. So können bereits im Reformprozess Diskriminierungspotentiale erkannt und beseitigt werden. Bei der Hauptversammlung am 18. September 2009 legte die interne Arbeitsgemeinschaft ihre Arbeitsabläufe fest. Eine erste Einschätzung, ob und gegebenenfalls wie sich die Dienstrechtsreform im Arbeitsalltag der Landesbediensteten auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken wird, soll in den kommenden Sitzungen konkretisiert und zusammengestellt werden. Folgende Bereiche wurden bisher erörtert:

- ◆ familienpezifische Sonderzulagen im Besoldungsrecht
- ◆ Lebensarbeitszeit
- ◆ Umgang der einzelnen Bundesländer mit den Konsequenzen aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Versorgungsabschlag nach 85 IV Beamte VG i.V.m. § 14 Abs. 1 Satz 1 a.F.
- ◆ allgemeine Tendenzen im Bereich Dienstrecht, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht



*Hauptversammlung 2009 in Lübeck:
Helene Wildfeuer informiert die Teilnehmerinnen
über die aktuellen Entwicklungen in Berlin.*

Die Geschäftsführung – Das Kompetenzteam

Die Aufgabe der Geschäftsführung ist es, die Beschlüsse des dbb bundesfrauenkongresses und der Hauptversammlung umzusetzen. Darüber hinaus unterstützt sie die Frauenarbeit der dbb Mitglieds-gewerkschaften und Landesbünde vor Ort und hilft bei der Organisation und Durchführung von gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen. Sie ist zuständig für die Einberufung und Durchführung des



Die Geschäftsführung 2006-2010: v.l. Jutta Endusch (VBE), Helene Wildfeuer (DSTG), Eva Hermanns (komba), Astrid Hollmann (VRFF), Kirsten Lühmann (DPoIG), Ute Wiegand-Fleischhacker (dbb hessen)

dbb bundesfrauenkongresses und der Hauptversammlung. Außerdem verfügt sie über die Haushaltsmittel, die der dbb bundesfrauenvertretung vom dbb zur Verfügung gestellt werden.

Der Geschäftsführung gehört mindestens ein Mitglied aus dem Beamten- und eines aus dem Tarifbereich an. Sie setzt sich zusammen aus

- ◆ der Vorsitzenden
- ◆ der stellvertretenden Vorsitzenden
- ◆ vier Beisitzerinnen

Die Vorsitzende ist Mitglied des Bundesvorstandes und Bundeshauptvorstandes des dbb. Sie ist ständiger Gast bei den Frauenkongressen und Frauenfachtagungen der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften und vertritt die dbb bundesfrauenvertretung bei den Gewerkschaftstagen der Mitgliedsverbände.

Im dbb wirken die Geschäftsführungsmitglieder sowie engagierte Hauptversammlungsmitglieder als ständige Teilnehmerinnen der Fach- und Grundsatzkommissionen des dbb Bundeshauptvorstandes (BuHaVo) an der aktuellen Themensetzung der gewerkschaftspolitischen Arbeit mit.

Die Geschäftsführungsmitglieder sind zudem gefragte Referentinnen bei Seminaren und für Fachvorträge und -referate. Und dies



nicht nur innerhalb der dbb Organisationen und dessen Partnerorganisationen, sondern auch darüber hinaus. Im Berichtszeitraum referierten die Geschäftsführungsmitglieder unter anderem zu diesen Themenschwerpunkten:

- ◆ Beurteilungsroutine
- ◆ Aufstiegschancen
- ◆ Weiterbildung
- ◆ Entgeltgleichheit

Frauenpolitische Fachtagungen

Mitgliederinformation und politische Interaktion ist essenziell für die erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit. Deswegen führt die dbb bundesfrauenvertretung jährlich Frauenpolitische Fachtagungen durch, mit denen jeweils über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden. Diese Veranstaltungsart hat einen großen Multiplikatoreneffekt und widmet sich aktuellen Themen. Informieren und vernetzen lautet das Motto, unter dem namhafte WissenschaftlerInnen und politische Akteure Forschungsergebnisse und Positionen zu aktuellen frauen- und genderpolitischen Debatten präsentieren. Sie treten ins Gespräch mit GewerkschafterInnen, um politische Statements zu hinterfragen, gemeinsam zu diskutieren, neu zu formulieren und damit die politische Diskussion innerhalb und außerhalb des dbb zu bereichern. Die Frauenpolitischen Fachtagungen sind seit 2001 fester Bestandteil der Informationspolitik der dbb bundesfrauenvertretung. Die Themen sind weitreichend und betreffen jede und jeden Beschäftigten im öffentlichen Dienst – seien es Beamtinnen und Beamte oder Tarifbeschäftigte im Länder- oder Bundesdienst.

Die Ergebnisse jeder Tagung werden in einer Broschüre zusammengefasst und können über die Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin bezogen werden.



Informieren und Netzwerken: Die Veranstaltungen der dbb bundesfrauenvertretung sind eine beliebte Plattform für frauenpolitischen Ideenaustausch.



5. Frauenpolitische Fachtagung am 20. Juli 2007

„Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“:

„Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“ lautete das Thema der 5. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung am 20. Juni 2007. In mehreren Fachvorträgen und einer anschließenden Diskussionsrunde stellten Experten die Probleme und Herausforderungen an eine moderne und genderechte Alterssicherung heraus und diskutierten unterschiedliche Lösungswege, wie der sich abzeichnende demografische Wandel systemisch aufgefangen werden kann. Besondere Aufmerksamkeit lag dabei auf der Alterssicherung von Frauen. Viele Frauen verdrängen das Thema der Altersvorsorge und schätzen ihre Versorgungsansprüche viel zu hoch ein. Da Frauen jedoch meist kürzere Versiche-

rungszeiten als Männer haben, weil sie wegen der Kindererziehung die Erwerbstätigkeit unterbrechen und Mütter häufig halbtags oder gar nicht mehr erwerbstätig sind, erhalten sie niedrigere Pensions- oder Rentenauszahlungen als die meisten Männer. Da es gerade vielen Frauen nicht oder nur sehr schwer möglich sein wird, die finanziellen Mittel für eine eigenständige zusätzliche Alterssicherung aufzubringen, gilt es dieses Problem gemeinsam zu lösen.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

5. Frauenpolitische Fachtagung

**„Alterssicherung:
Systeme erhalten –
Herausforderungen
annehmen!“**

E i n l a d u n g

Mittwoch, 20. Juni 2007

im

dbb forum berlin

Friedrichstr. 169/170

10117 Berlin





6. Frauenpolitische Fachtagung am 23. Juni 2008 „Gender Mainstreaming – Umsetzung in Bund und Ländern“

Bereits im Jahr 2001 befasste sich die damals erste Frauenpolitische Fachtagung mit dem Thema Gender Mainstreaming. Während es seinerzeit noch überwiegend darum ging, einen relativ neuen Begriff „begreifbar“ zu machen, sollte es sieben Jahre später – am 23. Juni 2008 im dbb forum – darum gehen, wie weit die Umsetzung in Bund und Ländern fortgeschritten ist. Politische Vertreterinnen aus dem BMFSFJ, aus parteipolitischen Spitzenämtern und der Genderforschung zeigten den 230 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, wie sich Gender Mainstreaming auf den Berufsalltag der Beschäftigten im öffentlichen Dienst auswirkt. Hauptschlagworte waren Leistungsbezahlung, Gender Budgeting, Personalmanagement und Anpassung von Arbeitsprozessen. Die wohl schon vorher vorhandene Erkenntnis, dass das Ziel einer modernen Gleichstellungspolitik, die die Interessen beider Geschlechter gleichermaßen im Auge hat, noch lange nicht erreicht ist, wurde im Laufe der Tagung bestätigt. Trotzdem ist der Weg bereitet. „Heute sind viele Utopien von damals Wirklichkeit geworden“, erklärte Helene Wildfeuer mit Blick auf die Tagung 2001. „Es gibt inzwischen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Begriff „Gender Mainstreaming“ gehört zum allgemeinen Sprachschatz.“



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

6. Frauenpolitische Fachtagung

„Gender Mainstreaming –
Umsetzung in Bund
und Ländern“

E i n l a d u n g

Montag, 23. Juni 2008
im
dbb forum berlin
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin



7. Frauenpolitische Fachtagung am 26. Juni 2009 „Sind Männer und Frauen gleich?“

2009 war ein Jahr, in dem es in Deutschland einiges zu feiern gab. Im Mai wurde das Grundgesetz 60 Jahre alt und im November jährte sich der Tag des Mauerfalls zum zwanzigsten Mal. Diese Jubiläen gaben der dbb bundesfrauenvertretung Anlass, auf der 7. Frauenpolitischen Fachtagung ein Resümee zu ziehen. Im Kontext der geschichtlichen Ereignisse stand die Veranstaltung unter dem Motto „Sind Männer und Frauen gleich?“. Namhafte Expertinnen aus Politik und Gesellschaft, den Medien und dem Rechtsbereich wurden mit einer scheinbar einfachen Frage konfrontiert: Sind Männer und Frauen gleich? Die Fachtagung lieferte ein spannendes Abbild der Chancenverteilung der Geschlechter in Deutschland über die ver-

gangenen sechzig Jahre hinweg. Zentrale Themen waren die Entwicklungen der rechtlichen Grundlagen und die Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die Gesellschaft, die Wiedervereinigung und die Verschmelzung zweier auf den ersten Blick sehr unterschiedlicher Lebensrealitäten von Frauen in Ost und West sowie Einblicke in den Alltag von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

7. Frauenpolitische Fachtagung

„Sind Männer und
Frauen gleich?“

Einladung

Donnerstag, 25. Juni 2009
im
dbb forum berlin
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin





50 Jahre dbb bundesfrauenvertretung

Am 19. Juni 2007 hat die dbb bundesfrauenvertretung ihr 50-jähriges Bestehen mit zahlreichen Ehrengästen gefeiert und blickte gemeinsam mit Gewerkschaftsvertreterinnen und Politikern auf ein halbes Jahrhundert frauenpolitische Gewerkschaftsarbeit im dbb zurück. Mit Dr. Heiner Geißler, Professor Dr. Dr. Ursula Lehr und Renate Schmidt zählten ein ehemaliger Bundesminister und zwei ehemalige Bundesministerinnen zu den Gästen, die sich mit Wortbeiträgen am Festgeschehen beteiligten.



Podium v. l.: Dr. Heiner Geißler (Bundesminister a.D.), Helene Wildfeuer (Vorsitzende), Renate Schmidt (Bundesministerin a.D.), Cordula Tutt (Moderatorin – focus), Prof. Dr. Ursula Lehr (Bundesministerin a.D.), Helga Schulz (ehem. Vorsitzende – Ehrenmitglied), Eva Maria Welskop-Deffaa (BMFSFJ).

Die Veranstaltung und ihre öffentliche Wahrnehmung zeigte, dass die dbb bundesfrauenvertretung 50 Jahre nach der Gründung zu einer fest stehenden gewerkschaftspolitischen Institution geworden ist, die innerhalb des dbb und darüber hinaus in ihrer Arbeit wahrgenommen wird. Vor dem Hintergrund vergangener Erfolge und bereits geleisteter Pionierarbeiten lenkte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, den Blick auf die künftigen Herausforderungen: Die tatsächliche Gleichstellung der Frauen – auch innerhalb des dbb – ist noch nicht vollständig erreicht. Deshalb wird die dbb bundesfrauenvertretung die Interessenvertretung der Frauen im öffentlichen Dienst unter dem dbb Dach in Zukunft weiter voran bringen.

Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin

Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle unterstützen die Geschäftsführung bei der Vorbereitung und Durchführung der laufen-



den Geschäfte. Sie sind zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit, übernehmen die juristische Beratung der Mitglieder und die Organisation der Gremiensitzungen. Zudem ist die Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin erste Anlaufstelle für Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsverbände, wenn es darum geht, Pressematerialien, Werbemittel, Drucksachen sowie Kampagnen zu entwickeln.



Die Geschäftsstelle (v.l.): Lena Brauckmann (Geschäftsführerin 2007-2009), Sibylle Scholz (Geschäftsführerin), Birgit Ulrich (Pressereferentin) und Ingrid Schütz (Sekretärin).

Fortbildung – Zusammenarbeit mit der dbb akademie

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung organisiert für die weiblichen dbb Mitglieder Fortbildungsveranstaltungen. Ziel ist es, Frauen zusätzliche Qualifizierungsangebote zu bieten, die dem Grundsatz des lebenslangen Lernens auch in intensiven Familienphasen zugute kommen sollen. Im Mittelpunkt stehen Kompetenzentwicklung und persönlicher Austausch – etwa, wenn es darum geht, sich auf eine Führungsposition vorzubereiten, den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Babypause zu meistern oder die allgemeine Situation am Arbeitsplatz zu verbessern. Dabei arbeitet die Geschäftsführung eng mit der dbb akademie zusammen.



Das Netzwerk

Ohne die richtigen Kontakte kommt man im beruflichen Leben nicht weit. Aber auch auf gewerkschaftspolitischer Ebene ist ein starkes Netzwerk die Basis für erfolgreiches Wirken. Die dbb bundesfrauenvertretung bietet Frauen – neben kompetenter Beratung in berufsspezifischen Anliegen – die Möglichkeit, sich innerhalb des dbb und über dessen Grenzen hinaus zu vernetzen. Dazu gehören vor allem auch gute Kontakte zu Medienvertretern und in die Bundes- und Landesministerien. Um den Mitgliedern den persönlichen Austausch untereinander sowie mit Politikern und Journalisten zu ermöglichen, hat die dbb bundesfrauenvertretung zahlreiche Plattformen wie etwa den dbb bundesfrauenkongress oder die jährlich stattfindenden frauenpolitischen Fachtagungen geschaffen.

Deutscher Frauenrat

Die dbb bundesfrauenvertretung engagiert sich im Deutschen Frauenrat (DF) auch gewerkschaftsübergreifend für die Interessen von Frauen. Der Deutsche Frauenrat hat rund 11 Millionen Mitglieder. Im Berichtszeitraum arbeiteten die Geschäftsführungsmitglieder Jutta Endrusch und Astrid Hollmann in den Arbeitsgruppen Entgeltgleichheit und Bildung des DF mit. Die dbb bundesfrauenvertretung hat hier vier (von insgesamt 127) Stimmen. Diese werden bei den Mitgliederversammlungen des DF von den Mitgliedern der Geschäftsführung wahrgenommen. Der DF ist auch Mitglied in der European Women's Lobby (EWL). Darüber hinaus unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung Aktionen des DF, die für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft sorgen, wie etwa eine Briefaktion zur Änderung des Pflegegesetzes.



www.frauenrat.de

Arbeitsgruppe Bildung

Unter der Überschrift „Bildung lohnt immer“ hat der DF auf seiner Mitgliederversammlung im Herbst 2009 ein Positionspapier verabschiedet, das sich insbesondere für eine Sensibilisierung der Bildung nach Geschlechtern ausspricht. Im Gleichstellungsprozess ordnet



der DF der Bildung eine Schlüsselfunktion zu, „da sie eine bewusste Lebensplanung mit unterschiedlichen Handlungsoptionen ermöglicht und wesentlich zur Überwindung überkommener, unzureichend hinterfragter und sozial konstruierter Geschlechterrollen beitragen kann“, heißt es im Positionspapier. Ausgangspunkt für das richtungsweisende Dokument war die AG Bildung des DF.

In mehreren Sitzungen tauschten sich die in der Arbeitsgruppe vereinten Fachverbände, darunter auch Jutta Endrusch stellvertretend für die dbb bundesfrauenvertretung, über die derzeitige Situation im Bildungsbereich aus und entwickelten umfassende Positionen dazu, wie Bildungsgerechtigkeit für Frauen und Männer weiter verbessert werden kann. Die AG Bildung verfolgte dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Bereiche des Lernens und dessen Institutionen von der frühkindlichen Bildung über die Schul- und Hochschulausbildung bis hin zum Übergang von Ausbildung in den Beruf sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einschließt.

Neben allgemeinen Anforderungen an das Bildungssystem sind im Folgenden die wichtigsten, den öffentlichen Dienst und dessen Beschäftigte betreffenden, Forderungen des DF aufgeführt. Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich an dieser Stelle insbesondere für die Belange der Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher und deren berufliche Herausforderungen eingebracht.

◆ Verbesserung der Rahmenbedingungen:

Dies beinhaltet neben dem quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung – auch für unter Dreijährige, eine beitragsfreie Kinderbetreuung, die Verankerung bundesweit einheitlicher Standards zur Qualitätssicherung entsprechend dem europäischen Niveau unabhängig von der Trägerschaft sowie die von der dbb bundesfrauenvertretung empfohlene Anhebung der Qualifikationsstandards bei der Aus- und Fortbildung der Erzieherinnen und Erzieher mit dem Ziel (mindestens) eines Fachhochschulabschlusses bei entsprechender Entlohnung.

◆ Schulbildung:

Der DF fordert neben dem flächendeckenden Ausbau der Ganztagschulen unter anderem die Förderung von ganzheitlicher Bildung sowie die Schaffung von Lernatmosphären, die dem individuellen Entwicklungsstand der Kinder entsprechen und die Ausbildung ihrer Kompetenzen unterstützen. Dementsprechend müssen ausreichende personelle, räumliche und materielle Res-



sources bereitgestellt werden. Darüber hinaus verlangt der DF die Ausweisung bundesweiter Standards für Schulen und die Lehrerbildung. Eine bedarfsgerechte Differenzierung des Lehrerangebots an Schulen erfordert ein umfassendes Anforderungsprofil für Lehrerinnen und Lehrer. Dies schließt auch eine verbesserte Hochschulausbildung hinsichtlich Genderkompetenz, interkultureller Kompetenz und Praxisphasen ein.

- ◆ **Berufswahl und -ausbildung:**
Neben der gezielten Förderung von Frauen bei den Übergängen von der Schule zur Ausbildung und von der Ausbildung in den Beruf setzt sich der DF für eine Aufwertung von so genannten Frauenberufen durch verbesserte Laufbahnkonzepte bzw. Aufstiegschancen sowie die Verwirklichung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ ein.
- ◆ **Hochschule:**
Grundlage für eine qualifizierte Hochschulausbildung ist die Evaluation des Bologna-Prozesses auch hinsichtlich des Studienzugangs und der Berufschancen von Frauen. Zentrale Punkte sind für den DF die Durchlässigkeit der Berufsausbildungsgänge, die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele in der Wissenschaftspolitik etwa durch Quotierung oder die Abschaffung der Studiengebühren. Darüber hinaus soll eine bessere Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Studium, Exzellenzförderung und Familienaufgaben sicherstellen.
- ◆ **Fort- und Weiterbildung:**
Bundesweit fordert der DF, das Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszubauen. Dazu gehören unter anderem, Angebote der Fort- und Weiterbildung auch als Teilzeitmaßnahmen bereit zu stellen, Bildungsurlaub bundesweit anzubieten und Maßnahmen zu institutionalisieren, die den Wiedereinstieg nach Zeiten der familienbedingten Erwerbsunterbrechung erleichtern.

Arbeitsgruppe Entgeltgleichheit

Neben der Frage der Bildungspolitik beschäftigte sich der Deutsche Frauenrat intensiv mit dem Thema Entgeltgleichheit. Auf seiner Mitgliederversammlung 2008 hatten die Mitglieder beschlossen, bis zur Herbsttagung 2009 zum Thema Entgeltgleichheit eine gemeinsame Position zu finden.



Neben den Vertreterinnen der Parteien haben sich dazu auch die Delegierten der anderen gesellschaftlichen Gruppen in mehreren Sitzungen zusammengefunden. Dazu gehörte beispielsweise auch der Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V., der Verband der Evangelischen Frauen in Deutschland e. V., Business and Professionell Women (BPW) im DGB. Für die Beamtinnen und Tarifangestellten im öffentlichen Dienst war die dbb bundesfrauenvertretung in der Arbeitsgruppe durch Astrid Hollmann vertreten.

Die AG hatte gemeinsam die Gründe für die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen erarbeitet und hergeleitet.

Aufgrund gesetzlicher Vorgaben ist unmittelbare Diskriminierung scheinbar nicht mehr vorhanden, mittelbare aber nach wie vor. Als eine der wesentlichen Ursachen dafür werden die weiterhin wirkenden Rollenstereotypen angesehen. Hinzu kommt, dass sowohl zwischen einzelnen Branchen als auch zwischen einzelnen Berufen deutliche Entgeltunterschiede bestehen. Ob dem allein mit tariflichen Regelungen entgegengewirkt werden kann oder ob es flankierender gesetzlicher Regelungen bedarf, war dabei durchaus umstritten.

Im Forderungskatalog zur Beseitigung der Entgeltungleichheit stehen unter anderem

- ◆ ein neuer gesellschaftlicher Diskurs über die Wertigkeit von Arbeit
- ◆ die Berücksichtigung von gestiegenen Anforderungen an Berufe und deren Weiterentwicklung sowie die Thematisierung dessen in den Tarifverhandlungen
- ◆ die Einführung eines Verbandsklagerechts sowie umfassender Regelungen für Schadensersatzansprüche und entsprechender Beweiserleichterungen im AGG
- ◆ die Einführung eines Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit im Rahmen der Tarifautonomie beziehungsweise unterstützender Regelungen innerhalb der Tarifautonomie

Die dbb bundesfrauenvertretung konnte bei der Positionierung die Belange der Beamtinnen und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst durchsetzen und anschließend in der Diskussion vor allem die Beachtung der Tarifautonomie verteidigen.



Girls' Day

Der Girls' Day ist Deutschlands größte und vielfältigste Berufsorientierungsinitiative für Mädchen.

Er unterstützt den positiven Trend hin zu mehr jungen Frauen in

MINT-Berufen. Bereits zehn Prozent der beteiligten Unternehmen stellten dank des Mädchenzukunftstags junge Frauen in technischen Berufen ein. Geheimnis des Erfolgs ist die spezifische Ansprache von Mädchen, die ihr technisches Talent praktisch erproben können. Mit dem Aktionstag haben bereits etwa 800 000 Mädchen Berufe entdeckt, in denen Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind. Der Girls' Day wird unter anderem gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Europäischen Sozialfonds.



Als offizieller Partner unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung die Mädchenzukunftsinitiative mit regelmäßigen Berichten und aktuellen Meldungen zum Girls' Day in den eigenen Verbandspublikationen.

www.girls-day.de

Europäische Akademie

Seit Ende 2009 ist die Europäische Akademie Berlin ein neuer starker Kooperationspartner der dbb bundesfrauenvertretung auf dem Gebiet weiblicher Kompetenzbildung. Damit erweitert die dbb bundesfrauenvertretung ihr Seminarangebot künftig mit Inhalten zum Thema Europa und die Europäische Union.



Europäische Akademie Berlin

Die Europäische Akademie Berlin bietet sachkundige und zielgruppengerechte Informationen zur europäischen Integration. Dabei legt sie großen Wert auf die Vermittlung der Zusammenhänge, denn nur wer Europa begreift, kann sich in Europa engagieren. Zu diesem Zweck organisiert sie Seminare, Trainings, Konferenzen, Vorträge und andere Veranstaltungen zu europäischen Themen. Die Europäische Akademie Berlin ist eine unabhängige, überparteiliche und gemeinnützige Organisation der politischen Bildung und mit zahlreichen Partnern europaweit vernetzt.

www.eab-berlin.eu



Allianz für die Familie

Auf Initiative der dbb bundesfrauenvertretung ist der dbb seit 2005 Mitglied in der „Allianz für die Familie“. Unter deren Dach 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. Sie setzt sich ein für 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 zum Beispiel Ludwig Georg Braun, Präsident der DIHK, Dieter Hundt, Präsident der BDA, Roland Berger, Unternehmensberater, Christine Licci, Unternehmerin des Jahres 2003, Jutta Limbach, Präsidentin Goethe-Institut, Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der IGBCE 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.



Gender Mainstreaming

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um eine Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, von alt und jung. Diese Strategie zielt darauf ab, bei allen unternehmerischen und gesellschaftlichen Entscheidungen die Bedürfnisse der verschiedenen Personengruppen gleichermaßen zu berücksichtigen.

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 geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme Top-Down zu bestimmen. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen oder von Männern festgestellt, sind Frauenpolitik beziehungsweise Männerpolitik die einzusetzenden Instrumente, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken. Gender Mainstreaming ist also ein übergeordneter Ansatz.

Frauenpolitik	Gender Mainstreaming
Frauenförderung wird von speziellen organisatorischen Einheiten betrieben, die für Gleichstellungspolitik zuständig sind, etwa von der Frauenbeauftragten in einem Unternehmen oder in einer Behörde.	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.
Der Ansatzpunkt für Frauenförderpolitik ist eine konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zum Vorschein kommt.	Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben.
Es kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die jeweilige Maßnahme beschränkt sich jedoch auf spezifische Problemstellungen.	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.



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 Männerförderungs politik, wenn sich aus der Analyse ergibt, dass vor allem geschlechtsspezifische Benachteiligungen zulasten eines Geschlechts abzubauen sind.

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.

Um die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen, setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung dafür ein,

- ◆ mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.
- ◆ Aufstiegschancen von Beschäftigten in Teilzeit zu verbessern.
- ◆ Beurteilungs- und Beförderungsroutinen zu optimieren.
- ◆ Rahmenbedingungen zu schaffen, um Karriere hemmende Faktoren wie etwa Erziehungs- und Pflegezeiten zu entschärfen.

Gender Mainstreaming im dbb

Gender Mainstreaming ist das Grundprinzip, auf dem die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung fußt. Zum einen setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine gerechte Teilhabe unter Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses unter den Beschäftigten in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein. Zum anderen verfolgt sie den Anspruch einer mitgliederzahlenorientierten Repräsentation von Frauen in den dbb Gremien. Mit den auf dem Bundesfrauenkongress 2006 verabschiedeten Anträgen zum Gender Mainstreaming



ming haben die weiblichen dbb Mitglieder ihren Anspruch auf eine gerechtere Verteilung der Teilhabe von Macht und Einfluss im dbb geltend gemacht. Um Gender Mainstreaming im dbb auch auf allen Ebenen durchzusetzen, stellte die dbb bundesfrauenvertretung 2007 drei satzungsändernde Anträge an den dbb Gewerkschaftstag, die folgende Ziele verfolgten:

1. Gemäß § 13 Abs. 2 der dbb Satzung sollen Frauen in den Organen des dbb entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten sein. Mindestens zwei Frauen und zwei Männer sollen die dbb Bundesleitung stellen.
2. In den Organen des dbb sollen Frauen und Männer entsprechend dem Anteil der weiblichen beziehungsweise männlichen Einzelmitglieder vertreten sein.
3. Es ist notwendig, dass sich der dbb flächendeckend zum Prinzip des Gender Mainstreaming bekennt und dies auch in seiner Satzung verlässlich niederlegt.

Der Gewerkschaftstag hat sich mit den Anträgen der dbb bundesfrauenvertretung beschäftigt und folgende Satzungsänderung beschlossen:

In der neuen Satzung des dbb heißt es in §1 (3) wie folgt:

„Der dbb sieht sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Gender Mainstreaming als Leitmotive für Entscheidungsprozesse verpflichtet.“

Die Satzungsänderung ist ein erster Schritt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des dbb. Die Veränderung von Zuständen beginnt jedoch mit der Wahrnehmung der Wirklichkeit – das gilt auch für den dbb. Dort gestaltet sich die Wirklichkeit zur Chancengerechtigkeit wie folgt: Entsprechend der Meldungen der Mitgliedsgewerkschaften sind rund 400 000 von knapp 1,3 Millionen Mitgliedern weiblich. Das ist beinahe ein Drittel 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 bislang nicht den erhofften Erfolg gebracht. In der Bundesleitung sind sechs Mitglieder männlich und nur zwei weiblich. Im Bundesvorstand sind von 54 Mitgliedern lediglich zehn weiblich. Im Bundeshauptvorstand war einmal



ein Frauenanteil von nahezu 20 Prozent 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 überproportional auf den Gastdelegiertenplätzen vertreten sind – weibliche stimmberechtigte Delegierte sind allerdings selten. Hier gibt es auch innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften einen hohen Handlungsbedarf. Alle Kräfte im dbb sollten dafür eingesetzt werden, 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, herausgehalten werden. Die notwendige neue Entwicklung kann aber nur von der Basis und somit nur aus den Mitgliedsverbänden selbst 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 und ihre Rechte einfordern müssen.

Frauen sind an der Verbandsspitze nur vereinzelt zu finden. Frauen dürfen sich nicht aufs Abstellgleis drängen lassen, sie müssen vielmehr 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. Ziel ist es, Männer im dbb für das Anliegen der verhältnismäßigen Beteiligung von Frauen zu sensibilisieren und diese in die Tat umzusetzen. Der erste Schritt ist durch die Satzungsänderung bereits erreicht. Jetzt geht es darum, den Grundsatz in die Praxis zu überführen. Seit 2007 beschäftigt sich die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung mit konkreten Konzepten, die zu mehr weiblicher Mitbestimmung innerhalb des dbb und damit auch in dessen gewerkschaftspolitischem Einflussbereich führen sollen. Eine Arbeitsgruppe Gleichstellung, wie sie etwa bei der SPD eingesetzt wurde, wäre auch innerhalb des dbb ein guter Weg, um die Diskussion zu diesem Thema fortlaufend zu führen.

Gender Budgeting

Das Prinzip Gender Budgeting basiert auf dem Grundsatz, dass es keine geschlechterneutrale Haushaltspolitik gibt. Denn alle Entscheidungen, die in den unterschiedlichen Politikbereichen – sei es



Wirtschaft, Verkehr oder Innere Sicherheit – getroffen werden, wirken sich auf die Gleichheit beziehungsweise Ungleichheit der Geschlechter aus.

Die geschlechtergerechte Verteilung von (öffentlichen) Haushaltsmitteln bietet die Möglichkeit der Chancengleichheit per Budget und nicht per Quote und ist so der Motor von Gender Mainstreaming. Das Ziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen, Männern, Jungen, Alten, Gesunden und Kranken und vielen mehr bei der Haushaltspolitik.

So erhielten bisher einzelne Gruppen der Gesellschaft oftmals erst dann ein Mitspracherecht, wenn die Mittel bereits verteilt waren. Der Anteil der Fördermittel, der beispielsweise in spezielle Frauenprojekte floss, lag meist unter zwei Prozent der Gesamthaushalte in der Bundesrepublik Deutschland.

Was ist Gender Budgeting?

Der Begriff „Gender Budgeting“ lässt sich am besten mit „Chancengerechtigkeit durch Haushaltspolitik“ übersetzen.

Der englische Ausdruck „Gender“ steht für Geschlechterkonzepte. Der Begriff verweist auf gesellschaftliche, sozial und kulturell geprägte Unterschiede zwischen Männern und Frauen – auch wenn es um die Verteilung von Geldern geht.

„Budget“ bezeichnet den (öffentlichen) Haushalt, den es nach geschlechterspezifischen Aspekten zu bewerten und zu verteilen gilt. Dies betrifft den Haushalt der Kommunen, der Länder und des Bundes gleichermaßen.

Gender Budgeting Analysen stellen zum Beispiel Fragen wie:

- ◆ Sind es eher Männer oder Frauen, die von staatlichen Ausgaben und Förderungen profitieren?
- ◆ Wen treffen Einsparungen des Staates härter? Männer oder Frauen?
- ◆ Inwiefern verstärken beziehungsweise schwächen bestimmte Politikstrategien Geschlechterdiskriminierungen durch Budgetverteilung?
- ◆ Wie verteilt sich die für jede Gesellschaft notwendige aber dennoch unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen?



Haushaltspolitik ist Ausdruck politischer Prioritätensetzung und gibt Aufschluss über die bereits erzielte Geschlechtergerechtigkeit. Dabei wird nicht darauf abgehoben, getrennte Haushalte beispielsweise für Frauen einzuführen. Es gilt auf die öffentlichen Haushalte einzuwirken, weil diese nicht geschlechterneutral sind, da sie sich sowohl hinsichtlich der Einnahmen, als auch der Ausgaben auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirken. Hier beinhaltet Gender Budgeting, dass die Einnahmen und die Ausgaben im Rahmen aller Programme, Aktionen und haushaltspolitischen Maßnahmen bewertet und neu strukturiert werden. Damit wird gewährleistet, dass die Prioritäten und Bedürfnisse der Frauen auf gleicher Basis wie die der Männer berücksichtigt werden, um die Gleichstellung zu verwirklichen.

Gender Budgeting ist die Partizipationsmöglichkeit, um diese Form der Förderung zu steigern und die Haushaltsmittel darauf zu überprüfen, was die dort eingesetzten Gelder bewirken. Hier bietet sich durch Transparenz und Teilhabe die Möglichkeit der Verwirklichung des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen.

Bereits im Juli 2003 hat das Europäische Parlament in seiner Entscheidung mit dem Titel „Gender Budgeting – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (2002/ 2198(INI))“ die Europäische Kommission und die EU-Mitgliedstaaten zu einem Maßnahmenbündel aufgefordert, die die flächendeckende Umsetzung von Gender Budgeting fördern und unterstützen.

Als Grundlage für diese Umsetzung hat das Europäische Parlament die EU-Kommission und die EU-Mitgliedsstaaten aufgefordert, geschlechterspezifische Daten für alle Politikbereiche auszuarbeiten und weiterzuentwickeln.

Gender Budgeting im dbb

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich für die geschlechtergerechte Verteilung von Haushaltsmitteln sowohl in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes als auch innerhalb des dbb ein. Sie fordert die dbb Mitgliedsgewerkschaften auf, ihre Aufgabe „als Motor für berufspolitische Entwicklungen“ wahrzunehmen. Um Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil auch im dbb in die entscheidungsberechtigten Gewerkschaftsgremien zu bringen, bedarf es einer gezielten finanziellen Förderung von „gendergerechter



Gewerkschaftsarbeit“. Um dies zu gewährleisten, setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine einheitliche satzungsmäßige Verankerung von Frauenvertretungen in allen dbb Mitgliedsgewerkschaften mit entsprechender Eigenverantwortung eines eigenen Budgets für Frauen in der Gewerkschaft ein.

Diversity Management

Um die Fähigkeiten und Talente jedes einzelnen Mitarbeiters auch unter schwierigen Bedingungen optimal zu nutzen und so die Arbeitsabläufe effizienter und die Einrichtungen im öffentlichen Dienst auch in Zukunft leistungsfähig zu gestalten, unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung neben dem Gender Mainstreaming auch das Prinzip des Diversity Managements.

Ziel ist es,

- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern,
- die Chancengleichheit zu verbessern,
- eine positive Gesamtatmosphäre im Unternehmen beziehungsweise der Behörde zu erreichen.

Der öffentliche Sektor vereint eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe und damit auch Beschäftigte mit sehr verschiedenen Bedürfnissen und Talenten. Um den Arbeitsanforderungen eines jeden Beamten, einer jeden Beamtin und allen tariflich Beschäftigten gerecht zu werden, müssen auch die berufsspezifischen Anforderungen an jeden einzelnen Mitarbeiter im öffentlichen Dienst berücksichtigt werden. Oftmals kommt dies jedoch zu kurz. Wegen der häufig sehr hierarchischen Aufgabenverteilung und einer starren Beförderungsroutine in Behörden und Verwaltungseinheiten können die individuellen Bedürfnisse und Begabungen der einzelnen Mitarbeiter nicht immer berücksichtigt werden. Hinzu kommen Personalkürzungen und darauf folgende Arbeitsverdichtung, die aufgrund unflexibler Arbeitsstrukturen von den Mitarbeitern oft nur schwer aufgefangen werden können. Frustration und Demotivation sind die Folge. Nicht selten resultiert daraus auch eine ineffiziente Arbeitsweise einer Behörde.

Diversity Management wird im öffentlichen Dienst bereits angewandt, steht als Organisationsprinzip jedoch noch am Anfang. In den Verwaltungen geht es vor allem darum, die Zusammensetzung der Gesellschaft – insbesondere in Großstädten – besser in der Beleg-



schaft abzubilden und dadurch den Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern zu verbessern und diesen bessere Dienstleistungen anbieten zu können.

Was ist Diversity Management?

Der Begriff Diversity Management lässt sich mit Vielfaltsmanagement übersetzen und ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten betont und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit (englisch: Diversity) der Mitarbeiter, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Damit sollen die Fähigkeiten der unterschiedlichen Persönlichkeiten gezielt genutzt werden.

Im Gegensatz zum Gender Mainstreaming steht beim Diversity Management der ökonomische Nutzen für ein Unternehmen oder eine Organisation im Vordergrund. Bei „Diversity“ im Sinne von Vielfalt werden verschiedenste Aspekte der Persönlichkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin berücksichtigt. Dabei zählen die folgenden Aspekte zu den sogenannten Kerndimensionen, die unveränderbar sind:

- ◆ Geschlecht
- ◆ Ethnische Herkunft
- ◆ Soziale Herkunft
- ◆ Sexuelle Orientierung
- ◆ Alter
- ◆ Geistige und körperliche Fähigkeiten
- ◆ Religion/Weltanschauung

Daneben gibt es weitere veränderbare Dimensionen wie z.B. Wohnort, Einkommen, Gewohnheiten, Ausbildung und ähnliches.



Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt

Beruf und Familie vereinbaren zu können, wünschen sich heutzutage viele Frauen – und auch Männer. Die Vorstellung, nach der Erfüllung eines Kinderwunsches bald wieder in das Berufsleben zurückzukehren, scheitert aber leider häufig an der Realität. Unflexible Arbeitszeiten und ein Kinderbetreuungssystem, das zu teuer und zu wenig flächendeckend ist, werden oft zu unüberwindlichen Hindernissen für eine schnelle und reibungslose Rückkehr in den Beruf. Vor allem viele Frauen sehen sich in der Misere, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen, weil die Umstände ein Verwirklichen beider Lebensziele nicht zulassen.

Arbeitgeber und Staat stehen gleichermaßen in der Pflicht, diese Umstände zu ändern. Sie müssen es Beschäftigten, die in Erziehungsverantwortung stehen – Müttern wie Vätern – ermöglichen, familienbedingte Pausen einlegen und anschließend in ihrem vorherigen Beruf wieder Fuß fassen zu können. Dabei müssen die Arbeitgeber erkennen, dass Erziehungszeiten nicht etwa ein Makel sind, sondern die Betroffenen in Sachen Sozialkompetenz, Belastbarkeit oder Teamfähigkeit fordern, fördern und schulen. Doch nicht nur diese Fähigkeiten sollten die Arbeitgeber im Interesse aller nut-





zen. Frauen haben im Schnitt bessere Schulabschlüsse als Männer. Ihr Können brach liegen zu lassen, kann sich der Wirtschaftsstandort Deutschland – auch und gerade in den Bereichen des öffentlichen Dienstes – nicht leisten.

Für eine gelebte Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein ganz entscheidender Faktor. Deshalb hat es sich die dbb bundesfrauenvertretung zur Aufgabe gemacht, auf Schwachstellen hinzuweisen und für Verbesserungen einzutreten.

Work-Life-Balance – Die Rahmenbedingungen müssen stimmen



Es ist eine Tatsache, dass Deutschland weder eine hohe Geburtenrate noch eine besonders hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen vorweisen kann. Zwar sind Frauen zunehmend am Erwerbsleben beteiligt. 2004 waren laut Statistischem Bundesamt 47 Prozent der insgesamt 42,7 Millionen Erwerbspersonen weiblich. Der Gesamtanteil an Frauen in der Bevölkerung liegt jedoch

bei über 50 Prozent. Gleichzeitig deuten die wenigen Kinder, die hierzulande jährlich geboren werden (die Geburtenrate pro Frau lag in Deutschland im Jahr 2008 bei rund 1,4 Kindern), darauf hin, dass die Gesellschaft nicht über die nötigen Voraussetzungen verfügt, Frauen eine Karriere mit Kindern ohne große Reibungsverluste zu ermöglichen. Doch angesichts der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklungen im Land sind dringende Korrekturen notwendig. Derzeit kranken die sozialen Systeme an einer immer älter werdenden Bevölkerung, da ihr der zahlungskräftige Nachwuchs fehlt. Immer weniger Junge müssen für immer mehr Alte zahlen. Hinzu kommt die bevorstehende Pensionierungs- und Rentnerwel-



le der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge. Experten prognostizieren bereits seit mehreren Jahren, dass sich der anstehende Fachkräftemangel in sehr naher Zukunft negativ auf die Arbeitsmarktentwicklungen auswirken und damit die gesamte deutsche Wirtschaft schwächen wird. Diese Tatsachen können nicht länger ignoriert werden: Um den bevorstehenden Problemen entgegen zu wirken, muss in Deutschland der gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Rahmen geschaffen werden, der es Frauen ermöglicht, Kinder- und Karrierewunsch gleichermaßen und vor allem gleichzeitig erfüllen zu können.

Ein Blick in die europäischen Nachbarstaaten macht nicht nur den Handlungsbedarf deutlich, sondern zeigt auch, dass es anders gehen kann. Vor allem in den skandinavischen Ländern werden im Verhältnis zur Einwohnerzahl wesentlich mehr Kinder geboren als bei uns. In Dänemark etwa lag die Geburtenrate pro Frau bei rund 1,8. Trotzdem nehmen Frauen dort zu einem höheren Anteil am Erwerbsleben teil als hierzulande. Rund 84 Prozent der Däninnen zwischen 25 und 49 Jahren gingen 2009 einer Erwerbstätigkeit nach; in Deutschland sind zur gleichen Zeit rund 77 Prozent der Frauen dieser Altersstufe erwerbstätig gewesen. Das Zauberwort heißt Kinderbetreuung. Frauen können nur dann gleichermaßen wie Männer am Erwerbsleben teilhaben, wenn die Frage „Wohin mit dem Kind?“ kein Hindernis mehr darstellt. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert daher bei politischen Gesprächen stets auch einen Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein. Kinderbetreuung muss flächendeckend, zeitlich flexibel, für alle Altersgruppen und am besten kostenlos angeboten werden. Nur wenn Frauen nicht mehr aufgrund der Gegebenheiten in längere Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen oder gar die Kündigung flüchten müssen, haben sie die Möglichkeit, im Berufsleben nicht nur gleichberechtigt, sondern auch chancengleich neben ihren männlichen Kollegen zu stehen – ohne dabei auf die Erfüllung eines Kinderwunsches verzichten zu müssen.

Das soll nicht heißen, dass jede Mutter zwingend in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu bringen ist. Oberste Prämisse ist, sich selbst entscheiden zu können. Jede Frau, aber auch jeder Mann und jedes Paar muss die Voraussetzungen vorfinden, um das persönliche Lebensmodell umsetzen zu können. Hierfür muss die Politik den gesetzlichen Rahmen schaffen, den die Arbeitgeber dann ausfüllen können.



Neben dem allgemeinen gesellschaftspolitischen Auftrag legt die dbb bundesfrauenvertretung zuständigkeitshalber ihr besonderes Augenmerk auf den öffentlichen Dienst – nicht nur, weil hier besonders viele Frauen beschäftigt sind, sondern weil der Staat der größte Arbeitgeber Deutschlands ist und sich dabei seinen gesetzlichen Rahmen selbst schaffen kann. Dem Staat obliegt damit eine große Verantwortung, die ihn aber auch zum Vorbild und Richtungsweiser in vielen arbeitspolitischen Bereichen macht. Hinsichtlich der Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst hat die dbb bundesfrauenvertretung bereits viel Positives erreicht. Und dennoch gibt es immer noch Sollbruchstellen, an denen weiterhin Optimierungsbedarf besteht.

Quotelung von Studien- und Ausbildungszeiten

Ein Beispiel ist die Quotelung der Studien- und Ausbildungszeiten bei teilzeitbeschäftigten Beamten und Beamtinnen. Hiervon sind überwiegend Frauen beziehungsweise Mütter betroffen, da sie häufiger als ihre männlichen Kollegen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.



Bisher gewährte man Beamtinnen und Beamten nur dann eine volle Anrechnung von Studien- und Ausbildungszeiten auf die ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten, wenn sie bis zur Pensionierung in Vollzeit tätig waren. Arbeiteten sie jedoch in Teilzeit, wird nach einem bestimmten Verteilungsschlüssel nur ein Teil der Ausbildungszeiten als ruhegehaltsfähig angerechnet. Eine Beamtin etwa, die 20 Jahre in Teilzeit arbeitet und damit eben so viele Dienststunden leistet wie ein Beamter, der über zehn Jahre Vollzeit tätig ist, muss hinsichtlich ihrer Studien- und Ausbildungszeit eine Quotelung von einem Faktor von bis zu 0,5 hinnehmen. Die ruhegehaltsfähige Dienstzeit der



Teilzeitkraft vermindert sich dadurch merklich gegenüber der einer Vollzeitkraft.

Der Verwaltungsgerichtshof Hessen hatte mit Beschluss vom 31. Juli 2008 festgestellt, dass es sich bei der Quotelung um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen handelt, die nicht durch objektive Gesichtspunkte gerechtfertigt ist. Dem Urteil zufolge sind nach wie vor wesentlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt als Männer. Der Verwaltungsgerichtshof bestätigte, dass das Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahre 2003 zum Versorgungsabschlag alter Prägung (§ 85 BeamtVG und § 14 BeamtVG a. F.) für Teilzeitkräfte sich auch auf die Quotelungsvorschriften übertragen lasse. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte dazu über Jahre hinweg ein Musterverfahren bis zum Bundesverfassungsgericht unterstützt und sich erfolgreich für die Abschaffung des für Teilzeitbeschäftigte benachteiligenden Versorgungsabschlags eingesetzt. Im Zuge der Dienstrechtsreform gilt es nun, die Landesregierungen dafür zu sensibilisieren, bestehende Diskriminierungsfaktoren wie die Quotelungsregelung von Ausbildungszeiten zu beseitigen. In Bayern ist dies bereits gelungen. Dort wird die Quotelung im Rahmen der Dienstrechtsreform 2011 abgeschafft.

Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Die meisten Frauen verbinden mit dem Schlagwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass sie sich beiden Bereichen gleichermaßen widmen wollen und können. Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsplätze sowie Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten sind wertvolle Elemente für eine funktionierende Work-Life-Balance.

Vor allem die Teilzeitarbeit nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert für Eltern ein. Stichhaltige Belege liefert das statistische Bundesamt, das für die vergangenen zehn Jahre eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten um circa 50 Prozent bestätigte. Demnach liegt der Anteil der Mütter, die teilzeitbeschäftigt sind, inzwischen bei rund zwei Drittel. Aber auch bei den Vätern geht der Trend hin zu mehr Teilzeitarbeitsstellen, wenngleich auf wesentlich niedrigerem Niveau. Derzeit sind rund fünf Prozent der berufstätigen Väter teilzeitbeschäftigt. Vorreiter für die bundesweite Entwicklung „pro Teilzeit“ ist seit langem der öffentliche Dienst. Dort war bereits 2006 jede dritte Beschäftigte in Teilzeit tätig.



Die Teilzeitbeschäftigung birgt trotz ihrer zunehmenden Beliebtheit noch immer ein gewisses Diskriminierungspotential. Eine Benachteiligung ist zwar gesetzlich verboten, doch kommt sie aufgrund von vorhandenen Strukturen immer wieder vor – auch im öffentlichen Dienst. Gerade im Beamtenbereich, in dem Beförderungen über festgelegte Routinen, Ranglisten und Besoldungstabellen stattfinden, scheint eine Diskriminierung von Einzelnen oder von Gruppen beim beruflichen Fortkommen nur schwer möglich. Dennoch müssen weibliche Beschäftigte, die etwa Beurlaubungen in Anspruch genommen haben oder in Teilzeit arbeiten, immer wieder erleben, dass sie karrieretechnisch häufig hinter ihren männlichen Kollegen zurückbleiben. Der Knackpunkt im System ist meist die dienstliche Beurteilung. Die gängigen Bewertungskriterien führen oftmals dazu, dass Männer ohne familiäre Verpflichtungen im Auge so manch eines Beurteilers geeigneter für die Berufstätigkeit erscheinen und aufgrund von höherer beruflicher Flexibilität die bessere Leistung erbringen. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb, die Beurteilungsrichtlinien gendergerecht anzupassen.

Oftmals wird aber von den verantwortlichen Dienstbehörden das Problem noch nicht einmal als solches erkannt. Es ist deshalb unerlässlich, dass geschlechtergerechte Beurteilungsstatistiken erstellt werden, um unterschiedliche Beurteilungsniveaus bei Männern und Frauen sowie bei Vollzeit- und Teilzeitkräften sichtbar zu machen. Mittels statistisch signifikanter Belege könnte dann eine vorhandene mittelbare Diskriminierung von Teilzeitkräften, die in aller Regel Frauen betrifft, nachgewiesen werden. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ließ 2009 zum ersten Mal eine Statistik als Indiz für eine Diskriminierung in der Beweisaufnahme gelten. Der so genannte Quotenbeweis fand in Deutschland damit erstmalig Anwendung in einer Gleichstellungsfrage.

Elterngeld und Elternzeit

Zum 1. Januar 2007 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft. Es gilt für Kinder, die nach dem 31. Dezember 2006 geboren sind. Es löst damit das bislang geltende Bundeserziehungsgeldgesetz ab. Der Gesetzgeber schlug damit einen neuen Weg in der Familienförderpolitik ein: weg von einer reinen finanziellen Unterstützung hin zu einem Leistungsmodell mit Lohnersatzcharakter, das Eltern eine bessere finanzielle Absicherung in der Früh-



phase der Familie bietet und Paare zur Familiengründung motivieren soll. Die Einkommenseinbußen, die Eltern aufgrund von Erziehungszeiten entstehen, sollten damit abgemildert werden. Erklärtes Ziel der Bundesregierung war und ist es, die niedrige Geburtenrate in Deutschland zu erhöhen. Mit Einführung der so genannten „Vätermonate“ sollten zudem die Väter dazu bewegt werden, sich verstärkt an den Erziehungs- und Betreuungsaufgaben zu beteiligen.



*Familienbeteiligung per Gesetz funktioniert:
Immer mehr Männer nutzen die „Vätermonate“.
Rund 29 Prozent der Väter nehmen sich für die
Familie eine berufliche Auszeit.*

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

- ◆ Anspruch auf Elterngeld hat, wer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht sowie keiner beziehungsweise keiner vollen Erwerbstätigkeit (weniger als 30 Wochenstunden Arbeitszeit) nachgeht. Das Elterngeld bekommen Eltern, deren Kinder ab 01. Januar 2007 geboren sind.
- ◆ Der Elterngeldanspruch beginnt am Tag der Geburt und endet mit dem vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes. Ein Elternteil kann jedoch nur für höchstens 12 Monate Elterngeld beziehen. Die Zeit, in der Mutterschaftsgeld bezogen wird, wird auf die Bezugsdauer des Elterngeldes angerechnet. Zwei zusätzliche Monatsbeträge – auch „Bonusmonate“ beziehungsweise „Partnermonate“ genannt – können Eltern geltend machen, wenn auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbricht oder einschränkt.
- ◆ Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von 1 800 € monatlich gezahlt. Bei Teilzeittätig-



keit von nicht mehr als 30 Wochenstunden erhält die Betreuungsperson 67 Prozent des entfallenden Teileinkommens. Der Mindestsatz des Elterngeldes beträgt 300 €.

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte die Einführung des Elterngeldes als finanzielle Unterstützung von Familien und als Anerkennung von Familienarbeit. Im Vorfeld nahm die dbb bundesfrauenvertretung zum Gesetzentwurf ausführlich Stellung. Viele der Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung sind im Gesetz berücksichtigt worden, wie etwa eine dreijährige Jobgarantie.

Kritisch zu betrachten ist allerdings die Verkürzung des Zeitraums der bisherigen Erziehungsgeldzahlung von 24 auf 12 Monate beziehungsweise 14 Monate, in denen ein Elterngeldanspruch besteht. Für Personen ohne Einkommen führt dies zu deutlichen Einbußen. Eltern dürfen aber auch nach dem Ende der Elterngeldzahlung vom Staat nicht allein gelassen werden. Das Elterngeld muss vielmehr mit einer nachhaltigen Verbesserung des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen einhergehen. Ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für alle Kinder bereits ab Geburt wäre deshalb ein sinnvoller und notwendiger Schritt.

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich weiter für einen Ausbau des Elterngeldes und für verbesserte Rahmenbedingungen ein und fordert insbesondere:

- ◆ die familiengerechte Fortentwicklung des Steuerrechts
- ◆ keine Karrierehemmnisse durch Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Familienpflichten
- ◆ mehr familiengerechte Arbeitszeitmodelle
- ◆ Landeselterngeld als Ergänzung zum Bundeselterngeld für Elternzeit nach dem 14. Lebensmonat des Kindes
- ◆ eine weitere Flexibilisierung des Elternzeitanpruchs
- ◆ die verbesserte und systemkonforme Anerkennung von Kindererziehungszeiten für die Altersversorgung
- ◆ die Vollerstattung von PKV-Beiträgen in der Elternzeit oder die Anhebung des persönlichen Beihilfesatzes auf 100 Prozent
- ◆ Gewährung von Sonderzahlungen und vermögenswirksamen Leistungen während der gesamten Elternzeit



Für dbb Mitglieder gibt die dbb bundesfrauenvertretung eine Informationsbroschüre heraus, die die wichtigsten Angaben zum Elterngehalt und zur Elternzeit enthält und laufend aktualisiert wird.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Neue Strategien sind gefordert

Gesetzgeber und Arbeitgeber können und müssen einiges tun, um den Rahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Work-Life-Balance wird für die dbb bundesfrauenvertretung auch in Zukunft eine Hauptaufgabe sein. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf kein Thema allein von Frauen bleiben. Die stets geforderte Gleichstellung von Männern und Frauen erstreckt sich nicht nur auf den Bereich der Erwerbstätigkeit. Diese kann nicht erreicht werden, wenn sich die Gesellschaft als solches nicht auch der Frage der Gleichstellung im Bereich des Familienlebens stellt. Solange in den Köpfen die weibliche Alleinverantwortung für Pflege- und Betreuungsleistungen liegt – und das nicht nur für den Nachwuchs, sondern immer stärker auch für die eigenen pflegebedürftigen Angehörigen – kann die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis nicht erreicht werden. Männer müssen verstärkt Verantwortung für die familiäre Alltagsarbeit übernehmen. Zum einen erhielten Frauen so den Freiraum, sich auch im Berufsleben zu integrieren. Zum anderen müssten sie dort nicht ständig mit Männern konkurrieren, die nicht gleichzeitig das Feld Familie „beackern“ müssen.

EU und OECD vertreten seit einigen Jahren ein neues Leitbild in der Familienpolitik, das aufgrund des gesellschaftlichen Wandels weg vom „Ernährermodell“ hin zum „Adult-Worker-Modell“ geht. Es basiert auf der Annahme, dass alle Erwachsenen unabhängig von Partnern



*Familiäre Auszeiten bremsen die Karriere:
Nicht nur die Kindererziehung sondern auch die Pflege
von Angehörigen liegt meist noch immer in der Verantwortung der Frauen.*



oder staatlichen Leistungen eigenständig für ihren Unterhalt sorgen (können). Auch in Deutschland ist dieser Trend durchaus erkennbar, wenn man sich zum Beispiel das Elterngeld oder das neue Unterhaltsrecht ansieht. Dieses Modell ist in seiner Umsetzung jedoch sehr einseitig auf den Erwerbsbereich ausgerichtet. Die Verteilung der unbezahlten „Familienarbeit“ zwischen den Geschlechtern lässt es weitgehend außen vor. Dieser Bereich sollte jedoch stärker in den Fokus gerückt werden. Schließlich könnte ein veränderter Blickwinkel in der Gesellschaft und in der Familienpolitik auch eine bedeutende Werteververschiebung mit sich bringen. Die gleiche Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist damit nicht länger eine Frage des Prestiges, sondern wird zu einer Frage der Existenz.

Ehrenamt

Die Bereitschaft der Bürger zum freiwilligen Engagement ist ein entscheidender Faktor unseres Gemeinwesens. Viele Tätigkeiten und Hilfeleistungen für andere Personen in sozialen und politischen Bereichen wie etwa Jugendarbeit oder Gewerkschaftsarbeit basieren auf dem Ehrenamt. Rund 20 Millionen Bundesbürger engagieren sich jährlich freiwillig in Verbänden, Initiativen, Projekten oder Vereinen. Im Jahr 2007 war damit knapp ein Drittel der Bevölkerung ehrenamtlich tätig.

Untersuchungen zeigen jedoch auch, dass das ehrenamtliche Engagement in direktem Zusammenhang mit der Arbeitszeit steht und sich zwischen den Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Zahlenmaterial des BMFSFJ aus dem Jahr 2004 zeigt, dass bei Arbeitszeiten unter 20 Stunden pro Woche ein Fünftel der Frauen aber nur gut 14 Prozent der Männer engagiert sind. Unter den Vollzeitbeschäftigten (40 Stunden pro Woche) hingegen befinden sich zunehmend Männer in ehrenamtlichen Tätigkeiten. Das Verhältnis von männlichen Engagierten zu weiblichen verschiebt sich hier auf 25 zu 15 Prozent. Je höher die Arbeitszeit der Frauen ausfällt, desto niedriger ist demnach deren ehrenamtliches Engagement. Bei Männern hingegen steigt die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit proportional zur Arbeitszeit. Auf den ersten Blick scheint dieser Sachverhalt paradox. Bezieht man jedoch den Aufwand an unbezahlter Hausarbeit, der von Männern und Frauen geleistet wird, mit in die Betrachtung ein, zeigt sich ein ganz anderes Bild.



Nach Angaben des BMFSJ wenden Frauen im Schnitt ein Drittel mehr Zeit für unbezahlte Hausarbeiten auf als Männer. 2003 verbrachten Frauen 31 Stunden pro Woche, Männer dagegen nur 19,5 Stunden wöchentlich mit Putzen, Kochen oder etwa Einkaufen. Der Trend, dass Frauen mehr im Haushalt tun, ist sowohl im Teilzeitbereich wie auch bei vollzeitbeschäftigten Paaren zu beobachten.

Auch politisches Engagement ist stark abhängig vom Einsatz freiwilliger Arbeit. Insbesondere im gesellschaftlichen und politischen Meinungsbildungsprozess kommt Gewerkschaften dabei eine wichtige Funktion zu. Denn politisches Engagement findet zu knapp 70 Prozent über Organisationen wie Vereine, Verbände, Gewerkschaften, Parteien, Kirchen und Stiftungen statt und nur zu 23 Prozent über städtische und kommunale Einrichtungen. Angesichts der Entwicklungen innerhalb der Gewerkschaften – diese haben zwischen 1991 und 2007 fast die Hälfte ihrer Mitglieder eingebüßt – müssen nach Ansicht der dbb bundesfrauenvertretung verstärkt Frauen für die gewerkschaftliche Arbeit gewonnen werden. Denn die altersbedingten Abgänge können nicht allein durch die Zugänge junger Mitglieder aufgefangen werden.

Die Gewerkschaften brauchen ein für Frauen attraktiveres Programm, um mehr weibliche Mitglieder zu werben und an die



Gewerkschaft zu binden. Zudem müssen verstärkt junge, gut ausgebildete und leistungsbereite Frauen angesprochen werden.

Es wird in den nächsten Jahren ein Generationswechsel in den Führungsgremien der Gewerkschaften stattfinden; die neuen – dann hoffentlich vermehrt weiblichen – Führungskräfte müssen schon jetzt angelernt und eingebunden werden. Gerade teilzeitbeschäftigte Frauen sollten verstärkt auf die Übernahme von Ehrenämtern im gewerkschaftlichen Kontext angesprochen werden. Der dbb hat seit 2007 mit der Wahl zweier junger Gewerkschafterinnen in die Bundesleitung bereits den ersten Schritt gemacht auf dem Weg hin zu mehr weiblicher Mitbestimmung.



50 Jahre BSW – Deutschlands stärkster BonusClub!

Jetzt kostenlos testen!



- 20.000 Partnerfirmen aus nahezu allen Branchen
- Rabatte bis zu 25 %
- Shopping-Portal unter www.bsw.de
- Starker Partner-Mix: große Marken, regionale Einzelhändler und Versandhandel
- Überall in Deutschland

Mehr Infos unter www.bsw.de oder

BSW. Der BonusClub · Mainstraße 5 · 95440 Bayreuth · Tel.: (09 21) 802 363 · Fax: (09 21) 802 300



Bildung und Erziehung

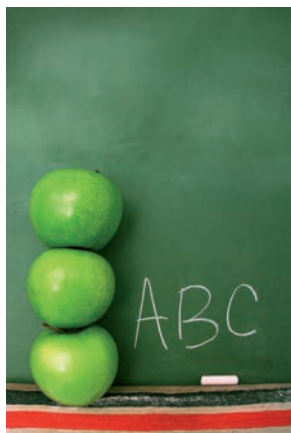
Bildung ist ein Universalschlüssel, der den Menschen beinahe jede Tür aufschließen kann. Nicht zuletzt ist gerade deshalb die Forderung nach besserer Bildung in aller Munde. Verheißungsvolle Rufe nach frühkindlicher Bildung und Studienreformen, laute Klagen über eklatanten Erzieher- und Lehrermangel sowie Berichte zur Infrastruktur und Qualität der Bildung in Deutschland füllten und füllen in den vergangenen Jahren immer häufiger die Zeilen der Tageszeitungen. 2008 rief Bundeskanzlerin Angela Merkel die Bildungsnation Deutschland aus. Fachexperten trafen sich zu einem viel versprechenden Bildungsgipfel. Es wurde diskutiert, vorgeschlagen, abgewogen, verworfen, sich gezankt. Übrig blieben die verheißungsvollen Begriffe, doch klare und konkrete Lösungsvorschläge, wie man diese aus der Verheißung in Tatsachen überführen könnte, blieben aus. Dies zeigt, wie komplex die Lage ist und dass weitreichend durchdachte Konzepte fehlen, wie das Bildungssystem in Deutschland effizienter und zeitgemäßer gestaltet werden kann – sowohl in Hinblick auf die Zukunft der Schüler und Studenten als auch auf die Arbeitsbedingungen der Lehrenden und Erziehenden.

Der dbb hat sich für eine Bildungsreform ausgesprochen und setzt sich seit vielen Jahren für eine Weiterentwicklung der Lehrer- und Erzieherberufe sowie eine Modernisierung des deutschen Schul- und Studiensystems ein. Der dbb ist der Auffassung, dass eine qualifizierte Hochschulbildung für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in Europa und der Welt große Bedeutung hat. Daher ist es notwendig, dass die materiellen Hürden zum Zugang zu Hochschulen möglichst gering gehalten werden. Dies gilt auch für die Studiengebühren.



Bildungsberufe – Neue Herausforderungen mitdenken

Steigende Zahlen von Kindern mit Migrationshintergrund und Kindern aus schwierigen Familienverhältnissen, aber auch ein generell erweiterter Aufgaben- und Verantwortungsbereich haben den



Praxisalltag in Lehr- und Erziehungsberufen verändert. Schwerpunkt ihrer beruflichen Tätigkeit bilden die Bereiche Bildung, Erziehung, Beratung und Kooperation sowohl mit Behörden als auch mit den Eltern. Darüber hinaus sind das Übernehmen von Führungsaufgaben und die zunehmende Verantwortung für eigene unternehmerische Kompetenzen vor allem für Erzieherinnen und Erzieher zu berücksichtigen. Dies stellt Erzieherinnen und Erzieher, die seit jeher eine starke Verantwortung tragen, vor neue Herausforderungen; insbesondere im Hinblick auf die Verwirklichung einer Chancengerechtigkeit von Kindesbeinen an.

Im dbb hat sich die interne Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft im Berichtszeitraum mehrmals getroffen, um konstruktive Lösungen im Hinblick auf Lehrende und Lernende, Erziehende und Zu-Erziehende auszuarbeiten. Auch die dbb bundesfrauenvertretung wirkt in der dbb Bildungskommission mit. Ihr Auftrag besteht darin, die entwickelten Konzepte, die im Bildungs- und Erziehungsdienst, einem Berufsfeld, in dem vorrangig Frauen beschäftigt sind, geschlechtergerecht mitzugestalten.

Als Mitglied der Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft und in der AG Bildung des DF (Deutscher Frauenrat) setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung dafür ein,

- ◆ die Ergebnisse des nationalen Bildungsberichtes auszuwerten und nach Gender-Gesichtspunkten zu analysieren
- ◆ die Entwicklungen des Bologna-Prozesses zu überwachen und zu begleiten, um gegebenenfalls auf Benachteiligungen, die auf die soziale Herkunft oder das Geschlecht zurückzuführen sind, hinzuweisen
- ◆ die Einführung der Studiengebühren auf soziale und geschlechterbedingte Diskriminierungspotentiale hin zu prüfen
- ◆ die Weiterentwicklung der Lehr- und Erziehungsberufe mitzugestalten

Im Berichtszeitraum unterstützte die dbb bundesfrauenvertretung den dbb bei der Entwicklung des Positionspapieres „Die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher fit für die Zukunft machen“. Darin



fordert der dbb den gestiegenen Anforderungen an Erzieherinnen und Erziehern durch eine Aus- und Fortbildung Rechnung zu tragen, mit der unabhängig vom Lernort Kompetenzen auf Bachelor-Niveau erworben werden und die Möglichkeiten der Höherqualifizierung (mit eigenen Berufsbezeichnungen) in verschiedenen Bereichen der Pädagogik bietet. Eine solche systemisch angelegte Professionalisierung des Berufszweiges muss einhergehen mit einer verbesserten Bezahlung, um die Gewinnung von pädagogischem Nachwuchs sicher zu stellen.

In Vorbereitung auf einen möglichen Bildungskongress des dbb und seiner Bildungsgewerkschaften sowie als Grundlage für eine Positionierung des dbb in der öffentlichen Debatte hat die dbb bundesfrauenvertretung darüber hinaus bei der Entwicklung eines Leitbildes des Lehrerberufs mitgewirkt.

Erziehungsdienst – Ausbau der Kindertagesbetreuung

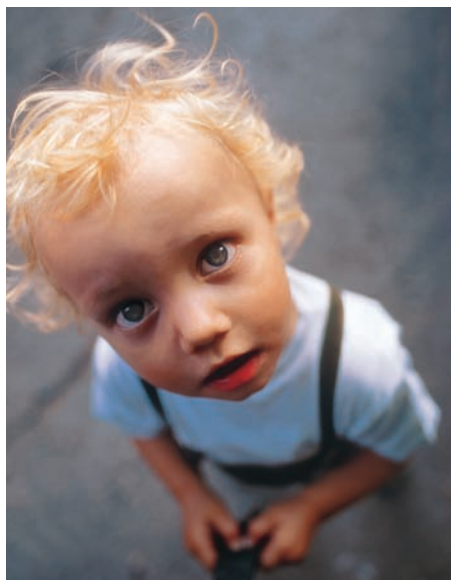
Im Bereich der frühkindlichen Bildung setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine qualitative und quantitative Verbesserung der Betreuungsangebote ein. Das Kinderförderungsgesetz (KiföG), das die Bundesregierung 2008 verabschiedet hatte, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein großer Schritt hin zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Bildung für alle Kinder und besseren Zukunftsperspektiven in Deutschland. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung soll demnach weiter beschleunigt werden. Zielmarke des am 16. Dezember 2008 in Kraft getretenen KiföG ist, dass bis zum Jahr 2013 bundesweit im Durchschnitt für jedes dritte Kind unter drei Jahren ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen wird. Zu diesem Termin wurde für jedes Kind ein Rechtsanspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder in der Tagespflege geschaffen. Ein Drittel der neu entstehenden Plätze ist in der Kindertagespflege vorgesehen.

Um diese Ziele zu erreichen, wird die Finanzierung des Ausbaus mit dem Kinderbetreuungsfinanzierungsgesetz auf eine seriöse Grundlage gestellt. Von den insgesamt zwölf Milliarden Euro, die für den Ausbau benötigt werden, trägt der Bund mit vier Milliarden Euro rund ein Drittel. Davon stehen bis zum Jahr 2013 insgesamt 2,15 Milliarden Euro für Investitionsmittel bereit. Die restlichen 1,85 Milliarden Euro des Bundes entlasten die Bundesländer bei der Finanzierung der Betriebskosten. Diese Änderung des Finanzausgleichge-



setzes wird im KiföG geregelt und gilt bis 2013. Ab 2014 beteiligt sich der Bund dann dauerhaft mit jährlich 770 Millionen Euro an der Finanzierung der Betriebskosten.

Mit einer Betreuungsquote bei unter Dreijährigen von 20 Prozent (West 14,6 Prozent, Ost 46 Prozent – jeweils ohne Berlin; 2008: insgesamt 18 Prozent) wurde eine wichtige Zwischenetappe erreicht. Rund 417 000 Kinder unter drei Jahren wurden im März 2009 in Deutschland in Kindertageseinrichtungen oder in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Dies entspricht einem Anstieg um 53 000 Kinder beziehungsweise 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr.



Versorgungsquote steigt langsam: Nur jedes fünfte Kind unter drei Jahren wird in einer Kindertageseinrichtung betreut.

Seit Beginn des Jahres 2009 verläuft die Entwicklung wesentlich dynamischer. Durch die Kommunen wurden für 150 000 Plätze Anträge für Bundeszuschüsse aus dem Sondervermögen des Bundes gestellt, die inzwischen bewilligt worden sind. Das bedeutet eine Verdreifachung beim bewilligten Fördervolumen gegenüber 2008. Diese Dynamik ist nötig, um die durch das KiföG vorgegebene Zielmarke zu erreichen.

Angesichts der wirtschaftlichen Krisenlage meldeten städtische und kommunale Träger Anfang des Jahres 2010 jedoch Bedenken an der Umsetzbarkeit der Regierungspläne zum Ausbau der Krippenplätze an. Die dbb

bundesfrauenvertretung richtete darauf hin die Bitte an die Bundesregierung, die Prognosen auf ihre tatsächliche Realisierbarkeit hin zu überprüfen und ihre Zahlen gegebenenfalls zu korrigieren. Schließlich handelt es sich um einen angekündigten Rechtsanspruch, der für viele Paare zum ausschlaggebenden Faktor für die weitere Familienplanung geworden ist.



Entscheidend ist es neben dem Ausbau vor allem auch, die Qualität der Betreuung entscheidend zu verbessern. In nahezu allen Bundesländern sind inzwischen Bildungspläne für die Kindertageseinrichtungen als Grundlage für Qualität in der täglichen Arbeit der Einrichtungen entstanden. Außerdem laufen Bemühungen, auch in der Kindertagespflege Bildungsprozesse für Kinder gut zu gestalten. Dies erfolgt insbesondere mit Schulungen der Tagesmütter. Die Länder steuern diese Entwicklung insbesondere über die Gestaltung finanzieller Rahmenbedingungen für die Träger und unterstützen auch inhaltlich.

Mit zwei Programmen begleitet der Bund die Bemühungen der Länder, Kommunen und Träger:

1. Bildung und bestmögliche Förderung aller Kinder schaffen Chancengerechtigkeit. Deshalb ist es notwendig, Eckpunkte zur frühkindlichen Bildung in Einrichtungen und in der Kindertagespflege zu entwickeln. Das Forum Frühkindliche Bildung soll diese Aufgabe übernehmen und damit den Ausbau der Kinderbetreuung in Bezug auf qualitative Anforderungen unterstützen.
2. Das Aktionsprogramm Kindertagespflege schafft Anreize für Interessierte, sich für den Beruf der Tagespflege zu entscheiden und zu qualifizieren. Mit dem Aktionsprogramm Kindertagespflege werden 200 Modellstandorte gefördert, um in der Praxis gute Ideen zu erproben, wie Tagespflegepersonen gewonnen und qualifiziert werden können. Dazu können auch Kooperationen mit Partnern wie einer Kindertageseinrichtung, einem Tagespflegeverein oder einem Mehrgenerationenhaus geschlossen werden.

Kostenfreies Kindergartenjahr

Im Zusammenhang mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung wird auch immer wieder die Frage der Kostenfreiheit für Eltern diskutiert. Kindertageseinrichtungen werden als Bildungseinrichtungen wahrgenommen. Die Bedeutung frühkindlicher Bildungsprozesse und die Ungleichbehandlung zwischen den Bildungseinrichtungen Kita und Schule ist inzwischen in der politischen Diskussion angekommen. Die finanziellen Rahmenbedingungen für Eltern sind, je nach Bundesland und Kommune beziehungsweise Träger der Einrichtungen jedoch höchst unterschiedlich.



Einzelne Bundesländer, zum Beispiel Berlin, das Saarland oder Rheinland-Pfalz haben inzwischen ein kostenfreies Kindergartenjahr eingeführt. Teilweise gibt es auch lokale Regelungen, die einzelne Kommunen treffen.

Die politischen Diskussionen hierzu werden nach wie vor kontrovers geführt. Mit Blick auf die durch die Wirtschaftskrise geprägten finanziellen Rahmenbedingungen, die im Grundgesetz festgelegte Länderezuständigkeit für Kindertageseinrichtungen und nicht zuletzt die Wirkungen des Länderfinanzausgleichs wird an dieser Stelle Chancengerechtigkeit wohl noch eine Weile auf sich warten lassen.

Bayerische Beamten
Versicherungen



Mit uns legen Sie
die optimale Basis
für Ihre Zukunft.

Mit Risiken muss jeder leben. Aber niemand muss sie alleine tragen. Wir helfen Ihnen, das Beste daraus zu machen. Unsere Experten optimieren Ihren persönlichen Rundumschutz durch eine individuelle Analyse und empfehlen Ihnen die Absicherung, die am besten zu Ihnen passt. **Interessiert? Ein Anruf genügt!**

Bayerische Beamten Versicherungen
Geschäftsstelle Verbände
Marienstraße 2 • 90402 Nürnberg
Tel. 0911 / 206 43-0 • Fax -30
Mail: verbaende@bbv.de
www.bbv.de



Bayerische Beamten Versicherungen



Tarifpolitik

Die Vertragsunterzeichnung zum TVöD im Jahr 2005 sollte das Tarifrecht modernisieren, es überschaubarer und konkurrenzfähiger machen. In der Anwendung zeigen sich jedoch verschiedene Schwachstellen, die es nach und nach zu identifizieren und zu beheben gilt. Die Mängelliste ist lang und beginnt bei den Einkommen der Beschäftigten. Noch immer werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst schlechter bezahlt als in der Privatwirtschaft. Der Einkommensrückstand belief sich 2009 auf fast fünf Prozent. Im Kontext der noch immer anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise müssen die öffentlichen Arbeitgeber jetzt Handlungsbereitschaft zeigen. Neben linearen Lohnforderungen sollen deshalb die Tarifverhandlungen genutzt werden, um gemeinsam mit den Arbeitgebern einen Fahrplan zur Tarifpflege des TVöD zu vereinbaren.

In der Debatte um das Für und Wider von Lohnerhöhungen gewinnt auch die Frage nach dem Erhalt von Arbeitsplätzen zunehmend an Gewicht. Nicht zuletzt wirbt der öffentliche Dienst mit sicheren Jobs und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen um neue Mitarbeiter. Betrachtet man jedoch die Arbeitsplatzentwicklung, scheint dieses Argument längst an Tragweite verloren zu haben. In den vergangenen Jahren haben Bund und Länder enorme Einsparungen am Personalkörper der öffentlichen Verwaltungen vorgenommen und die Privatisierung von Dienstleistungen weiter vorangetrieben.



Tarifrunde 2010: Die dbb bundesfrauenvertretung zeigt Flagge.



Das Ergebnis: Seit 1991 hat der Staat mehr als eineinhalb Millionen Stellen abgebaut. Die Anforderungen an die Mitarbeiter in den Ämtern und Behörden, den Verwaltungen, Krankenhäusern, Schulen, Kindertagesstädten und Instandhaltungsbetrieben, der Abwasserreinigung, Müllentsorgung und Straßenmeistereien sind im gleichen Zuge gestiegen. Hinzu kommt, dass in den kommenden zehn Jahren rund 20 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst altersbedingt ausscheiden werden. Qualifizierter Nachwuchs ist nicht in ausreichender Zahl vorhanden, um die bevorstehende Rentenlücke auszufüllen. Der öffentliche Dienst steht vor einem demographischen Problem.

Neben linearen Lohnerhöhungen setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung gemeinsam mit der dbb tarifunion deshalb verstärkt für faire Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer gleichermaßen ein. Die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst werden nicht nur älter. Auch das Geschlechterverhältnis verschiebt sich. Bereits jetzt sind 53 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Sektor weiblich. Um den personellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sind Korrekturen im Tarifsysteem dringend notwendig. Langfristige Entwicklungen und allgemeine Missstände müssen nach Auffassung der dbb bundesfrauenvertretung bereits bei den Tarifverhandlungen mit bedacht werden. Dazu gehört etwa die zunehmende Rentenarmut, von der Frauen aufgrund von unregelmäßigen Erwerbsbiographien stärker betroffen sind als Männer. Erziehungszeiten müssen in den Alterssicherungssystemen, das heißt im Renten-, Versorgungs- und Zusatzversorgungsrecht deshalb stärker berücksichtigt werden, denn Kindererziehung und ihre Anerkennung liegen im gesamtgesellschaftlichen Interesse. Der öffentliche Dienst sollte dabei in vorbildlicher Weise vorangehen und das Zusatzversorgungssystem gendergerecht fortentwickeln.

Darüber hinaus setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine Verlängerung der Altersteilzeitregelung ein. Derzeit wird Altersteilzeit in erster Linie von Beschäftigten in den mittleren und hohen Einkommensgruppen wahrgenommen, da sie sich für Beschäftigte in niedrigen Lohngruppen finanziell nicht rechnet. Auffällig ist, dass Altersteilzeit überwiegend von Männern in Anspruch genommen wird. Ein Grund dafür ist die schlechtere Eingruppierung von typischen Frauenberufen wie etwa im Sozial- und Erziehungsdienst. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung kann sich Altersteilzeit jedoch für Beschäftigte aller Bereiche lohnen, wenn das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern sinkt.



Sichtbare Erfolge zeigte das Ergebnis der Tarifrunde für Bund und Kommunen von 2010, das in einigen Punkten vor allem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen bewirkt hat. Neben der linearen Einkommenssteigerung in Höhe von 2,3 Prozent für die folgenden zwei Jahre wurde zudem eine Einmalzahlung von 240 € zum 1. Januar 2011 erstritten, von der insbesondere Beschäftigte in den unteren Gehaltsstufen, in denen vor allem Frauen tätig sind, überdurchschnittlich profitieren. Zudem erfährt der Gesundheitsbereich – und damit eine „wirkliche Frauendomäne im öffentlichen Dienst“ – eine reale finanzielle Aufwertung. Der Tarifabschluss sieht vor, den Nachtzuschlag für Krankenhauspersonal auf 15 Prozent zu erhöhen. Gleichzeitig steigen die Bereitschaftsdienstentgelte für Beschäftigte im gesamten Gesundheitsbereich entsprechend den linearen Anhebungen der Tabellenentgelte.

Neben einer Erhöhung der Auszubildendenbezüge sieht der Vertrag vor, Azubis mit guten Abschlüssen für mindestens zwölf Monate weiter zu beschäftigen. Die lineare Erhöhung der Auszubildenden Gehälter und eine attraktive Zukunftsperspektive machen den öffentlichen Dienst damit langfristig nicht nur zu einem attraktiven Arbeitsplatz für Frauen und Männer in gleichem Maße, sondern tragen dazu bei, seine Leistungskraft zu erhalten. Nicht zuletzt ist das Ergebnis der letzten Tarifrunde auch dem gewerkschaftlichen Engagement tausender im öffentlichen Dienst beschäftigter Frauen zu verdanken, die sich an Streikaktionen und Kundgebungen des dbb in ganz Deutschland beteiligt hatten. „Frauen im öffentlichen Dienst - Mit uns müssen Sie rechnen!“. Mit diesem Slogan waren die weiblichen Beschäftigten und Beamtinnen 2010 zum Protest angetreten und auch in den kommenden Jahren, wird die dbb bundesfrauenvertretung die Tarifverhandlungen mit voller Frauenpower unterstützen.

Kinderbetreuung aus der Perspektive der Beschäftigten

Angesichts der demographischen Gesellschaftsentwicklung muss auch der öffentliche Dienst die Arbeitskraft von Frauen und vor allem von Müttern als zukunftssträchtiges Potential erkennen und nutzen. Bereits jetzt zeigen die Beschäftigungszahlen, dass der öffentliche Dienst für gut ausgebildete Frauen ein attraktiver Arbeitsplatz ist. Um dem bevorstehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sollte der öffentliche Dienst genau an dieser Stelle ansetzen. Bisherige



Standards müssen mindestens gehalten und weiter ausgebaut werden, um weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Dazu gehört auch eine größere Familienfreundlichkeit. Neben einem diskriminierungsfreien Eingruppierungsrecht, das trotz allem Bewährungsaufstiege und typische Frauenberufe wie etwa Lehrberufe und Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst aufwertet, müssen die Tarifpartner vor allem familienfreundliche Arbeitszeiten und Betreuungsangebote für Kinder aller Altersklassen zur Verfügung stellen. Das Angebot an Kinderkrippen, so verspricht es die Regierung seit geraumer Zeit, soll massiv ausgebaut werden. Im November 2008 waren im Westen knapp 15 und im Osten rund 46 Prozent des Krippenbedarfs für unter Dreijährige gedeckt, der Bundesdurchschnitt lag bei 20 Prozent. Bis 2013 soll für 35 Prozent aller unter Dreijährigen ein Krippenplatz zur Verfügung stehen. Ein Ausbau der Betreuungsangebote in dieser Dimension bedeutet nicht nur steigende Kosten für zusätzliche Fachkräfte, sondern geht auch einher mit zunehmender Arbeitslast für die Beschäftigten im Erziehungsdienst. Erzieherinnen gehören jedoch noch immer zu den am schlechtesten bezahlten Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Gleichzeitig sind überwiegend Frauen in diesem Bereich tätig.

Der neue Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst

Mit dem Tarifabschluss vom 31. März 2008 festgelegt, verhandelte die dbb tarifunion in der ersten Jahreshälfte 2009 mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) über die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Ziel war dabei, die Verluste der Anwartschaften zum abgelösten BAT/BAT-O auszugleichen und die sozialen und erzieherischen Berufe entsprechend ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und gestiegener Anforderungen aufzuwerten. Ein zähes Geschäft, wie der Blick auf die ersten sieben Verhandlungsrunden zeigt. Die Arbeitgeber teilten zwar die Auffassung, dass die Anforderungen an die Beschäftigten in den letzten Jahren extrem gestiegen sind, zeigten sich jedoch nicht bereit, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Ihre Verweigerungshaltung löste eine Welle der Empörung bei den betroffenen Beschäftigten aus. Eltern und Politik solidarisierten sich mit den Kolleginnen und Kollegen. Sämtliche Medien berichteten umfassend. Nicht zuletzt durch die wochenlangen bundesweiten Proteste und Streiks kam es zum Durchbruch in der achten Verhandlungsrunde am 27. Juli 2009.



Erziehungsdienst im Streik: Viele Kindertagesstätten blieben im Sommer 2009 für mehrere Tage geschlossen.

Die dbb tarifunion erreichte, dass Erzieherinnen Einkommensverbesserungen von bis zu 10 Prozent erhalten. Auch bei Sozialarbeitern mit besonderer Fallverantwortung konnte ein Plus von teilweise über 250 € durchgesetzt werden. Damit wurde der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung dieser Berufsgruppen Rechnung getragen. Generelle Höhergruppierungen waren wegen der Haltung der Arbeitgeber jedoch nicht durchsetzbar.

Bewegung gab es auch beim Thema Gesundheitsschutz: Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten seit dem Tarifabschluss einen individuellen Anspruch auf betriebliche Gefährdungsbeurteilung. Mit der Einrichtung einer paritätischen Kommission haben die Arbeitnehmervertreter in den Betrieben erstmals die Möglichkeit, am Gesundheitsschutz mitzuarbeiten.

Insgesamt haben sich die Tarifpartner in schwieriger Situation handlungsfähig gezeigt. Der gefundene Kompromiss ist für besonders belastete Berufsgruppen ein handfester materieller Fortschritt. Es hat sich in diesem Bereich beispielhaft gezeigt, dass es möglich ist, an einer neuen Entgeltordnung zu arbeiten. Gleichzeitig haben die deutschlandweiten Warnstreikaktionen im Rahmen der Eingruppierungsverhandlungen die Wahrnehmung der Öffentlichkeit dafür geschärft, dass in Berufsgruppen in denen viele Frauen beschäftigt sind, besondere Probleme bestehen, welche die Tarifpolitik vor besondere Herausforderungen stellt.





Beamtenrecht und Besoldungsrecht

Die im Juni und Juli 2006 von Bundestag und Bundesrat beschlossene und zum 1. September 2006 in Kraft getretene Föderalismusreform I war die bislang umfangreichste Änderung des Grundgesetzes in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Bund die Rahmenkompetenz für das Dienstrecht und war im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung für die Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts für alle Beamtinnen und Beamte in Bund, Ländern und Kommunen zuständig. Diese Kompetenzen wurden vom Bund auf die Länder verlagert, welche nunmehr allein für das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht ihrer Landes- und Kommunalbeamten zuständig sind. Dem Bund verbleibt, neben der Regelung des Rechts der eigenen Beamten, die Gesetzgebungskompetenz für grundlegende Statusangelegenheiten in Bezug auf die Landesbeamten. Umgesetzt wird dies im Beamtenstatusgesetz. Das Status-, Besoldungs- und Versorgungsrecht für die Bundesbeamten ist mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Bundes neu geregelt worden, das in seinen wesentlichen Teilen schrittweise bis Juli 2009 umgesetzt wurde.

So sehr einzelne Länder für die Verlagerung der Zuständigkeiten in den eigenen Kompetenzbereich waren, so sehr rieten zahlreiche Experten davon ab. Auch der dbb hatte sich von Anfang an gegen den sogenannten „Wettbewerbsföderalismus“ gewandt. Der öffentliche Dienst hat einen gesetzlichen Auftrag. Die Erfüllung kann nicht davon abhängig gemacht werden, ob ein Land oder eine Gemeinde bessere Bedingungen als „der Nachbar“ bieten kann. Und dabei geht es nicht nur um das Leistungsspektrum dem Bürger gegenüber. Auch die Beamten könnten sich nun ihren Dienstherrn danach aussuchen, wer die besten Kondi-



Die Föderalismusreform eröffnet den Ländern neue rechtliche Spielräume bei der Gestaltung des Dienstrechts, der Besoldungs- und Versorgungsregelungen für Landesbeamte.



tionen zu bieten hat. In einem derartigen Wettbewerb können aber finanzschwache Länder und Gemeinden kaum bestehen.

Nicht nur für den dbb insgesamt, sondern auch für die dbb bundesfrauenvertretung eröffnet die Föderalismusreform zwangsläufig neue Betätigungsfelder. Die Bundesländer sind derzeit dabei, eigene Regelungen für Dienstrecht, Besoldung und Versorgung ihrer Beamten zu schaffen. Es gilt daher an nunmehr siebzehn Fronten die neuen Gesetze zu überprüfen, Kritikpunkte vorzubringen und positive Regelungen einzufordern. Was die Frauen- und Familienpolitik anbelangt, kann dies durchaus auch eine Chance sein, Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die neuen Bestimmungen von Anfang an aufzunehmen. Aber natürlich erfordert dies einen ständigen Blick auf alle siebzehn Gesetzgeber. Umso wichtiger ist es, innerhalb der dbb bundesfrauenvertretung die Kräfte zu bündeln und die Begleitung der Reformmaßnahmen der einzelnen Länder abzustimmen. Hierzu wurde eine eigene koordinierende Arbeitsgruppe gegründet.

Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Der Bund war der erste, der seine Reformmaßnahmen abgeschlossen und umgesetzt hat. Ziel war es, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhalten und weiter zu steigern, um auch im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft bestehen zu können. Aber auch der demographische Wandel sollte in den Gesetzen seinen Niederschlag finden. Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Bundes erfolgte eine vollständige Neuregelung des Beamtenbesoldungsgesetzes, wodurch eine Stärkung des Leistungsprinzips erreicht werden sollte. Da dem Gesetzgeber aber auch die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Motivation der Beschäftigten bewusst war, baute das Dienstrechtsneuordnungsgesetz auch familienfreundliche Regelungen weiter aus:

- ◆ Die Höchstdauer für eine Beurlaubung ohne Besoldung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen wird von zwölf auf 15 Jahre erhöht
- ◆ Um auch Beamten mit Familienpflichten eine Ausbildung zu ermöglichen, ist Teilzeit während des Vorbereitungsdienstes möglich



- ◆ Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit dürfen sich im beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken
- ◆ Der so genannte Kinderzuschlag für dritte und weitere Kinder von Beamten wurde um jeweils 50 € erhöht

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte diese Ansätze, hätte sich aber eine stärkere und ausdrückliche Verankerung von Gender Mainstreaming im Gesetz gewünscht. So nahm sie zum Gesetzentwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes ausführlich Stellung. Zur Stärkung des Leistungsprinzips forderte sie, die Kriterien so zuzuschneiden, dass sie auch von Frauen mit Familienpflichten erfüllt werden können. Auch die Definition von sozialen Kompetenzen, wie sie Frauen in Familienphasen erwerben, als Leistungskriterium, zum Beispiel für die Vergabe von Leistungsprämien, müsse zwingend erfolgen. Fortbildungsmaßnahmen müssten besser auf Mütter in Beurlaubung oder Teilzeit abgestimmt werden. Kinderbetreuung an den Fortbildungsstätten oder dezentrale (Teilzeit-)Fortbildungsangebote wären adäquate Möglichkeiten. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren pro Kind bei der Berechnung der geforderten 45 Dienstjahren bei vorzeitigem, versorgungsabschlagsfreiem Eintritt in den Ruhestand, begrüßte die dbb bundesfrauenvertretung damals als positiven Ansatz. Inzwischen planen aber einzelne Länder hier schon weitaus familienfreundlichere Regelungen.

Nachdem der Bund sein Beamtenrecht umfassend reformiert hat, sind nun die einzelnen Bundesländer dabei, ihr weiteres Vorgehen zu beschließen. Der Wille zur Reform ist hier durchaus unterschiedlich groß. Trotzdem liegt es nun an den Frauenvertretungen der einzelnen Länder, sich aktiv für die Umsetzung eines gendergerechten Dienstrechtes einzusetzen, dabei die anderen Länder und den Bund im Auge zu behalten und auf positive Regelungen im eigenen Land hinzuwirken. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt dieses Vorhaben, indem sie regelmäßig über die Entwicklungen der unterschiedlichen Dienstrechte informiert und in Sitzungen und Veranstaltungen ein Forum zum Austausch bietet. Zweimal jährlich findet sich im Rahmen der Hauptversammlung eine Arbeitsgruppe zusammen, die über die Entwicklungen der Dienstrechte in den einzelnen Bundesländern berät.



Sonderurlaubsverordnung

Das Beamtenrecht umfasst natürlich nicht nur die „großen“ Gesetze wie das Besoldungs- oder Versorgungsgesetz. Vieles – gerade wenn es um Detailfragen geht – wird auch in Verordnungen geregelt. Sobald hier Änderungen beabsichtigt sind, überprüft die dbb bundesfrauenvertretung auch diese auf ihren gendergerechten Ansatz hin. So wurde beispielsweise im Jahr 2008 zur geplanten Änderung der Sonderurlaubsverordnung Stellung genommen.

Die damals beabsichtigte Ausweitung des Anspruchs auf Sonderurlaub zur Betreuung eines erkrankten Kindes auf bis zu vier Arbeitstage für jedes Kind im Urlaubsjahr wurde zwar begrüßt. Trotzdem machte die dbb bundesfrauenvertretung deutlich, dass dies nicht ausreichend sei. Vielmehr sei eine weitere Ausweitung analog zu § 45 Abs. 1 SGB V erforderlich. Auch dass eine Beurlaubung nur bei erkrankten Kindern unter zwölf Jahren möglich sei, sei praxisfern, da Kinder bis zu 14 Jahren nicht in der Lage seien, alleine Arztbesuche zu absolvieren oder ohne Betreuung zu Hause zu bleiben. Die Einführung der Möglichkeit der Gewährung halber Urlaubstage wertete die dbb bundesfrauenvertretung positiv, da Eltern oftmals kurzfristig die Betreuung eines erkrankten Kindes übernehmen müssten.

Bundesleistungsbesoldungsverordnung

In der Debatte um die Bezahlung der Beamten steht immer wieder zur Diskussion, das Besoldungssystem leistungsgerecht auszugestalten. Im Zuge der Dienstrechtsreform wurde für Bundesbeamte die Bundesleistungsbesoldungsverordnung erlassen. Darin wurden zwar Mittel zur leistungsorientierten Bezahlung gesetzlich verankert. Eine Aufstockung des Vergabebudgets blieb jedoch aus.

Für die dbb bundesfrauenvertretung ist und bleibt die Beförderung das wichtigste Instrument der Leistungshonorierung im Besoldungsbereich. Daneben gibt es drei weitere Werkzeuge, die zur leistungsorientierten Bezahlung herangezogen werden können:

- ◆ Leistungsprämie
- ◆ Leistungszulage
- ◆ Leistungsstufe



Das Gesetz soll auf allen dienstrechtlichen Ebenen das Leistungsprinzip fördern. Die dbb bundesfrauenvertretung weist allerdings darauf hin, dass die entsprechenden Kriterien so zugeschnitten werden müssen, dass sie gerade auch von Frauen erfüllt werden können, damit Benachteiligungen vermieden werden. Deswegen gehört es für die dbb bundesfrauenvertretung zwingend zur Definition von Leistung als Grundlage von Leistungsprämien, dass auch soziale Kompetenzen, die Frauen in Familienphasen erwerben, in den Leistungsbegriff mit einbezogen werden. Insbesondere bei den Leistungsprämien fordert die dbb bundesfrauenvertretung zu außerordentlicher Achtsamkeit auf, um eine geschlechtergerechte Vergabe zu gewährleisten.

Fallstricke der Leistungsbezahlung

Die Leistungsbezahlung ist ein zweischneidiges Schwert: Einerseits trägt die Bezahlung nach Leistung durchaus dazu bei, Leistung von Frauen transparenter zu machen. Leistung kann vorurteilsfrei bewertet und dementsprechend honoriert werden. Zudem dienen finanzielle Anreize dazu, Mitarbeiter zu motivieren und deren Leistungsbereitschaft zu steigern. Dennoch birgt eine auf Leistung ausgerichtete Bezahlungsstruktur auch immer diskriminierende Faktoren, die häufig zulasten von Frauen gehen.

Um zu einer diskriminierungsfreien Praxis zu kommen, ist es daher entscheidend, Regelungen zu schaffen, die kein Geschlecht benachteiligen. Dazu gehört es zum Beispiel, bei der Definition und Feststellung von Leistung auf Kriterien zu verzichten, die Beschäftigte wegen ihres Geschlechts oder anderer Merkmale wie etwa Herkunft oder Sozialstatus systematisch benachteiligen können, wie dies bei der Forderung beispielsweise nach zeitlicher oder räumlicher Flexibilität der Fall sein könnte.

Ein zentrales Element, um geschlechterbedingte Ungerechtigkeiten im Leistungssystem zu vermeiden, liegt demnach in der Beurteilungspraxis. Eine tatsächlich transparente Leistungsbezahlung setzt Klarheit über die angewendeten Kriterien, Bewertungsmaßstäbe, Methoden und Verteilungsgrundsätze voraus. So schreibt es auch der Europäische Gerichtshof vor. In den Fällen, in denen die persönliche Leistung von anderen anhand von „weichen Kriterien“ bewertet wird, ist diese Bewertung immer abhängig von einer subjektiven Wahrnehmung und damit auch von einem subjektiven Leistungsmaßstab.



Die „Leistung“, die bei der Leistungsbezahlung zugrunde zu legen ist, ist die tatsächliche Arbeitsleistung unter Berücksichtigung so genannter „weicher Kriterien“:

- ◆ Belastbarkeit
- ◆ Intellektuelle Fähigkeiten
- ◆ Durchsetzungsfähigkeit
- ◆ Entscheidungsfähigkeit
- ◆ soziale Kompetenz

Leistungsfremde Beurteilungskriterien hingegen führen oft zu einer Fehleinschätzung der tatsächlich erbrachten Leistung. Daher müssen vorrangig Bewertungsmethoden angewandt werden, die keine großen Spielräume für subjektive Fehlinterpretationen zulassen. Vielmehr bedarf es Regelungen, die bereits im Vorfeld der Leistungsbeurteilung einen Austausch über die vorhandenen Aufgaben, deren Gewichtung und die anzuwendenden Bewertungsmaßstäbe ermöglichen. Um eventuelle Diskriminierungen belegen zu können, müssen verschiedene Sachverhalte vergleichbar gemacht werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei Statistiken, die zum Beispiel Beurteilungsergebnisse von Männern und Frauen oder auch Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nachvollziehbar machen. Aber auch eine sinnvolle Evaluation rund um eine durchgeführte Leistungsbezahlung kann helfen, auf Diskriminierungspotentiale hinzuweisen und Problemfelder aufzudecken.

Ein Überblick: Fallstricke bei der Leistungsbezahlung

Fallstricke bei der Leistungsbezahlung – (nicht nur) aus Geschlechterperspektive:

- ◆ Leistungskriterien,
 - ... die durch Geschlechterstereotype geprägt sind,
 - ... die Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben benachteiligen,
 - ... die nicht objektivierbar, sondern nur subjektiv einschätzbar sind,
 - ... die für die Tätigkeit nicht von Bedeutung sind,
 - ... die von der Anzahl zu groß, nicht mehr simultan überschaubar sind,
 - ... die gar nicht oder nicht eindeutig definiert sind
- ◆ Leistungsziele,
 - ... die sich nicht auf die Aufgaben beziehen,
 - ... die nicht operationalisierbar sind,
 - ... die nicht beeinflussbar sind



- ◆ Verfahren der Feststellung und Bewertung,
 - ... die einen großen subjektiven Bewertungsspielraum eröffnen und
 - ... die dadurch leistungsfremde Kriterien ermöglichen,
 - ... die die Leistungskriterien/-ziele nicht oder unangemessen gewichten,
 - ... die viele, schwer voneinander abgrenzbare Stufen enthalten,
 - ... die keine präzisen Stufendefinitionen aufweisen,
 - ... die die Bedingungen der Leistungserstellung unberücksichtigt lassen
- ◆ Leistungsmaßstäbe,
 - ... die Leistungen von Frauen und Männern mit verschiedener „Elle“ messen,
 - ... die subjektiv und einseitig von der Führungskraft gebildet werden,
 - ... die nicht transparent und nachvollziehbar sind,
 - ... die Teilzeitbeschäftigte benachteiligen
- ◆ eine Verteilung,
 - ... die (weiblichen) Beschäftigten in unteren und mittleren Entgeltgruppen schlechtere Verdienstchancen eröffnet,
 - ... die die Vergabe nach Quoten vorschreibt,
 - ... die Beschäftigte in besonderen Situationen diskriminiert
- ◆ eine Gesamtregelung,
 - ... die bestimmte weibliche Beschäftigtengruppen von der Leistungsbezahlung ausschließt,
 - ... die intransparent und schwer nachvollziehbar ist

Geschlechtergerechte Leistungsbezahlung

Im Berichtszeitraum nutzte die dbb bundesfrauenvertretung die Gelegenheiten, um in Fachpublikationen und auf Veranstaltungen auf eine geschlechtergerechte Umsetzung von Leistungselementen im Besoldungsrecht hinzuweisen. Bei der 6. Frauenpolitischen Fachtagung stand das Thema „Fair P(l)ay – Geschlechtergerechte Leistungsbezahlung“ im Fokus. Basierend auf der Erkenntnis, dass berufstätige Frauen immer noch schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen, erläuterte die freie Wissenschaftlerin und Beraterin, Dr. Karin Tondorf, worauf bei einer geschlechtergerechten Leistungsbezahlung geachtet werden muss und welche Gefahren und Diskriminierungsmöglichkeiten sich darin verbergen.

Da die Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst eine zunehmend wichtige Rolle spielt, wurden die Ausführungen von Dr. Karin Tondorf unter dem Titel „Geschlechtergerechte Leistungsbezahlung“ in einer Fachbroschüre veröffentlicht. Darüber hinaus liefert die Doku-



Dr. Karin Tondorf ist Soziologin und promovierte über die „Modernisierung der industriellen Entlohnung“. Sie ist als freie Wissenschaftlerin, Beraterin und Autorin zum Themenfeld „Entgelt- und Gleichstellungspolitik“ tätig.

mentation praktische Handreichungen, anhand derer „Fallstricke bei der Leistungsbezahlung“ erkannt und vermieden werden können. Die Broschüre kann bei der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung als Drucksache angefordert werden und steht auf der Homepage www.frauen.dbb.de unter Publikationen als Download zur Verfügung.

Wir haben den Vorteil auf unserer Seite!

Exklusiv für die Mitglieder des dbb beamtenbund und tarifunion und deren Angehörige.

Günstig versichern, sparen und finanzieren mit den attraktiven Angeboten und exklusiven Mitgliedsvorteilen des dbb vorsorgewerk – speziell für uns Frauen.

Ute H., langjähriges Mitglied im dbb, und ihre Tochter freuen sich über die attraktiven Vorteilsangebote des dbb vorsorgewerk.





Alterssicherung

Immer neue Hochrechnungen prophezeien einen Bevölkerungsrückgang. Es wird mehr Alte geben, deren Renten und Pensionen von immer weniger Jungen getragen werden müssen. Mit dem Anstieg der Lebenserwartung wird auch der Zeitraum größer, in dem der Lebensunterhalt nicht mehr verdient, sondern aus Erspartem, Renten- und Pensionskassen bestritten wird. Gleichzeitig sinken in Deutschland die Geburtenzahlen. Im Schnitt bringt jede Frau in Deutschland 1,3 bis 1,4 Kinder zur Welt. Um die Bevölkerung auf demselben Stand wie heute zu halten, wären allerdings 2,1 Geburten pro Frau notwendig. Was dies bedeutet, ist klar: In Zukunft werden immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner und Pensionäre immer länger finanzieren. Die Belastung der Löhne insbesondere der mittelständischen Bevölkerung steigt und steigt. Gleichzeitig sinken die Renten und auch die Pensionen unterliegen staatlichen Kürzungsplänen. Unsere Alterssicherungssysteme stehen vor einer jähen Herausforderung.

Insbesondere ältere Frauen gehören oftmals zu den Verlierern der sich stetig verändernden demographischen Situation in Deutschland. Lange familiäre Auszeiten, wie etwa um Kinder großzuziehen oder sich um pflegebedürftige Verwandte zu kümmern, haben Lücken in der Erwerbsbiographie



hinterlassen. An dieser Stelle rächt sich das von der Gesellschaft lange gewahrte Ernährerprinzip. Frauen sind abhängig von der Altersversorgung ihrer Partner und können im Alter ihren Lebensunterhalt kaum selbst bestreiten. Stirbt der Lebenspartner, rutschen viele Witwen in die Armut ab und landen im gesellschaftlichen Abseits. Bereits seit den 80-er Jahren beschäftigt sich die dbb bundes-



frauenvertretung damit, auf Altersarmut von Frauen nach dem Erwerbsleben sowie auf die Defizite und Ungerechtigkeiten unserer Alterssicherungssysteme aufmerksam zu machen. In gleichem Maße unterstützt sie Reformvorhaben der Regierung und andere politische Initiativen, die sich dafür einsetzen, künftigen Generationen eine sichere und gendergerechte Altersversorgung zu gewährleisten.

Immer wieder hat die dbb bundesfrauenvertretung im Berichtszeitraum darauf hingewiesen, dass Frauen sich dringend um eine eigenständige Alterssicherung kümmern müssen. Nach einer Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge haben gut ein Drittel der Frauen kein Interesse daran, sich um ihre eigene Altersversorgung zu kümmern. Sie verdrängen das Thema der Altersvorsorge und schätzen ihre Versorgungsansprüche viel zu hoch ein. 60 Prozent der befragten Frauen fühlten sich von der Masse von Versorgungsangeboten schlicht überfordert. Sie hätten deshalb allen Grund, sich für das Thema zu interessieren. Frauen haben eine höhere Lebenserwartung als Männer, so dass sie naturgemäß länger Renten- beziehungsweise Pensionszahlungen in Anspruch nehmen werden. Gleichzeitig haben Frauen jedoch meist kürzere Versicherungszeiten beziehungsweise ruhegehaltsfähige Dienstzeiten als Männer, weil sie wegen der Kindererziehung die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und später oft nur noch halbtags oder gar nicht mehr erwerbstätig sind. Dies führt dazu, dass die Renten- und Pensionsansprüche von Frauen in der Regel niedriger ausfallen als die von Männern mit einer durchgängigen Erwerbsbiographie. Ein Regulativ könnten die neuen, gut angenommenen Elterngeld- und Elternzeitregelungen sein. Jedoch stehen die Entwicklungen hier noch ganz am Anfang. Es bleibt abzuwarten, ob durch das neue Elterngeld und die sogenannten „Vätermonate“ zum einen mehr Kinder geboren werden und zum anderen Frauen tatsächlich nach der Kinderpause früher wieder in ihre Berufe zurückkehren werden, zumal bisher die Kinderbetreuung für Kleinkinder bis zu drei Jahren nach wie vor problematisch ist.

Auch die Altersversorgung im öffentlichen Dienst wird sich diesen Herausforderungen stellen müssen. Insbesondere die kontrovers geführte Diskussion über die Einführung einer kapitalgedeckten Alterssicherung auch für Beamte wird in Zukunft ein Thema der gewerkschaftlichen Vertretungen sein.



Die dbb bundesfrauenvertretung fordert,

- ◆ dass der Wert der Familienarbeit systemgerecht in den einzelnen Systemen verbessert anerkannt wird, um den generativen Beitrag der Frauen zum Generationenvertrag durch die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen zu würdigen
- ◆ dass Frauen besser über ihre Alterssicherungsansprüche informiert werden
- ◆ dass Vorsorgeprodukte entwickelt werden, die den speziellen Bedürfnissen der Frauen gerecht werden
- ◆ dass ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Grundlage für eine eigene Erwerbstätigkeit zur Verfügung gestellt werden, um längeren Auszeiten vom Berufsleben entgegenzuwirken

Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!

Die dbb bundesfrauenvertretung widmete die Frauenpolitische Fachtagung 2007 dem Thema Alterssicherung. Die Ergebnisse und einzelnen Fachreferate wurden ausgewertet und in mehreren Broschüren veröffentlicht. Darin werden Lösungswege aufgezeigt, wie der Generationenvertrag zukunftsfähig gestaltet werden könnte und wie die Gesellschaft mit dem demografischen Wandel umgehen kann. Die Fachbroschüre „Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“ kann über die Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin bezogen werden.

 **dbb**
beamtenschaft
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Alterssicherung: Systeme erhalten
– Herausforderungen annehmen!

Stand 11/2007



Musterverfahren Versorgungsabschlag: Regelung über den Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte Beamte ist nichtig

Über Jahre hinweg hat sich die dbb bundesfrauenvertretung mit der Abschaffung des Versorgungsabschlags gemäß § 85 IV Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Satz 1 alte Fassung (a. F.) beschäftigt¹. Es war ein langer Kampf gegen viele Widerstände – auch innerhalb des dbb und bei den Gerichten. Aber dieser Weg hat sich gelohnt. Im Juni 2008 hat das Bundesverfassungsgericht den Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte



Schulter an Schulter gegen den Versorgungsabschlag: Christa Naaf, Fraktionsvorsitzende der SPD im Bayerischen Landtag, und Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Beamte und Beamtinnen auch für die Zeit der Beschäftigung vor dem 17. Mai 1990 für nichtig erklärt (Az.: 2 BvL 6/07).

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts war klar, dass Frauen, die nun ihren Versorgungsbescheid erhalten, keinen Versorgungsabschlag wegen Teilzeitarbeit für die Zeit vor 1990 hinnehmen müssen. Eine Regelung für die bereits bestandskräftigen Altbescheide stand jedoch aus. Einzelne Bundesländer haben bereits im Juli beziehungsweise August 2008 Regelungen erlassen, die

besagen, dass bei diesen bestandskräftigen Bescheiden auf Antrag eine Neufestsetzung ohne Versorgungsabschlag durchgeführt werden kann. Im September 2008 zog das Bundesministerium des Innern nach und entschied, dass die Versorgungsdienststellen die Versorgungsempfängerinnen in geeigneter Weise auf die Entschei-

¹ Mit dem Begriff „Versorgungsabschlag“ sind hier die finanziellen Einbußen für Beamtinnen gemeint, die nach der alten Regelung des Beamtenversorgungsgesetzes nicht Vollzeit gearbeitet haben (§ 14 BeamtVG a. F.).



derung des Bundesverfassungsgerichts und auf die Möglichkeit einer Neubescheidung hinzuweisen haben. Es werden seither neue Versorgungsbescheide erlassen, in denen für die Zeit ab 1. Juli 2008 der Versorgungsabschlag entfällt.

Mit Rechtsschutz des Bayerischen Beamtenbundes hat das Dienstleistungszentrum Süd des dbb beamtenbund und tarifunion den Fall juristisch betreut. Aufgabe der dbb bundesfrauenvertretung war es, die Fakten zu beschaffen und damit den maßgeblichen Impuls für das Gerichtsurteil zu geben.

Der Fall

In einem ersten Fall am 25. Mai 2005 hatte das Bundesverwaltungsgericht unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung festgestellt, dass diese Versorgungsabschläge stichtagbezogen (für den Zeitraum nach dem 16. Mai 1990) nicht rechtmäßig waren, weil sie gegen das europäische Diskriminierungsverbot verstießen. Ungelöst blieb jedoch das sogenannte „Stichtagproblem“. Zunächst entfiel nur bei Versorgungsabschlägen, die aus Zeiten der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach dem 16. Mai 1990 resultierten, der Versorgungsabschlag alten Rechts bei Anwendung der degressiven Ruhegehaltstabelle auf teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Beamtinnen und Beamte. Diese Ungleichbehandlung von Teilzeitarbeit aus der Zeit vor diesem Stichtag und der Zeit nach diesem Stichtag resultierte daher, dass nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts erst seit dem 17. Mai 1990 ein Normenkonflikt zwischen nationalem Recht und dem Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union bestand. Der Bayerische Verwaltungsgesichtshof setzte ein Verfahren, das die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt hatte, wegen verfassungsrechtlicher Bedenken aus und legte es dem Bundesverfassungsgericht vor. Im August 2008 entschied das Bundesverfassungsgericht die Frage: Die Anwendung des § 14 BeamtVG a. F. für Stichtage nach und vor dem 16. Mai 1990 ist nicht verfassungsgemäß.

Der Frage, die dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wurde, lag folgender Fall zu Grunde:

Die Klägerin ist seit 1971 Beamtin. Bis zu ihrer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Wirkung vom 1. August 1989 war sie überwiegend teilzeitbeschäftigt. Ihr Ruhegehaltssatz wurde für die Zeit vor dem 17. Mai 1990 auf Grundlage von § 14



Abs. 1 BeamtVG a.F. berechnet, sodass für diesen Zeitraum der Versorgungsabschlag voll wirksam wurde. Das Bundesverfassungsgericht hatte nun zu entscheiden, ob die Regelung des § 14 Abs. 1 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung über den Versorgungsabschlag mit dem Grundgesetz nicht vereinbar ist.

Der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts kam zu dem Ergebnis, dass die beanstandete Regelung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz mittelbar diskriminierend wirkt und sie daher nichtig ist. Dabei hat sich das Bundesverfassungsgericht im Wesentlichen auf folgende Erwägungen gestützt:

Durch die Berechnung des Ruhegehaltssatzes in Verbindung mit dem Versorgungsabschlag alter Fassung werden mittelbar Frauen benachteiligt, da von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in weitaus überwiegendem Maße Frauen Gebrauch machen. Infolge der vorgegebenen Berechnungsweise erhalten teilzeitbeschäftigte Beamtinnen im Vergleich zu einem Vollzeitbeamten einen geringeren Ruhegehaltssatz, obwohl sie die gleichen ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten erbracht haben. Diese Diskriminierung ist nicht durch den vorrangigen Schutz anderer Interessen von Verfassungsrang gerechtfertigt.

Zur Klarstellung: Das Bundesverfassungsgericht hat nicht zum Versorgungsabschlag nach § 14 Abs. 3 BeamtVG (Minderung des Ruhegehalts in Höhe von maximal 10,8 vom Hundert; 3,6 vom Hundert für jedes Jahr, um das der Beamte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten) entschieden. Die Entscheidung erfasst vielmehr nur die Fälle des „Versorgungsabschlags nach altem Recht“, mit dem eine auf der früheren degressiven Ruhegehaltstabelle beruhende „vergleichsweise“ Besserstellung von teilzeitbeschäftigten Beamten vermieden werden sollte.

Durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ist die Anwendung des Versorgungsabschlags alter Fassung gemäß der Vergleichsberechnung nach § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG in allen Gebietskörperschaften mit Gesetzeskraft untersagt. Grundsätzlich nicht von den Auswirkungen des Urteils erfasst sind dagegen bestandskräftige Versorgungsbescheide.

Die dbb bundesfrauenvertretung dankt dem Bayerischen Beamtenbund für die Rechtshilfsgewährung und dem dbb Dienstleistungszentrum Süd für die rechts- und sachkundige Vertretung vor den Gerichten.



Steuerrecht

Auch in Deutschland müssen Familie und Beruf in Zukunft besser verzahnt sein. Dazu gehört auch eine gleichmäßige Arbeitsteilung der Geschlechter. Voraussetzungen hierfür sind neben einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, einer höheren Arbeitsplatzsicherheit, einem Abbau der Einkommensunterschiede auch eine geschlechtergerechte Familienbesteuerung, um ein neues Gleichgewicht – eine Work-Life-Balance – zu erzielen.

Familiengerechtes Steuerrecht

Familienfreundliches Arbeiten steht in einem sehr engen Zusammenhang zu einem familienfreundlichen Steuer- und Sozialrecht. Dafür setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung seit langem ein und fordert vom Gesetzgeber ein familien- und gendergerechtes Steuerrecht, das stärker auf die Bedürfnisse von Familien mit Kindern ausgerichtet ist. Die dbb bundesfrauenvertretung erwartet, dass die von Verfassung wegen gebotene Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit zielgenau umgesetzt wird, indem die Bedarfe nicht erwerbsfähiger unterhaltsberechtigter Familienmitglieder (typischerweise der Kinder) angemessen steuerlich berücksichtigt werden. Eine europarechtskonforme Familienbesteuerung darf zudem der wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Ehegatten nicht entgegen wirken. Beide Anforderungen werden mit der größtmöglichen Transparenz und Zielgenauigkeit erfüllt durch die obligatorische Individualbesteuerung mit ausreichend bemessenen Freibeträgen für unterhaltsberechtignte Familienmitglieder.

Splittingverfahren

Das Ehegattensplitting im deutschen Einkommenssteuerrecht fördert die Ehe – jedoch nicht das Konzept Familie mit Kindern. Gleichzeitig kostet es den deutschen Steuerzahler jährlich 21 Milliarden Euro. Dieses Geld geht zu 43 Prozent an Ehepaare, die keine Kinder haben. Seit 30 Jahren steht dieser Ansatz in der Kritik. Auch das Familiensplitting, wie es von der CDU-Fraktion in der großen Koalition vorgeschlagen worden war, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung abzulehnen. Ähnlich dem Ehegattensplitting gewährleistet es keine zielgenaue Berücksichtigung der Bedarfe nichterwerbs-



Gut, aber noch nicht gut genug: Das neue Steuergesetz räumt Ehepaaren neue Spielräume bei der Steuerklassenwahl ein.

fähiger Familienmitglieder und wirkt der wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Ehegatten fortgesetzt entgegen.

Der Ansatz im Wachstumsbeschleunigungsgesetz hingegen ist richtig und begrüßenswert: Zur steuerlichen Entlastung und Förderung von Familien mit Kindern und zur besonderen Berücksichtigung der Aufwendungen der Familien für die Betreuung und Erziehung beziehungsweise Ausbildung der Kinder werden die Freibeträge zum 1. Januar 2010 für jedes Kind auf 7 008 € angehoben. Gleichzeitig wird das Kindergeld ab dem 1. Januar 2010 für jedes zu berücksichtigende Kind um 20 € erhöht. Für das erste und zweite Kind erhöht sich das Kindergeld damit auf 184 €, auf 190 € für das dritte Kind und auf je 215 € für das vierte sowie weitere Kinder. Vor dem Hintergrund spürbar steigender Lebenshaltungskosten ist eine Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen für Familien dringend geboten. Das Kindergeld sollte aber so bemessen sein, dass über das Existenzminimum der Kinder hinaus die nötigen Kosten für Kinderbetreuung und –erziehung abgegolten werden können.

Abschaffung der Lohnsteuerklasse V

Bei der von Eheleuten häufig gewählten Steuerklassenkombination III und V haben nicht selbständig beschäftigte Frauen in der Regel die niedrigeren Nettobezüge. In der Folge fallen auch Lohnersatzleistungen wie Elterngeld oder Arbeitslosengeld niedriger aus. Um die-



sem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, hat die dbb bundesfrauenvertretung gemeinsam mit dem Deutschen Frauenrat (DF) eine Neuregelung des Lohnsteuerabzugsverfahrens gefordert und die seitens der Politik geplante Abschaffung der Lohnsteuerklasse V im Jahressteuergesetz 2008 als zielführend bewertet.

Der Vorschlag des Gesetzgebers, das so genannte Anteilsverfahren einzuführen, nachdem die einzelnen Gehälter so zu besteuern sind, wie sie zufließen, wurde von der dbb bundesfrauenvertretung und der DSTG aus datenschutzrechtlichen Gründen abgelehnt. Als Alternativvorschlag wurde ein Durchschnittssteuerverfahren vorgeschlagen. Bei diesem Verfahren werden familiäre Einkommensstrukturen gegenüber den Arbeitgebern anonym behandelt. Ebenso besteht ein gemindertetes Risiko, dass bei Arbeitslosigkeit eines Ehegatten durch eine zuvor ungünstig gewählte Steuerklasse (wie es bei der gängigen Lohnsteuerklassenwahl III/V häufig der Fall war) geringere Lohnersatzleistung ausgezahlt werden. Gleichzeitig senkt das vorgeschlagene Durchschnittssteuerverfahren die Wahrscheinlichkeit, dass es im Rahmen der Einkommenssteuerveranlagung zu Nachzahlungen an das Finanzamt kommt.

Trotz mehrfacher gewerkschaftlicher Empfehlung hat sich die Bundesregierung für das vom Bundesministerium für Finanzen (BMF) entwickelte „Faktorverfahren“ entschieden und damit einem Verfahren den Vorzug gegeben, das weniger zielgerichtet, dafür jedoch wesentlich komplizierte sowie in der Bearbeitung aufwendiger ist als das Durchschnittssteuerverfahren.

Mit dem Jahressteuergesetz 2009, das seit 1. Januar 2010 gilt, erhalten Ehepaare neue Alternativen bei der Steuerklassenwahl: Neben der bisherigen Eingruppierung in die Steuerklassen III und V können Doppelverdiener-Ehepaare optional beide Einkommen nach Steuerklasse IV mit Faktor besteuern lassen. Steuervorteile des Ehegattensplittings können so bereits bei der monatlichen Lohnauszahlung und nicht erst beim Lohnsteuerjahresausgleich oder der Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden. Geringer verdienende Ehegatten, deren Einkünfte in der Steuerklasse V eingruppiert wurden, sollen von dieser neuen Regelung profitieren.



Steuerklassenwechsel für höheres Elterngeld

Ein rechtzeitiger Steuerklassenwechsel kann werdenden Müttern und Vätern mehr Elterngeld einbringen. Ist das Nettoeinkommen nach dem Wechsel höher als zuvor, steigt auch der Elterngeldbetrag. Einzige Voraussetzung: Der Steuerklassenwechsel muss vor der Geburt des Kindes erfolgen.



Juristisch korrekt: Ein geschickter Steuerklassenwechsel vor der Geburt eines Kindes kann Eltern höhere Elterngeldbezüge bescheren.

Die Zulässigkeit eines solchen Steuerklassenwechsels war umstritten. Mehrere Bundesländer sahen darin einen Rechtsmissbrauch begründet. Das Bundessozialgericht bestätigte jedoch die Rechtsauffassung der dbb bundesfrauenvertretung, die einen Steuerklassenwechsel vor der Geburt eines Kindes als zulässiger Gestaltungsmöglichkeit bei der Elterngeldberechnung für angehende Eltern einstuft.

Steuerliche Absetzbarkeit berufsbedingter Kinderbetreuungskosten

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich mit allen Mitteln dafür ein, dass beruflich bedingte Kinderbetreuungskosten steuerrechtlich Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben sind, weil sie Aufwendungen der Eltern zur Erhaltung und Sicherung der Einnahmen und damit des Arbeitsplatzes darstellen.

Nachdem die politische Durchsetzbarkeit auf sich warten ließ, hat die dbb bundesfrauenvertretung den Rechtsweg beschritten und einen geeigneten Fall mit Rechtsschutz des dbb durchgeklagt. Zum Sachverhalt: Die miteinander verheirateten Kläger, die beide im polizeilichen Schichtdienst tätig sind, hatten versucht, für das Kalenderjahr 1999 für ihre drei minderjährigen Kinder Betreuungs-



kosten in Höhe von 14 398 DM als Werbungskosten von der Steuer abzusetzen.

Nach dem niedersächsischen Finanzgericht hatte der BFH am 12. April 2007 die Klage in zweiter Instanz abgewiesen. Dagegen haben die dbb Anwälte Verfassungsbeschwerde eingelegt. Das Bundesverfassungsgericht hatte die Verfassungsbeschwerde unter dem Aktenzeichen AZ 2 BVR 1270/07 geführt aber mit Beschluss vom 10. November 2009 nicht zur Entscheidung angenommen.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat allen Betroffenen geraten, die Vorläufigkeit ihrer Einkommenssteuerbescheide beim Finanzamt unter Berufung auf das anhängige Musterverfahren im Einspruchsverfahren zu beantragen. Die entsprechenden Vorlagen stellte die dbb bundesfrauenvertretung unter www.frauen.dbb.de in digitaler Form zur Verfügung.

Die dbb bundesfrauenvertretung bedauert, dass der höchstgerichtlichen Routine folgend diesem Beschluss keine ausführliche Begründung anliegt. Zu vermuten ist, dass zum einen die zwischenzeitlich durch die Politik veränderte Rechtslage der Grund für die Entscheidung des höchsten deutschen Gerichts ist. Ein zwischenzeitlicher politischer Kompromiss räumt Familien bereits einen gewissen steuerlichen Spielraum hinsichtlich der Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten ein: Nach § 9c EStG können bereits zwei Drittel der Aufwendungen, höchstens aber 4 000 € pro Kind und Jahr steuerlich „wie Werbungskosten“ geltend gemacht werden. Zum anderen sind neben den Musterverfahren der dbb bundesfrauenvertretung weitere Verfassungsbeschwerden für jüngere Zeiträume eingegangen, die zeigen, dass das Anliegen weite Kreise zieht. So hat das BMF in einem Schreiben vom 15. Februar 2010 mitgeteilt, dass hinsichtlich der anhängigen Musterverfahren zur Verfassungsmäßigkeit der beschränkten Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten die Steuerfestsetzung künftig von Amts wegen vorläufig erfolgen soll. Demnach besteht eine reale Chance auf eine weitere Öffnung des Steuerrechts hin zu einer tatsächlich familienfreundlichen Besteuerung. Bleibt zu hoffen, dass das Bundesverfassungsgericht in diesem Sinne Recht spricht, damit die Finanzämter die vorliegenden Einsprüche gegen die vor dem 15. Februar 2010 ergangenen Steuerbescheide zugunsten der Familien mit Kindern entscheiden können.





Europa

Beinahe zwei Jahre hat es gedauert, bis der Lissabon-Vertrag endgültig in Kraft treten konnte. Nach zähen politischen Verhandlungen und vielen Zugeständnissen an einzelne EU-Mitgliedstaaten hat mit der Unterschrift des tschechischen Präsidenten Vaclav Klaus am 1. Dezember 2009 auch der letzte Mitgliedstaat dem EU-Reformvertrag zugestimmt. Damit ist der Grundstein für eine handlungsfähigere und gleichzeitig demokratischere Europäische Union gelegt. Das Europäische Parlament bekommt mehr Mitbestimmungsrechte und künftig sind europäische Bürgerentscheide möglich. Doch mehr noch bedeutet der Lissabon-Vertrag eine weitere



Stärkung der Gleichstellungspolitik in Europa. Mit dessen Verabschiedung ist die Charta der Grundrechte der Europäischen Union bindend für alle EU-Mitgliedstaaten und damit wird auch der Grundsatz der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum festgeschriebenen europäischen Handlungsprinzip.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

...

Artikel 23

Gleichheit von Frauen und Männern

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.



EU-Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)

Unbeeindruckt vom Lissabonner Spießrutenlauf um das Vertragswerk hat sich die Europäische Kommission bereits 2006 einen Fünfjahresplan zur Förderung von Chancengleichheit zurechtgelegt und damit die sozialpolitische Fahrtrichtung bis 2010 festgelegt. Die von der EU geplanten Maßnahmen beziehen sich auf sechs Aktionsfelder, die den Kern des Fahrplans für Chancengleichheit bilden. Wirtschaftliche Unabhängigkeit soll in gleichem Maße für Frauen möglich sein wie für Männer. In diesem Zusammenhang gilt es auch aus Brüsseler Sicht, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen. Damit der Frauenanteil in Managementpositionen steigt, soll die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen gefördert werden. Darüber hinaus sollen Gewalt und Vorurteile gegen Frauen bekämpft werden. Zu diesem Zweck sieht die EU eine Reihe von Sensibilisierungsmaßnahmen vor, die früh, also schon an den Schulen ansetzen. Schließlich will Brüssel sich auch verstärkt für die Rechte von Frauen außerhalb der EU, zumal in Kandidatenländern, einsetzen. Ein Halbzeitbericht, der erste Ergebnisse des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010) aufführt, kann auf den Internetseiten der Europäischen Kommission unter www.ec.europa.eu abgerufen werden.

Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010) beinhaltet unter anderem die Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen, das 2007 seine Tätigkeit aufnahm. Das Institut soll die Mitgliedstaaten und die europäischen Institutionen, vor allem aber die Kommission, dabei unterstützen, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu fördern, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen und die Bürger für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren. Brüssel bemängelt vor allem die nach wie vor weit verbreiteten geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede. Um dieses Missverhältnis langfristig auszugleichen, ist das Institut mit der Entwicklung geeigneter methodologischer Werkzeuge beauftragt. Eine umfassende Dokumentation objektiver, belastbarer und vergleichbarer Informationen zu Gleichstellungsfragen sind zentrale Aufgaben der Einrichtung. Gleichzeitig soll das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen den Gleichstellungsaspekt in allen Politikbereichen sowie den Dialog zwischen den Akteuren fördern.



Die EU will damit in allen Lebensbereichen dafür sorgen, dass Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern hergestellt wird.

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ausgangspunkt für die europäische Gleichstellungsinitiative waren die alarmierenden Ergebnisse des 2006 zum dritten Mal veröffentlichten Berichts zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den EU-Ländern. Demnach verdienten Frauen in den Mitgliedstaaten der EU im Jahr 2005 durchschnittlich 15 Prozent weniger als Männer – 2007 sind es laut EUROSTAT sogar über 17 Prozent. Trotz einer Vielzahl familienpolitischer Maßnahmen, die auf Chancengleichheit abzielen, erfahren Frauen immer noch nicht ausreichend Unterstützung bei der Bewältigung familiärer und beruflicher Belastungen. Dieser Befund wird nicht zuletzt von der deutlich niedrigeren Beschäftigungsquote bei Frauen belegt. Auch der Anteil der Teilzeitarbeit ist bei Frauen höher als bei Männern. Mehr als 40 Prozent aller erwerbstätigen Frauen sind im Bildungs- und im Gesundheitswesen beziehungsweise im öffentlichen Dienst tätig.

Untersucht wurde in diesem Zusammenhang auch der Frauenanteil in den beiden höchsten (beamteten) Verwaltungspositionen in den Ministerien europäischer Staaten. Deutschland belegte 2008 dabei mit weniger als 10 Prozent den drittletzten Platz. Nur Luxemburg und die Türkei schnitten schlechter ab (Daten von 2007). Dem Bericht zufolge liegt der EU-27-Durchschnitt mit 32,9 Prozent dreifach höher als die deutsche Quote. Angeführt wird die Liste von Bulgarien mit rund 50 Prozent Frauenanteil. Eine weitere EU-Analyse zeigt auch, dass Frauen häufiger in „soziokulturellen“ Ministerien Leitungsfunktionen besetzen, das sind unter anderem Familie, Kultur, Gesundheit. Während in diesen Bereichen 41,3 Prozent der leitenden Beschäftigten Frauen sind, nehmen Frauen in klassischen Ministerien nur gut ein Drittel der Führungspositionen ein – diese Zahl hat sich seit 2003 (17,7 Prozent) allerdings deutlich gesteigert, was hauptsächlich an dem Beitritt der EU-Oststaaten liegt. In Deutschland ist die männliche Vorherrschaft in den klassischen Ressorts noch fester ausgeprägt als im EU-Durchschnitt. Dort besetzten in der Legislaturperiode der Großen Koalition erstmals Frauen jeweils einen Posten in der Abteilungsleitung im Auswärtigen Amt und im Bundesministerium des Innern.



Europäisches Parlament stärkt Antidiskriminierungsrichtlinie

Vor diesem Hintergrund stimmte das Europäische Parlament im April 2009 mit einer deutlichen Mehrheit für den Vorschlag der Kommission (KOM(2008)0426) „zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“. Damit wird in Zukunft auch außerhalb des Arbeitsplatzes die Gleichbehandlung zum europäischen Recht erhoben. Das Parlament forderte, den Vorschlag der Kommission in einigen Punkten zu ändern: Es wurden Quervermerke eingefügt, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern und Barrierefreiheit für behinderte Menschen zu gewährleisten sowie den Zugang zu Medien und Bildung zu regeln. Auf diese Weise konnte das Europäische Parlament Kompromisse erwirken, die der anfangs umstrittenen Richtlinie letztlich die breite Zustimmung einbrachten.

Internationaler Tag für gleiches Entgelt

Um europaweit Aufmerksamkeit auf das Lohnungleichgewicht zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) zu lenken, unterstützt das Europäische Parlament seit 2009 einen europaweiten „Equal Pay Day“ (Internationaler Tag für gleiches Entgelt).

**equal
pay**

day , -

dbb bundesfrauenvertretung in Europa – CESI-FEMM

Die CESI (Confédération européenne des Syndicats indépendants; deutsch: Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften) ist seit 22. Oktober 2006 Vollmitglied in der European Women's Lobby (EWL). Voraussetzung für diese Mitgliedschaft ist der eigenständige Gleichstellungsausschuss FEMM, über den die dbb bundesfrauenvertretung auch auf europäischer Ebene politisch partizipiert. Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses in der CESI ist Kirsten Lühmann. Die CESI-FEMM definiert folgende europapolitischen Ziele:

- ◆ Durchsetzung von Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern in ganz Europa
- ◆ Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme
- ◆ Auswertung und Beurteilung der Kommissionsberichte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den EU Mitglied-



staaten sowie der Berichte über die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen

- ◆ Umsetzung und Durchführung der Richtlinien zur Chancengleichheit und der Dienstleistungsrichtlinie
- ◆ Bewertung der sozialpolitischen Agenda
- ◆ Analyse geschlechterspezifischer Fragen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- ◆ Bewertungen und Problemlösungsvorschläge zur aktuellen demografischen Entwicklung

Dabei beschließt der Ausschuss anhand des jährlichen Arbeitsplanes der Kommission.

Folgende Ereignisse und genderpolitische Entwicklungen auf europäischer Ebene konnte die dbb bundesfrauenvertretung über seine Mitgliedschaft in der CESI-FEMM im Berichtszeitraum begleiten und mitgestalten:

- ◆ Beteiligung an der Initiative „Migrantinnen in der EU“: Die Auftaktveranstaltung fand Anfang 2007 in Berlin statt. Die EWL hat den FEMM-Ausschuss gebeten, ihr Multiplikatorinnen aus dem Bereich der Arbeit mit Migrantinnen zu nennen.
- ◆ Unterstützung der Feierlichkeiten zum 50. Jahrestag der Unterzeichnung der Römischen Verträge am 25. März 2007 und somit der ersten Erwähnung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. In diesem Zusammenhang wurde der FEMM-Ausschuss der CESI gebeten, europäische Frauen zu benennen, die sich um die Gleichberechtigung von

Zum Internationalen Frauentag 2007 erstellten die einzelnen Mitgliedsorganisationen der CESI – darunter auch die dbb bundesfrauenvertretung – ein Faltblatt zum Thema „Gender Mainstreaming“ in der jeweiligen Landessprache.





Frauen und Männern in den Bereichen Sport, Kultur oder Politik verdient gemacht haben.

- ◆ Die CESI-FEMM beteiligte sich 2007 an der EWL-Kampagne „Who cares?“, die die Frage nach einer besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben in der europäischen Öffentlichkeit thematisiert.
- ◆ Am 15. April 2008 anlässlich des „Equal Pay Day“, dem Aktionstag für mehr Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern, fordert die CESI-FEMM gleichen Lohn für Frauen und Männer.



Die stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb und Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses FEMM der CESI, Kirsten Lühmann, sagte anlässlich des Equal Pay Day 2008: „Nur eine gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit kann auf Dauer zu tatsächlicher Lohngleichheit führen. Die Arbeitgeber sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die veränderte Familienmodelle und Einkommensverteilungen ermöglichen. Dazu gehören beispielsweise betriebliche Einrichtungen für die Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeitgestaltung sowie die verstärkte Anwendung alternativer Arbeitsformen wie Telearbeit.“

- ◆ Die CESI-FEMM und die dbb bundesfrauenvertretung begrüßten die von der EU-Kommission im Oktober 2008 vorgelegte neue Europäische Mutterschutzrichtlinie und bezeichneten diese als „wichtigen Schritt auf dem Weg zu einem sozialen Europa“. Unter anderem sieht die Richtlinie vor, die Mutterschutzfrist von 14 auf 18 Wochen auszudehnen und ermöglicht eine flexiblere Zeiteinteilung. Zudem orientiert sich die Höhe der Mutterschutzzahlungen künftig – und damit in allen Ländern einheitlich – am Gehalt der Mutter.
- ◆ Mit der Unterstützung der dbb bundesfrauenvertretung sowie der CESI-FEMM, richtete der dbb am 16. März 2009 einen Europäischen Abend zum Thema „Chancengleichheit – schneller ans Ziel mit Europa?“ aus.

- ◆ Die CESI setzte sich 2009 über ihren Gleichstellungsausschuss CESI-FEMM für die Umsetzung der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie auch außerhalb des Arbeitsplatzes ein, um so einen weiteren Schritt zur Stärkung der Menschenrechte in der Europäischen Union zu gehen. Die CESI-FEMM begrüßte ausdrücklich, dass endlich alle Opfer von Diskriminierungen gleich behandelt werden und nicht mehr einer Hierarchie von geringerem oder umfassendem Schutz unterliegen.


Debeka
Lebensversicherungsverein a. G.


Bestimmen Sie Ihre Pension selbst!

Wie viel Pension oder Rente Sie später bekommen, hängt von Ihnen ab. Damit Sie ausreichend vorsorgen können, sollten Sie wissen, wie hoch Ihre Ansprüche sein werden. Sie wollen es genau wissen? Wir berechnen Ihre Pensions- und gesetzlichen Rentenansprüche und zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Versorgungslücke mit einer Debeka-Privatrente sinnvoll schließen können.

erfahren. sicher. günstig.

Debeka-Hauptverwaltung
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz
Telefon (02 61) 4 98-0
www.debeka.de



Öffentlichkeitsarbeit – schnell, aktuell, informativ

Eine der Hauptaufgaben der dbb bundesfrauenvertretung ist die flächendeckende Information ihrer Mitglieder, darüber hinaus aber auch der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und von Medienvertretern. Das wichtigste Informationsmedium neben Fachpublikationen, Infoflyern und Pressemeldungen ist das Internet.

Internet

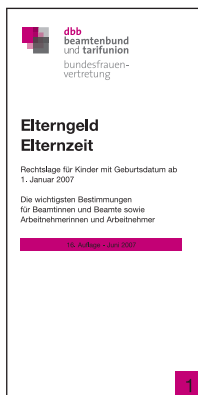
Im Internet unter www.frauen.dbb.de informiert die dbb bundesfrauenvertretung aktuell über Aktionen, Kampagnen, Veranstaltungen und Seminarangebote sowie über wichtige Ereignisse und Entwicklungen aus Frauen-, Familien und Berufspolitik.



frauen im dbb

Einmal monatlich erscheint der Informationsdienst „frauen im dbb“, der alle Berichte, Meldungen und Service-News der vergangenen vier Wochen bündelt. Mitglieder erhalten die Publikation kostenlos als Printmedium per Post, per E-Mail oder in digitaler Form als Download auf der Homepage www.frauen.dbb.de.





Neben Frauen im dbb stehen allen Mitgliedern umfangreiche Fachpublikationen als Download zur Verfügung:

- ◆ Selbstdarstellungsflyer
- ◆ Begleitpublikationen zu den Frauenpolitischen Fachtagungen
- ◆ Fachbroschüren (z.B. Elterngeld/Elternzeit, Alterssicherung)
- ◆ Kampagnenmaterial
- ◆ Seminarprogramme

dbb magazin



Für alle dbb Mitglieder berichtet das dbb magazin einmal monatlich über die gewerkschaftspolitischen Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung im dbb magazin.

**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, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Jutta Endrusch, Eva Hermanns, Astrid Hollmann, Nicole Kittlaus, Kirsten Lühmann, Sibylle Scholz, Ingrid Schütz, Birgit Ulrich, Ute Wiegand-Fleischhacker, Helene Wildfeuer

Produktion:

dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

Redaktionsstand:

März 2010

Fotos:

Brenner, CESI, dbb, fotolia.com: Johanna Goodyear, Ramona Heim, Kzenon, Dmitry Nikolaev, Zsolt Nyulaszi, Stefan Rajewski, Andres Rodriguez, Erwin Wodicka (bilderbox), RTimages, Marzanna Syncerz; mev, Mosch, Parteien: Bündnis90/Die Grünen, CDU, CSU, Die Linke, FDP, SPD; Riehle, Urban, Windmüller.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers



Mit dbb-Extrabonus in der Kfz-Versicherung



Nutzen Sie unsere TOP-Vorteile:

TOP-Schadenservice

Wir lassen Ihr Auto abholen, wenn es nicht mehr fahrbereit ist, und in hoher Qualität reparieren.

Zertifizierte Partnerwerkstätten

Unsere Partner sind DEKRA-geprüfte Fachbetriebe. Wir geben 5 Jahre Garantie auf die Arbeit unserer Partnerwerkstätten. Die Garantie Ihres Fahrzeugherstellers bleibt erhalten.

Niedrige Beiträge

Bei der Kasko SELECT sparen Sie 20 % Beitrag. Sie können Ihre Kasko aber auch mit freier Werkstattwahl vereinbaren.

dbb-Extrabonus 25 € für Sie als Neukunde

dbb-Mitglieder erhalten einmalig 25 € dbb-Extrabonus, wenn Sie als Neukunde mit ihrem Pkw zur HUK-COBURG wechseln.

Die Adresse Ihres nächsten Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch unter »HUK-COBURG«. Sofortige Auskunft bekommen Sie hier: **0180 2 153153*** oder unter www.HUK.de.

*6 Cent je Anruf aus dem deutschen Festnetz, Anrufe aus Mobilfunknetzen maximal 42 Cent pro Minute bei Abrechnung im 60-Sekunden-Takt.

