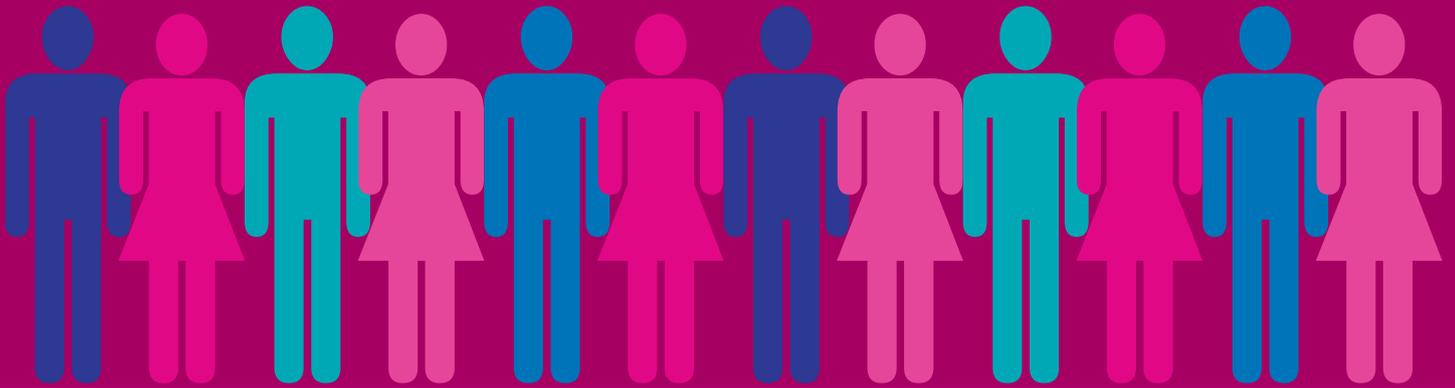




dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung



Erfolgsfaktor Zukunft:
Frauen und Männer – gemeinsam stark!

Geschäftsbericht

11. dbb bundesfrauenkongress 2015



Wie gehabt: Autoversicherung mit dbb-Bonus

Jetzt neu: Verkehrs-Rechtsschutz mit Top-Leistung

Neu für dbb-Mitglieder:
Verkehrs-Rechtsschutz schon ab 38,70 Euro/Jahr

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder gut und günstig:

Niedrige Beiträge sichern

Im Tarif Kasko SELECT sparen Sie gegenüber der normalen Kasko 20 % Beitrag ein.

25-Euro-Bonus mitnehmen

dbb-Mitglieder, die als Neukunde mit ihrer Autohaftpflichtversicherung zu uns wechseln, erhalten einmalig 25 Euro dbb-Bonus.

Verkehrs-Rechtsschutz abschließen

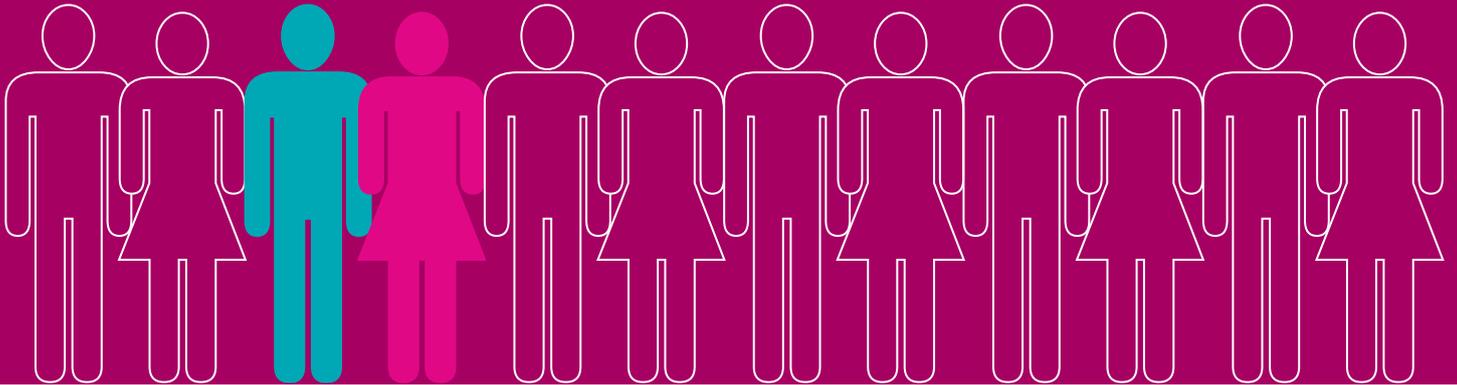
Beschäftigte im öffentlichen Dienst zahlen für den Verkehrs-Rechtsschutz bei der HUK-COBURG-Rechtsschutzversicherung AG, 96443 Coburg pro Jahr 38,70 Euro.

Gleich Angebot abholen

Die Adresse Ihres nächsten Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder auf www.HUK.de.
Oder rufen Sie uns an: 0800 2 153153 –
kostenlos aus deutschen Telefonnetzen.



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung



Erfolgsfaktor Zukunft:
Frauen und Männer – gemeinsam stark!
Frauenpolitik im dbb 2010–2015

Geschäftsbericht

11. dbb bundesfrauenkongress 2015



Impressum

Herausgeberin

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81-44 00
Fax: 030. 40 81-44 99
Internet: www.frauen.dbb.de
E-Mail: frauen@dbb.de

Verantwortlich

Helene Wildfeuer,
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion

S. Elena Brauckmann, Jutta Endrusch,
Astrid Hollmann, Elke Janßen,
Sibylle Scholz, Elke Stirken,
Birgit Strahlendorff, Ute Wiegand-Fleischhacker,
Helene Wildfeuer

Produktion

dbb verlag gmbh
Friedrichstraße 165
10117 Berlin

Fotos

Jan Brenner
Thomas Wagner
BMFSFJ
Birgit Strahlendorff
fotolia.com
Marco Urban
Friedhelm Windmüller
S. Elena Brauckmann

Redaktionsschluss

2. März 2015

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis
der Herausgeberin

Rückblick und Ausblick: Die Schwerpunkte der frauenpolitischen Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung Interview mit der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer und ihrer Stellvertreterin Jutta Endrusch

Was hat sich in der Gleichstellungspolitik in den vergangenen fünf Jahren maßgeblich verändert?

Helene Wildfeuer:

»Die Expertenkommission, die 2010 den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt hat, hat einen wirklich guten Job gemacht. Sie hat nicht nur die Schwachstellen der derzeitigen Gleichstellungspolitik aufgedeckt, sondern auch wichtige Lösungsvorschläge vorgelegt. Passiert ist bis Anfang 2014 nicht viel – bis die ersten Leitlinien für das Führungspositionengesetz vorgestellt wurden. Die dbb bundesfrauenvertretung hat hier mehrmals mit Ministerin Schwesig gesprochen und auch kritisch Stellung genommen.«

Welchen gleichstellungspolitischen Herausforderungen muss sich der öffentliche Dienst in den nächsten fünf Jahren stellen?

Helene Wildfeuer:

»Für den öffentlichen Dienst geht es darum, mit Blick auf den Demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. Das kann gelingen, wenn er seine Vorreiterrolle mit Blick auf die Gleichstellung ausfüllt und zum Beispiel Führungspositionen auch in Teilzeit ermöglicht und die dienstlichen Beurteilungen auf Grund von geschlechtersensiblen Kriterien erfolgen.

Um diese gleichstellungspolitischen Herausforderungen zu stemmen, ist eine Quotenregelung bei der Besetzung von Führungspositionen unerlässlich.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert seit Jahren eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens. Der Frauenanteil in Führungspositionen des

öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche ist erschreckend niedrig. Soll-Vorschriften, die sanktionslos formuliert sind und deshalb nicht mit Nachdruck verfolgt werden können, sind wirkungslos, sie bringen nicht mehr Frauen in die Vorstände und Führungsetagen!

Ich wollte es selbst lange Zeit nicht wahr haben, aber ohne eine gesetzliche Quotenregelung kommen Frauen im Job nur unter größter Mühe und mit vielen Entbehrungen ganz nach oben. Und nicht selten bleiben Familienwünsche dabei auf der Strecke!

Wo sehen Sie hier die zentralen Aufgaben und Anknüpfungspunkte für die dbb bundesfrauenvertretung?

Helene Wildfeuer:

»Wir werden uns weiterhin gegen jede Form von Ungleichbehandlung einsetzen. Dazu müssen spezielle Themen zunächst überhaupt publik gemacht werden. Als Instrument dienen uns hier unsere Frauenpolitischen Fachtagungen. Selbstverständlich werden wir unseren frauenpolitischen Sachverstand in Gesprächen mit der Politik und bei Gesetzgebungsverfahren einsetzen. Geschlechtergerechte Eingruppierung, mehr Frauen in Führungspositionen und flexible Arbeitszeitmodelle sind nur drei Themen von vielen, die uns in den nächsten Jahren beschäftigen werden.«

Die vergangenen fünf Jahre waren geprägt von Hiobsbotschaften: Immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine berufliche Karriere im öffentlichen Dienst. Hinzu kommt die dramatische Überalterung der Beschäftigten und die anstehende Pensionswelle, die für immer tiefere Risse in der Per-



sonaldecke sorgt. Welche Chancen und Gefahren sehen Sie für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst vor diesem Hintergrund?

Helene Wildfeuer:

»Ich bin da optimistisch und sehe die Chancen: eben weil der Arbeitsmarkt enger wird, steigt der Druck auf die Arbeitgeber, attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Auf diese Situation wird sich der öffentliche Dienst sehr schnell einstellen müssen, um Personalreserven zu heben. Das bedeutet vor allem, sich auf die gut ausgebildeten Frauen auszurichten. Mit attraktiven Aufstiegschancen und der Möglichkeit, nicht nur Beruf und Familie, sondern Karriere und Familie zu vereinbaren.«

Was können öffentliche Arbeitgeber konkret tun, um mehr gut ausgebildete Frauen für die öffentliche Verwaltung zu interessieren?

Helene Wildfeuer:

»Mentorinnenprogramme und die Teilnahme am Girl's Day sind erste Schritte, um schon die jungen

Mädchen auf die Chancen, die der öffentliche Dienst bietet, hinzuweisen. Aber auch eine attraktive Bezahlung auch in sogenannten »typischen Frauenberufen« wie Erzieherin oder in der Pflege, ist unerlässlich, wenn der öffentliche Dienst mit der Privatwirtschaft um diese Frauen konkurrieren will.«

Weibliche, hochqualifizierte Fachkräfte fehlen aber nicht nur an der Basis. Sie fehlen vor allem auch in Führungspositionen. Warum gelingt Frauen der Aufstieg in die Spitzenämter nur so selten? Hat das auch etwas mit Teilzeitarbeit zu tun?

Helene Wildfeuer:

»Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, um Familie und Beruf vereinen zu können. Oftmals sind diese Frauen in Folge von schlechten Betreuungsbedingungen für ihre Kinder gezwungen, in Teilzeit mit einer niedrigen Stundenzahl zu arbeiten und damit sinken ihre Karrierechancen rasant. Wir brauchen zum Einen eine gute, verlässliche und vor allem bezahlbare Kinderbetreuung. Zum Anderen ist

im öffentlichen Dienst das Vorankommen aber an die dienstliche Beurteilung geknüpft. Das Vorurteil, Teilzeitarbeit sei »Arbeit mit halber Kraft« hat viele Frauen den Aufstieg gekostet, weil es bedeutet, dass Arbeitszeit mit Arbeitsleistung gleichgesetzt werden. Wir brauchen geschlechtersensible Beurteilungskriterien und müssen weg von der Präsenzkultur am Arbeitsplatz hin zu einer Ergebniskultur.«

Teilzeit gilt aber doch eigentlich als »das« Vereinbarkeitsmodell, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen ...

Jutta Endrusch:

Teilzeit ist sicherlich eine Möglichkeit, um Beides unter einen Hut zu bekommen. Aber man darf auch nicht verkennen, dass Teilzeitbeschäftigung negative Folgen für die Altersversorgung hat. Darüber

hinaus ist Teilzeit oftmals auch der Karrierekiller schlechthin. Helene Wildfeuer hat hier bereits auf die Bedeutung der geschlechtersensiblen Bewertungskriterien bei der dienstlichen Beurteilung hingewiesen, die ich ebenfalls für wichtig und richtig halte.

Wichtig ist aber auch eine gute, verlässliche und bezahlbare Kinderbetreuung, damit die Teilzeit möglichst vollzeitnah ausfallen kann. Viel zu wenig wird in diesem Zusammenhang allerdings das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die in den Ganztagschulen Tätigen – Lehrkräfte und weiteres pädagogisches (Betreuungs-)Personal – berücksichtigt. Ihnen wird ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität abverlangt. Deshalb muss gerade in Ganztagschulen sichergestellt sein, dass die dort angebotenen Beschäftigungsverhältnisse von ihrer rechtlichen und finanziellen Ausstattung her attraktiv sind und nicht das Armutrisiko im Alter noch erhöhen.





Wie kann die Frauenquote, wie sie auch für die Aufsichtsräte der öffentlichen Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben ist, helfen?

Helene Wildfeuer:

»Es wird dazu führen, dass Frauen sichtbarer werden und für junge Frauen als Rollenvorbild dienen können. Allerdings steht fest, dass Quoten erst ab einer Mindestmarge von 30 Prozent Wirkung zeigen und wenn sie an Sanktionen geknüpft werden. Es ist schade, dass hier gerade mit Blick auf die Sanktionen eine Chance für mehr Frauen in Führungspositionen vertan worden ist.«

Reden wir über Geld: Immer wieder haben Sie in den vergangenen fünf Jahren auf die noch immer bestehenden geschlechterbedingten Verdienstunterschiede hingewiesen, die es auch im öffentlichen Dienst gibt. Was muss hier getan werden?

Helene Wildfeuer:

»Entgeltgleichheit ist steuerbar! Es müssen vor allem die überwiegend männlichen Verhandlungs-

partner an eine geschlechtersensible Betrachtungsweise herangeführt werden, um langfristig zu positiven Veränderungen in den Gehaltsstrukturen zu kommen. Es kann nicht länger sein, dass ›typische Frauenberufe‹ niedriger eingruppiert werden als Berufe, die traditioneller Weise von Männern ausgeführt werden, weil der Dienst an der Maschine noch immer höher bewertet wird, als der Dienst am Menschen. Wir werden das angekündigte Gesetzgebungsverfahren zum Entgeltgleichheitsgesetz mit demselben Engagement und ebensolcher Tatkraft unterstützen, wie wir es bei dem Führungspositionengesetz getan haben.«

Besonders im Bereich der Lehrkräfte sind die Entgelt-differenzen ähnlich groß wie in der freien Wirtschaft. Wie ist das zu erklären und wie könnte man hier gegensteuern?

Jutta Endrusch:

»Leider hat sich in Sachen Entgeltgleichheit im Lehrerbereich immer noch nichts getan. Nach wie vor wird Lehrerinnen und Schulleiterinnen im öffentlichen Dienst eine faire Bezahlung verweigert.



Wir brauchen eine langfristige und geschlechtergerechte Personalentwicklungspolitik, die die Potenziale geeigneter Kandidatinnen bei der Besetzung von Beförderungsmöglichkeiten oder Schulleitungspositionen anerkennt und die Ausübung des Amtes auch in Teilzeit ermöglicht. In diesem Zusammenhang wäre Jobsharing sicherlich auch eine interessante Alternative, über die es lohnt nachzudenken.

In wieweit können Tarifverhandlungen dazu beitragen, die Einkommenslücke zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zu schließen?

Jutta Endrusch:

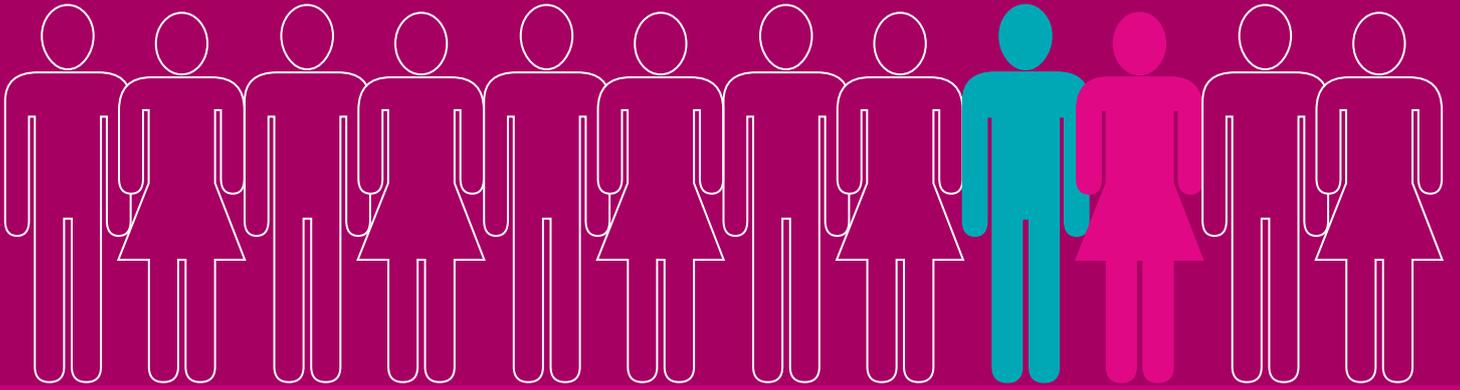
»Das Tarifsystem ist zwar vordergründig geschlechtsneutral, aber bestimmte Strukturelemente im Bezahlungssystem sind dafür mitverantwortlich, dass Frauen benachteiligt werden. Im Elementar- und Schulbereich sieht es so aus, dass die Arbeit mit jüngeren Kindern schlechter bezahlt wird als die mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen. Gerade in dem zuerst genannten Bereich ist der Frauenanteil aber überproportional hoch. Hier könnte, hier muss auch über die Tarifverhandlungen ein Regulativ erreicht werden.

Stichwort »verlässliche Kinderbetreuung«:

Wie bewerten Sie denn hier die aktuelle Situation und den Stellenwert des Elementarbereiches?

Jutta Endrusch:

Hier ist zunächst einmal festzuhalten, dass dem Elementarbereich als Eingangsstufe in unser institutionelles Bildungssystem eine besondere Bedeutung zukommt. Die in den Kindertageseinrichtungen beschäftigten Erzieherinnen sehen sich mit zunehmend steigenden Anforderungen an ihre Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit konfrontiert. Deshalb brauchen wir neben vergleichbaren Qualitätsstandards für alle Kindertagesstätten auch ein hohes Maß an Qualifizierung der dort beschäftigten pädagogischen Fachkräfte. Ihnen werden Arbeitsverdichtung und eine Bezahlung am unteren Ende der Einkommensskala zugemutet, aber eine weiter gehende Qualifizierung oder Ausbildung und damit der Anspruch auf eine höhere Eingruppierung verweigert. Damit bleiben Rechtsanspruch und Qualität in der Kinderbetreuung leider immer noch zwei Seiten derselben Medaille.



Inhalt

Interview Helene Wildfeuer / Jutta Endrusch	3
---	---

I Frauen im öffentlichen Dienst

Zahlen, Daten, Fakten:

Die Situation weiblicher Beschäftigter

im öffentlichen Dienst	13
------------------------------	----

Gleichstellungswüste »öffentliche Wirtschaft«	13
---	----

Frauen in der Bundeswehrverwaltung.....	14
---	----

Frauen im dbb.....	15
--------------------	----

Beamtenpolitik	16
-----------------------------	----

Kein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte	16
--	----

Falsche Sicherheit: Beamtinnen sind ebenfalls von Altersarmut betroffen	17
--	----

Tarifpolitik	18
---------------------------	----

Tarifverhandlungen 2011 bis 2015.....	18
---------------------------------------	----

Tarifabschluss zur Zusatzversorgung:

Mutterschutzzeiten werden stärker berücksichtigt.....	25
---	----

■ Anerkennung von Mutterschutzzeiten in der VBL.....	27
--	----

Bundespolitik	28
----------------------------	----

Bundestagswahlen 2013: Die Politik der Großen Koalition – Einschätzungen der dbb bundesfrauenvertretung	28
--	----

Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Ein neues Frauenpolitisches Netzwerk.....	33
---	----

II Politische Arbeit

Politische Interessenvertretung	35
---------------------------------------	----

Frauenförderung: Gezielte Maßnahmen müssen her	35
--	----

dbb bundesfrauenvertretung im Gespräch mit Bundesministerin Manuela Schwesig.....	35
--	----

Lebensverlaufsperspektive von Frauen

im öffentlichen Dienst	37
------------------------------	----

Erster Bundesgleichstellungsbericht:

Ernüchternde Bilanz zur Lage der Gleichstellung in Deutschland	37
--	----

Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	38
--	----

Frauen in Führung.....	45
------------------------	----

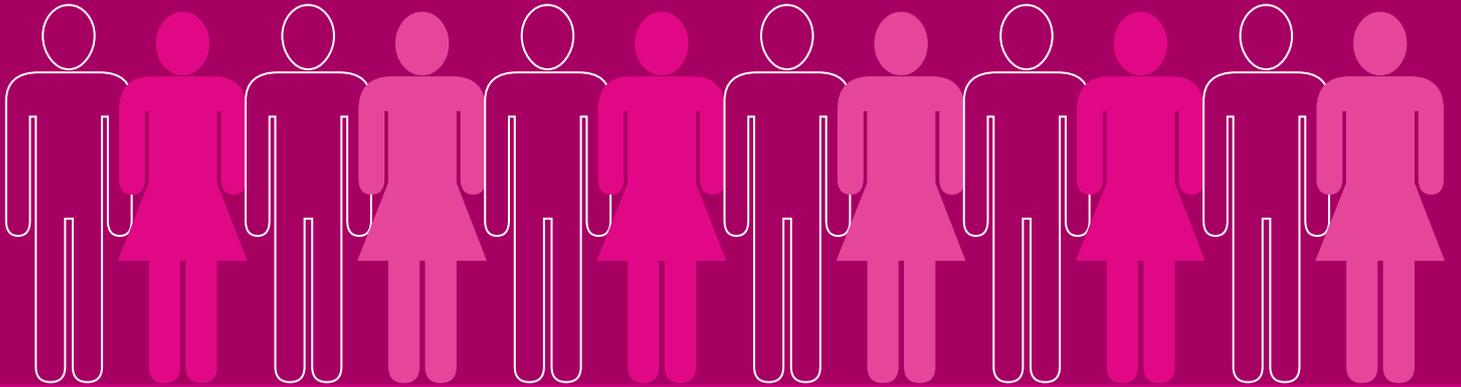
Forsa-Umfrage zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere im öffentlichen Dienst	46
■ Seminar zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	47
Der achte Familienbericht der Bundesregierung: Zeit für Familie?	48
Familienfreundliche Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst	49
Beruf und Pflege	49
Dritter Freiwilligensurvey der Bundesregierung: Wer hat wie viel Zeit fürs Ehrenamt?	50
Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung weiterentwickeln	52
Elterngeld	52
Betreuungsgeld	55
Gleichstellungswüste »öffentliche Wirtschaft«	56
Gesetz zur verbesserten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen »Quötchen statt Quote«	58
Entgeltgleichheit, Verdienstunterschiede und Altersarmut	60
10. Frauenpolitische Fachtagung 2013: Was ist Frauen-Arbeit wert?	63
■ Gemeinsam gegen Entgeltdiskriminierung	66
Das Entgeltgleichheitsgesetz	66
Gender Pension Gap	68
Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung	70
Demografiebericht der Bundesregierung	71
Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund	73
Alterssicherung	74
»Regierungsdialog Rente«: Auftakt zu einer großen Reform	74
■ Altersübergangsreport 2011	75
■ Vorreiter Bayern	77
Gender Mainstreaming	79
Gender Budgeting	79
2. Bundeskongress Gendergesundheit	79
■ Frauen im Gesundheitswesen im Jahr 2012	80
■ Unisex-Tarife für Versicherungen ab 2012	80
Familienfreundliches Steuerrecht	81
Ehegattensplitting auf dem Prüfstand	81
Bildung und Erziehung	83

Frauen in Europa	84
Gleichstellung in Europa	84
Europa stärkt Position des »abgelehnten Stellenbewerbers«	84
UN-Frauenrechtskonvention 2012	86
■ Die UN-Frauenrechtskommission	87
Gewalt gegen Frauen (Work Place Policy)	88
■ Europäisches Abkommen gegen häusliche Gewalt	88

III Organisation

Aufbau dbb bundesfrauenvertretung	91
Die Organe der dbb bundesfrauenvertretung	92
Der dbb bundesfrauenkongress	92
Die Geschäftsführung	94
Die Hauptversammlung	94
Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und dbb Landesbünde	95
Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin	96
Mitarbeit in den dbb Gremien	96
Seminare	99
■ Seminare der dbb bundesfrauenvertretung 2010 bis 2014	99
Öffentlichkeitsarbeit	101
Die Frauenpolitische Fachtagung: Informieren und Netzwerken	101
dbb magazin	101
Homepage	102
Publikationen	102
Netzwerk	103
frauen im dbb: Information für die Mitglieder	103
Übersicht über die angenommenen Anträge der dbb bundesfrauenvertretung an den dbb Gewerkschaftstag 2012	104

I



Frauen im öffentlichen Dienst

Zahlen, Daten, Fakten: Die Situation weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst

Frauen stellen die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Seit 1997 ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten von 50,4 auf 55,16 Prozent im Jahr 2013 gestiegen. Tendenz weiter zunehmend. Von den insgesamt 4 635 243 Beschäftigten im öffentlichen Sektor sind damit 2 557 053 Frauen. Von den 3 143 605 Vollzeitbeschäftigten waren 2013 1 321 454 Frauen, das sind 42,04 Prozent Frauen¹. Auffällig hoch ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten in Teilzeit. Zwischen 1997 und 2013 nahm deren Anteil weiter zu. Im Jahr 2013 arbeiteten 32,18 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Teilzeit, davon betrug der Frauenanteil 82,83 Prozent, das sind 1 235 599 Frauen². Obwohl Frauen im öffentlichen Dienst seit mehr als 15 Jahren die Mehrheit der Beschäftigten stellen, sind sie in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen im gesamten öffentlichen Dienst liegt zwar über dem der Privatwirtschaft. Auf der ersten Führungsebene waren 2012 durchschnittlich 38 Prozent aller Vorgesetztenpositionen von Frauen besetzt. Aber: je höher die Führungsebene, desto geringer ist der Frauenanteil. So lag der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2013 bei nur 25,6 Prozent³. Zudem betrug der durchschnittliche Frauenanteil in Gremien, die der Bund vollständig oder teilweise besetzt, im Jahr 2009 gerade einmal 24,5 Prozent.

Gleichstellungswüste »öffentliche Wirtschaft«

Wie die DIW-Studie »Einsam an der Spitze« zeigt, sind auch die Gleichstellungsbemühungen im öffentlichen Dienst kaum wirkungsvoller als selbst-aufgelegte Zielvorgaben der DAX-Unternehmen. In den Vorständen der öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen etwa sind gerade einmal 2,5 Prozent Frauen. Gemessen am Tempo, mit dem Frauen derzeit die Führungsetagen erklimmen, würde es noch »792 Jahre bis zur Gleichstellung in den Geldhäusern dauern«, gab Julia Schimeta, Autorin der DIW-Studie zu bedenken. Ernüchternd sind diese Ergebnisse vor allem angesichts der Zusammensetzung der Beschäftigten: Bei den öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten sind über 57 Prozent der Belegschaft weiblich.

Der öffentliche Sektor ist einer der wichtigsten Beschäftigungszweige für Frauen. Mit einem Anteil von insgesamt 53 Prozent sind hier mehr Frauen als anderswo beschäftigt. Nur rund ein Drittel besetzt laut DIW-Studie eine Führungsposition. Je höher man in der Hierarchieebene steigt, desto dünner wird die Luft für Frauen. Das gilt auch für die öffentlichen Unternehmen. Obwohl dort beinahe jede zweite Stelle weiblich besetzt ist, fehlen weibliche Spitzenkräfte in den Führungsetagen. In den

Stellenabbau im öffentlichen Dienst bei Bund, Ländern, Kommunen* (1991 bis 2013)			
	1991	2013	Entwicklung
beim Bund	652.000	503.900	- 148.100
den Ländern	2.572.000	2.353.700	- 218.300
den Gemeinden	1.995.900	4.246.000	- 589.500
insgesamt	5.219.900	7.103.600	- 955.900

* nur noch bedingt vergleichbar, da Berechnungsgrundlage geändert, der tatsächliche Abbau von Stellen im öffentlichen Dienst ist größer. (Quelle: *Zahlen, Daten, Fakten 2015*, Hrsg. dbb beamtenbund und tarifunion, S. 21.)

1 Zahlen Stand Juni 2013. Aus: *Zahlen, Daten, Fakten 2015*, Hrsg. dbb beamtenbund und tarifunion, S. 11.

2 Zahlen Stand Juni 2013. Aus: *Zahlen, Daten, Fakten 2015*, Hrsg. dbb beamtenbund und tarifunion, S. 20/21.

3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gleichstellungsstatistik des Bundes vom Juli 2014



Bundeswehr ist Frauensache: Zivile Gleichstellungsbeauftragte der Bundeswehrverwaltung zu Gast bei der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, (3. v.l.) im dbb forum berlin.

Beteiligungsunternehmen des Bundes sind sie zu 17,7 Prozent in den Aufsichtsräten, zu 8,2 Prozent in den Vorständen vertreten. Positiv hervortun kann sich hier lediglich ein Bundesland: In Berlin sind über 40 Prozent der Aufsichtsratsposten öffentlicher Betriebe weiblich besetzt.

Frauen in der Bundeswehrverwaltung

Die Bundeswehr ist reine Männersache – von wegen! Die Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehrverwaltungen haben viel zu tun: Mit rund 320 000 zivilen und militärischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt die Bundeswehr zu den größten deutschen Arbeitgebern. Knapp ein Sechstel der Bundeswehrbeschäftigten sind Frauen. Die meisten von ihnen sind jedoch keine Soldatinnen: Mehr als jede dritte Bundeswehrmitarbeiterin ist

in den zivilen Verwaltungen als Beamtin oder Arbeitnehmerin beschäftigt. Sie halten den Soldatinnen und Soldaten verwaltungstechnisch den Rücken frei und übernehmen alle nicht-militärischen Aufgaben. Damit bilden sie das zweite selbständige »Standbein« der Bundeswehr unter dem gemeinsamen Dach des Bundesministeriums der Verteidigung.

Starke gewerkschaftliche Rückendeckung aus dem dbb Verbund erhalten die Beschäftigten durch den Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB) und den Verband der Angestellten der Bundeswehr (VAB).

Aber auch die dbb bundesfrauenvertretung legt großen Wert auf einen regelmäßigen Austausch mit den zivilen Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehrverwaltungen vor Ort. Neben der Gleichstellung am Arbeitsplatz, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Dienst stehen auch die noch immer fortdauernde Bundeswehrreform und deren Auswirkungen für

die weiblichen Beschäftigten auf der aktuellen Gesprächsagenda. Vor allem der geplante Stellenabbau von derzeit circa 76 000 aktiv besetzten zivilen Dienstposten auf 55 000 stellt die Beteiligten vor große Herausforderungen.

Frauen im dbb

Immer mehr Frauen entscheiden sich für eine Mitgliedschaft im dbb. Zum Jahresende 2014 (Stand 1. Dezember) verzeichnete der gewerkschaftliche Dachverband insgesamt 3902 weibliche Mitglieder mehr als im Vorjahr. Damit gewann der dbb beinahe genauso viele Frauen wie Männer als Neumitglieder hinzu.

Insgesamt stieg die Mitgliederzahl zwischen 2010

und Ende 2014 um 21 855 auf 1 282 829. Davon sind 912 012 Beamte (2010: 905 747) und 370 817 Angestellte (2010: 355 227). In den Reihen des dbb organisiert sind nun 408 357 Frauen und 874 472 Männer.

Dies zeugt von zunehmenden Erwartungen, aber auch von hohem Vertrauen, das weibliche Beschäftigte der Arbeit des dbb entgegenbringen. Gleichzeitig spiegeln sich im starken Zuwachs an weiblichen Mitgliedern auch die sich wandelnden Personalstrukturen im öffentlichen Dienst wider. Immer mehr Frauen entscheiden sich für einen öffentlichen Arbeitgeber und wollen rechtlich gut vertreten sein. Innerhalb des dbb setzt der kräftige Zuwachs an weiblichen Mitgliedern ein deutliches politisches Signal: Frauenpolitik ist auch für die dbb Mitgliedsverbände ein wichtiges Thema!

Beamtenpolitik

Kein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind Grundrechtsträgerinnen und Grundrechtsträger wie alle anderen Bürger und Bürgerinnen auch. Ihnen steht daher auch die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerte Koalitionsfreiheit zu; sie können sich wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Arbeitnehmerbereich gewerkschaftlich organisieren. Die Koalitionsfreiheit wird allerdings durch die ebenfalls mit Verfassungsrang – in Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes – verankerten beamtenrechtlichen Strukturprinzipien geprägt und eingeschränkt. Konkret bedeutet dies, dass das Rechtsverhältnis der Beamtinnen und Beamten durch den (Bundes- oder Landes-) Gesetzgeber und nicht durch Tarifvertrag geregelt wird und dass im Konfliktfall die Durchsetzung der Interessen durch Streik nicht möglich ist.

Das Beamtenverhältnis ist somit ein vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichendes Beschäftigungsverhältnis. Es findet seine Legitimation in den besonderen Anforderungen an staatliche Leistungen und Aufgaben – kontinuierliche Aufgabenerfüllung und innere Neutralität gegenüber widerstreitenden Interessen. »Der Staat« muss funktionieren – überall und zu jeder Zeit und insofern unterscheidet er sich von einem privaten Unternehmen. Die Bindungen einer Beamtin oder eines Beamten haben insofern nicht »nur« eine verfassungsrechtliche Grundlage, sondern vor allem eine funktionale Bedeutung: Der Staat muss auf allen Ebenen – in Bund, Ländern und Gemeinden – sicherstellen, dass die ihm übertragenen Aufgaben nach rechtsstaatlichen Grundsätzen objektiv, neutral aber auch verlässlich und kontinuierlich erfüllt werden. Um dieses gesamtstaatliche Ziel sicher zu stellen, baut das Beamtenverhältnis auf einem Gefüge von Pflichten und Rechten auf, die wie zwei Seiten einer Medaille zusammengehören. Dazu zählen die – rechtlich in etwas altertümlicher Sprache formulierte – Pflicht zu »voller Hingabe an den Beruf« und das Streikverbot, ebenso wie auf der anderen Seite das Lebenszeitprinzip und das darauf aufbauende Versorgungsrecht.

So hat das Bundesverfassungsgericht bereits in seiner ersten Entscheidung zum Streikverbot für Beamte vom 11. Juni 1958 im Zusammenhang mit der Konkretisierung des Alimentationsgrundsatzes zur Begründung ausgeführt: »... ebenso wenig ist er [der Beamte] nach hergebrachten Grundsätzen befugt, zur Förderung gemeinsamer Berufsinteressen kollektive wirtschaftliche Kampfmaßnahmen zu ergreifen«. Artikel 33 Absatz 5 GG schränkt also als Regelung des Grundgesetzes die ebenfalls im Grundgesetz in Artikel 9 Absatz 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit ein. Aber nur, soweit dies durch den Stabilitätsauftrag geboten ist: Beamte können ihre Arbeitsbedingungen nicht aushandeln und dürfen nicht streiken, sie haben aber weiterhin das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen.

Dieses Streikverbot ist seither durch eine ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als Grundsatz des Berufsbeamtentums anerkannt. Es hat damit Verfassungsrang. Entgegen immer wieder auftauchender Meldungen hat sich an dieser Sach- und Rechtslage weder durch europäisches Recht oder europäische Entscheidungen noch durch sonstige Regelungen, etwa der internationalen Arbeitsorganisation, etwas geändert.

In der Praxis bedeutet das, dass die Beteiligung von Beamtinnen und Beamten an Streiks und streikähnlichen Maßnahmen, dazu zählen auch die verschiedenen Formen von »Dienst nach Vorschrift« oder »Bummelstreiks«, unzulässig sind und disziplinarrechtlich geahndet werden können. In keiner Weise beeinträchtigt ist allerdings das Recht der Beamten, sich außerhalb ihrer Dienstzeit solidarisch zu zeigen und insbesondere auch an Protestveranstaltungen teilzunehmen.

Umgekehrt dürfen die beamtenrechtlichen Bindungen allerdings von den Dienstherrn und Arbeitgebern nicht dazu benutzt werden, um Einfluss auf Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst zu nehmen. Da für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes die für Beamte geltenden Einschränkungen des Art. 33 Abs. 5 GG keine Anwendung finden, gelten hier die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie im vollen Umfang; das schließt das Streikrecht ein⁴.

4 dbb beamtenbund und tarifunion

Falsche Sicherheit: Beamtinnen sind ebenfalls von Altersarmut betroffen

Speziell bei den Pensionen der Beamtinnen besteht aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung Aufklärungsbedarf hinsichtlich der Alterseinkünfte. Denn entgegen häufiger Vorurteile müssen viele mit niedrigen Pensionen auskommen. Die Pensionshöhe ergibt sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Beide Faktoren führen dazu, dass sich bei den Beamtinnen der Gender Pay Gap doppelt auswirkt: Zum einen werden Phasen, in denen Beamtinnen in Teilzeit arbeiten, nur anteilig auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet. Das betrifft eine große Gruppe, da die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst (Beamte und Angestellte) bei über 32 Prozent liegt. Von diesen Teilzeitbeschäftigten sind wiederum fast 82 Prozent Frauen. Diese Frauen sind es, die sich um das Wohl der Familien kümmern, ob in der Pflege oder bei der Erziehung der Kinder.

Dazu sind die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Beamtinnen niedriger als die ihrer männlichen Kollegen. Auch wenn bei den Einkommen im öffentlichen Dienst kein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht wird, gelingt es den Frauen oftmals nicht, ebenso konstante Erwerbsbiografien vorzuweisen. Ihre Doppelrolle in Familie und Beruf führt zu längeren Beförderungswartezeiten, da ihre Arbeit oftmals von Vorgesetzten allein wegen ihrer Teilzeitarbeit schlechter beurteilt wird. Das hat zur Folge, dass sie oftmals am Ende ihrer Erwerbsbiografie aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe Ruhegehaltsbezüge erhalten als Männer.

Zum anderen führen familiäre Auszeiten für die Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen

zu Ausfallzeiten bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Gute Kinderbetreuung ist ebenfalls unverzichtbar, um Frauen überhaupt die Möglichkeit zu geben, zu arbeiten. Um den Gender Pension Gap der Beamtinnen zu verkleinern, muss die Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei den Pensionen gerechter werden. Bisher werden diese Zeiten für Kinder, die ab 1992 geboren wurden, über den Kindererziehungszuschlag berücksichtigt. Dabei wird im beamtenrechtlichen Versorgungsrecht ein eigentlich systemfremder Umweg, der dem Rentenrecht entlehnt ist, gewählt. Für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder wurden der Mutter je 6 Monate als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet.

Diese Problematiken sind auch mit der aktuellen Änderung der Mütterrente nicht korrigiert worden. Der Bund und die meisten Länder sperren sich bei der zeitlich- und inhaltsgleichen Übertragung der Mütterrente in das Pensionssystem und verweigern ihren Beamtinnen und Beamten die Gleichbehandlung. Die dbb bundesfrauenvertretung sieht das kritisch, denn Kindererziehung muss, egal in welchem Alterssicherungssystem, gleich viel wert sein. Es geht um die Anerkennung der Erziehungsleistung, da darf nicht mit verschiedenem Maß gemessen werden. Diese Gerechtigkeitslücke muss geschlossen werden. Nötig ist eine systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungszeiten, egal wann die Kinder geboren wurden. Hier fordert die dbb bundesfrauenvertretung eine entsprechende Korrektur. Dass dies geht, zeigt Bayern, das ab dem 1. Januar 2015 die verbesserte Mütterrente in den Beamtenbereich überträgt. Dieses Land kann hier mit gerechten Lösungen Vorbild für den Bund und die anderen Bundesländer sein, und mit einer verbesserten Anerkennung für vor 1992 geborene Kinder zeigen, dass sie ein von der dbb bundesfrauenvertretung lange kritisierendes Defizit abschaffen.

Tarifpolitik

Langfristige Entwicklungen hin zu einer geschlechtergerechten Bezahlung im öffentlichen Dienst, aber auch die Beseitigung allgemeiner Missstände, die eine tatsächliche gleiche Teilhabe von Männern und Frauen im Tarifsysteem ermöglichen, müssen nach Auffassung der dbb bundesfrauenvertretung bei den Tarifverhandlungen mehr und mehr berücksichtigt werden.

Bereits jetzt sind 53 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Sektor weiblich. Um den personellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sind Korrekturen im Tarifsysteem dringend notwendig. Deshalb setzte sich die dbb bundesfrauenvertretung in den vergangenen Jahren auch zunehmend dafür ein, die Situation der Frauen im Rahmen der Aktionen rund um die Tarifverhandlungen stärker sichtbar zu machen. »Ein ordentliches Plus am Monatsende ist eine große Erleichterung vor allem auch für berufstätige Mütter und Väter. Das sind die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern schuldig. Zusätzlich müssen

wir aber auch an den Arbeitsbedingungen arbeiten. Denn mit Geld allein lässt sich kein familienbewusstes Arbeitsklima schaffen. Damit meine ich: Flexiblere Arbeitszeitmodelle und konkrete Hilfestellungen bei der Organisation von Betreuungs- und Pflegeangeboten, die es ermöglichen, Kindererziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit dem Berufsleben zu vereinen, müssen obligatorisch angeboten werden«, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, anlässlich der Tarifrunde 2012 auf einer Kundgebung in Nürnberg. Gleichzeitig müsse auch die Ausgestaltung von Führungspositionen besser auf die Bedürfnisse von pflegenden und erziehenden Beschäftigten abgestimmt werden. Wildfeuer: »Führungsnachwuchs muss auch unter Teilzeitbeschäftigten gesucht und gefördert werden.«

Tarifverhandlungen 2011 bis 2015

Einkommensrunde 2011: »Wir Frauen halten mit!«

Anlässlich der Tarifrunde der Länder formulierte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung auch für weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst eine gerechte Teilhabe am wirtschaftlichen Aufschwung. »Wir Frauen halten mit und fordern 50 Euro Sockelbetrag und linear drei Prozent mehr für alle Landesbediensteten«, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 4. Februar 2011 zum Auftakt der Einkommensverhandlungen der Landesbeschäftigten 2011 in Potsdam. »Hundert Krankenschwestern und Lehrerinnen, Verwaltungsfachangestellte und Steuerbeamtinnen, Polizistinnen und Erzieherinnen sind täglich im Einsatz und sorgen trotz zunehmend schwieriger Arbeitsbedingungen zuverlässig dafür, dass unser Gemeinwesen reibungslos funktioniert.«

Es ist die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber, vor allem weibliche Beschäftigte verstärkt in den Fokus struktureller Veränderungen zu rücken. Schon jetzt fehlen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes



Die dbb bundesfrauenvertretung zeigt bundesweit Flagge.



Kurze Pause beim Tragen des Banners.

gut ausgebildete Fachkräfte. Mehr hochqualifizierte Frauen einzustellen, läge auf der Hand, betonte Wildfeuer: »Wenn wir die Qualität der staatlichen Verwaltungsleistung auf einem konstant hohen Niveau halten wollen, dann dürfen wir auch die brachliegenden Potentiale weiblicher Arbeitskräfte nicht länger unangetastet lassen.« Wildfeuer forderte die Tarifpartner auf, sich im eigenen Interesse am Ausbau eines auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen abgestimmtes Kinderbetreuungsangebots zu beteiligen. Nur so könnten Frauen zunehmend auch für Aufgabenfelder gewonnen werden, die eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitseinsätze wie im Falle von Schicht- oder Wochenenddiensten erforderten.

Frauen machten bereits jetzt den Großteil der Beschäftigten im öffentlichen Sektor aus und ihr Anteil steige zusehends. Auffällig sei dennoch, dass Berufsgruppen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, noch immer schlechter vergütet würden als solche, in denen der Männeranteil überwiege, betonte Wildfeuer, die sich für die von den Gewerkschaften geforderte Umsetzung der Vereinbarung vom 1. März 2009 zur Eingruppierung innerhalb der Einkommensrunde 2011 aussprach. Insbesondere im Bereich der Lehrkräfte müsse eine schnelle Lösung herbeigeführt werden.

Einkommensrunde 2012: Frauen im öffentlichen Dienst fordern faire Bezahlung

Bereits im Vorfeld der Einkommensverhandlungen 2012 von Bund und Kommunen mit den Tarifpartnern hatten weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst Flagge gezeigt und im Rahmen der dbb Truck-Tour über die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst informiert. Der Truck hatte nach dem Auftakt in Berlin am 17. Februar 2012 Station in zahlreichen Städten gemacht, unter anderem in Bonn, Nürnberg und Potsdam, dem Ort der Verhandlungen.

Unter dem Motto »Frauen stärken – Starke Löhne« unterstützte die dbb bundesfrauenvertretung die Forderung der Bundestarifkommission und des dbb Bundesvorstands, die Löhne für die rund zwei Millionen Tarifbeschäftigten in Bund und Kommunen um 6,5 Prozent, mindestens aber um 200 Euro, zu erhöhen.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den Verwaltungen sind Frauen. Sie tragen die Hauptlast der Verantwortung in Schulen, Kinderbetreuungs-einrichtungen und im Gesundheits- und Pflegesektor. Über ihre Zukunft und ihre Löhne müssen wir uns Gedanken machen. Am 28. Februar 2012 hatte der dbb Truck vor der Lorenzkirche in Nürnberg



Jutta Endrusch, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, hat sich als Lehrerin das passende Banner ausgewählt.

Halt gemacht, um mehrere hundert Passanten der Fußgängerzone auf die Situation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen. Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, stellte fest, dass Frauen auch im öffentlichen Dienst weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Das läge vor allem daran, dass sie in Berufen arbeiteten, die schlechter eingruppiert seien als solche, die hauptsächlich von Männern ausgeführt würden. Insbesondere in den Berufen im Bereich Erziehung und Unterricht betrage der Verdienstunterschied 21 Prozent.

Deshalb forderte Wildfeuer, die enorme Leistung von in den Kommunen und der Bundesverwaltung beschäftigten Frauen angemessen zu bezahlen und stärker in den arbeitsmarktpolitischen Fokus zu rücken. So müsse der Berufsalltag im öffentlichen Dienst für weibliche Lebensläufe diskriminierungsfrei gestaltet werden. Dazu müsse über flexiblere Arbeitszeiten nachgedacht werden, es müssten Betreuungsempässe beseitigt und Führungspositionen auch in Teilzeit ermöglicht werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf müsse am Arbeitsplatz »öffentlicher Dienst« zur Selbstverständlichkeit für Mütter, aber auch für Väter werden.

Aber nicht nur die finanzielle Aufwertung der Entgelte sei laut Wildfeuer dringend notwendig. Auch die enorme Leistung von in Kommunen und Bundesverwaltung beschäftigter Eltern müsse stärker gewürdigt werden. Ein ordentliches Plus am Monatsende sei eine große Erleichterung vor allem auch für berufstätige Mütter und Väter. Das seien

die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern schuldig. Zusätzlich müsse aber auch an den Arbeitsbedingungen gearbeitet werden. Denn mit Geld allein lasse sich kein familienbewusstes Arbeitsklima schaffen. Flexiblere Arbeitszeitmodelle und konkrete Hilfestellungen bei der Organisation von Betreuungs- und Pflegeangeboten, die es ermöglichen, Kindererziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit dem Berufsleben zu vereinen, müssen obligatorisch angeboten werden. Gleichzeitig müsse auch die Ausgestaltung von Führungspositionen besser auf die Bedürfnisse von pflegenden und erziehenden Beschäftigten abgestimmt werden.

Solide und vernünftige Lösung

In einer dritten Verhandlungsrunde, nach mehr als 40 Stunden Verhandlungsmarathon einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Nacht vom 30. zum 31. März 2012 in Potsdam schließlich auf lineare Einkommenssteigerungen von insgesamt 6,4 Prozent, bei einer Laufzeit von 24 Monaten. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen bekamen zum 1. März 2012 3,5 Prozent, ab 1. Januar 2013 1,4 Prozent und ab 1. August 2013 weitere 1,4 Prozent mehr.

Mit dem Tarifabschluss war aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung eine solide und vernünftige Lösung erzielt worden. Die Arbeitgeber hatten ein deutliches Signal an die vielen Frauen gesendet, die tagtäglich dafür sorgen, dass es in den Kommunal-



Auch in Sachsen wird demonstriert.

und Bundesverwaltungen rund laufe. Schließlich stellten sie mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und trügen damit auch die Hauptverantwortung im Verwaltungsbetrieb, betonte Wildfeuer und forderte eine Zeit und inhaltsgleiche Übertragung des Ergebnisses auf den Bundesbeamtenbereich, denn nur so erhielten auch die 360 000 Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst wieder Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung.

Die wesentlichen Inhalte der Tarifeinigung von 2012 umfassen neben den tabellenwirksamen Lohnsteigerungen für Tarifbeschäftigte und Auszubildende um 6,4 Prozent auch eine altersdiskriminierungsfreie Regelung zum Urlaub. Danach erhalten alle Tarifbeschäftigten 29 Tage Erholungsurlaub, mit Vollendung des 55. Lebensjahres 30 Tage – aufgrund des steigenden Erholungsbedürfnisses. Außerdem wurden verbindliche Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden und Verbesserungen bei der Übernahme von Fahrtkosten zu auswärtigen Berufsschulen vereinbart.

Tarifverhandlungen 2013: Kompromiss mit bitterem Beigeschmack

Mit dem Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Landesbeschäftigten im Jahr 2013 ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein respektable Kompromiss gelungen. Mit 5,6 Prozent mehr Einkommen in den kommenden zwei Jahren können

die Beschäftigten der Länder den Anschluss an die Einkommensentwicklung halten. Auch die Zusage, allen Beschäftigten vom ersten Tag an einen Anspruch auf 30 Urlaubstage zu gewähren, könne als Erfolg gewertet werden, so Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Mitglied der dbb Bundestarifkommission, am 11. März



Mit vollem Einsatz!



Impressionen in Magenta

2013. Jetzt gelte es, auch die Frauen und Männer im Beamtendienst am Entgeltplus zu beteiligen, betonte die Vorsitzende und forderte eine ergebnisgleiche Übertragung des Tarifabschlusses auf die Landesbeamtinnen und -beamten.

Trotz vorzeigbarer Lohnsteigerung komme aber auch dieser Tarifabschluss mit einem bitteren Beigeschmack daher, beanstandete Wildfeuer, die sich mehr für die angestellten Lehrerinnen und Lehrer erhofft hatte. Die Entgeltordnung wurde zum wiederholten Mal vertagt. Es sind die Frauen, die die Mehrheit im Schuldienst stellen, deshalb zeigen die Verhandlungen deutlich: Frauen blieben das benachteiligte Geschlecht, wenn es um Lohnverhandlungen gehe, kritisierte Wildfeuer.

Das Tarifergebnis von 2013 im Einzelnen:

Die rund 800 000 Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Länder erhielten eine lineare Anhebung ihrer Gehälter

- um 2,65 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2013 sowie
- um 2,95 Prozent zum 1. Januar 2014.

Auszubildende erhalten anstelle der linearen Anhebung zum 1. Januar 2013 einen Sockelbetrag in Höhe von 50 Euro und nehmen wie alle anderen Beschäftigten an der linearen Erhöhung zum 1. Januar 2014 teil.

Alle Beschäftigten haben künftig Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr, Auszubildende bekommen 27 Urlaubstage (alt: 26 Urlaubstage) pro Jahr.

Bei vorausgesetztem Bedarf werden alle Auszubildenden für zwölf Monate übernommen, im Anschluss – bei entsprechender Bewährung – unbefristet.

Tarifverhandlungen öffentlicher Dienst 2014

Die Linearerhöhung von 3,0 Prozent in 2014 und 2,4 Prozent 2015 bringen reale Einkommenszuwächse für alle Beschäftigten. So lautete das Fazit des dbb zur Tarifeinigung der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen am



Starke Frauen demonstrieren für starke Löhne.

1. April 2014 in Potsdam. Zudem führte der tabellewirksame Mindestbetrag von 90 Euro zu einer überdurchschnittlichen Gehaltserhöhung bei den unteren Einkommensgruppen von bis zu 7,6 Prozent (in EG2) und ist damit eine echte soziale Komponente.

Auch die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte das Ergebnis: »Vor allem die überwiegend weiblichen Beschäftigten, wie etwa die vielen kommunal Beschäftigten Erzieherinnen, die am unteren Ende der Einkommensskala stehen, werden von dem Tarifabschluss profitieren«, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Gleichzeitig forderte Sie Bundesinnenministers Thomas de Maizière auf, das Tarifergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten des Bundes zu übertragen. Wildfeuer: »Die Übertragung des Tarifabschlusses heißt, die Leistung aller Beschäftigten, von Beamtinnen und Beamten wie Tarifbeschäftigten, in gleichem Maße wertzuschätzen, aber auch die Versorgungsempfängerinnen und -Empfänger dürfen nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt werden.



Auch die bei Redaktionsschluss noch nicht beendete Tarifrunde der Länder 2015 nahm Helene Wildfeuer am 19. Februar 2015 in Nürnberg zum Anlass, um für eine faire und gerechte Bezahlung zu plädieren.

Einkommensgerechtigkeit für Lehrkräfte und Erzieherinnen

Im Lehrerbereich hat sich in Sachen Entgeltgleichheit immer noch nichts getan. Nach wie vor wird Lehrerinnen und Schulleiterinnen im öffentlichen Dienst eine faire Bezahlung verweigert.

Das Problem stellt sich verschärft im Grundschulbereich, zunehmend aber auch in einigen Schulformen der Sekundarstufe I. Insbesondere Lehrkräfte an Grundschulen – und das sind in einigen Bundesländern bis zu 98 Prozent Frauen – weisen die höchste Unterrichtsverpflichtung auf, stehen aber bei der Bezahlung am unteren Ende der Einkommensskala. Der öffentliche Arbeitgeber verweigert den dort beschäftigten Kolleginnen immer noch die Anerkennung auf Gleichwertigkeit ihrer Arbeit und mutet ihnen stattdessen eine Bezahlung nach Schuhgröße ihrer Schüler zu. Dieselbe Logik steckt dahinter, wenn Grundschulschulleiterinnen für ihre Führungsaufgaben kaum Leitungszeit und keine adäquate Bezahlung erhalten.

Ordnungspolitisch ist dies ein Riesenversäumnis, gegenüber den Betroffenen ein großes Unrecht und zur Gewinnung von jungen Menschen für das Lehramt ein echtes Defizit. Dieser Missstand muss seitens der TdL endlich behoben werden. Die Schaffung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte im Rahmen der Einkommensrunde 2015 wäre in diesem Zusammenhang ein erster und wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Anders stellt sich die Situation an Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs dar. Hier ist der Anteil der Männer – insbesondere bei den Beförderungsämtern und den Funktionsstellen – signifikant höher. Hier könnte durch eine gezielte Besetzung von Schulleitungsposten mit Frauen gegengesteuert werden. Dazu braucht es eine langfristige und geschlechtergerechte Personalentwicklungspolitik, die Potenziale geeigneter Kandidatinnen bei der Besetzung von Beförderungsämtern oder Schulleitungsposten anerkennt und die Ausübung des Amtes auch in Teilzeit ermöglicht. In diesem Zusammenhang wäre Jobsharing sicherlich auch eine interessante Alternative, über die es lohnt nachzudenken.

Auch in den Kindertagesstätten ist die Einkommenssituation der dort Beschäftigten mehr als bedenklich. Hier arbeiten zwei von drei Erzieherinnen in Teilzeit und das in den unteren Entgeltgruppen.

Vor diesem Hintergrund kommt den in 2015 anstehenden Tarifverhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst eine besondere Bedeutung zu: Eine adäquate Grundeingruppierung, die Berücksichtigung erworbener Zusatzqualifikationen sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen und Eingruppierungsregelungen bei den Kita-Leitungen wären für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wichtige Signale, das Problem der fehlenden Geschlechtergerechtigkeit bei der Bezahlung zu entschärfen.

Tarifabschluss zur Zusatzversorgung: Mutterschutzzeiten werden stärker berücksichtigt

Mit dem am 30. Mai 2011 verhandelten Abschluss der dbb tarifunion mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) werden Mutterschutzzeiten künftig automatisch in der Zusatzversorgung berücksichtigt. Zeiten, die zwischen dem 18. Mai 1990 und dem 31. Dezember 2011 genommen wurden, müssen mittels eines schriftlichen Antrags gegenüber der Zusatzversorgungseinrichtung mit entsprechenden Nachweisen geltend gemacht werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung bezeichnete den Abschluss zur Zusatzversorgung als »gleichstellungsrechtliche Wertmarke«, da Mutterschutzzeiten künftig als Umlagezeiten bei den Ansprüchen auf eine Betriebsrente berücksichtigt werden und als Wartezeiten für die Zusatzversorgung auch rückwirkend ab dem 18. März 1990 anspruchrelevant sind. Damit werde eine von der dbb bundesfrauenvertretung seit langem beanstandete Benachteiligung aufgrund des Geschlechts aus dem Zusatzversicherungsrecht beseitigt, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, deutlich. Bisher hätten Frauen, die aufgrund von Mutterschutzzeiten ihre Erwerbsbiographie qua Gesetz unterbrechen mussten, gegenüber



Tarifrunde 2015 – Gemeinsam stark in Nürnberg



Im März 2014 führte die dbb Tarifkommission harte Verhandlungen um die Einkommenssteigerung der Kommunal- und Bundesbeschäftigten. Die dbb bundesfrauenvertretung nutzte die politisch prominent besetzte 11. Frauenpolitische Fachtagung, um mit einem »Frauen-Flashmob zur Tarifrunde 2014« auf die Situation der weiblichen Bundes- und Kommunalbeschäftigten aufmerksam zu machen. Mehr als 200 Frauen (und Männer) aus dem öffentlichen Dienst demonstrierten im dbb forum berlin für faire Einkommenschancen.

Männern eine Schlechterstellung in Kauf zu nehmen und das gutgemeinte Schutzinstrument führte in vielen Fällen zu merklichen Renteneinbußen. Innerhalb der Mutterschutzfrist besteht lediglich der Anspruch auf Lohnersatzleistungen, weshalb betriebliche Abgaben für die Zusatzversicherung bisher nicht abgeführt wurden. Diese Zeiten trugen damit auch nicht anspruchsbegründend zu den Wartezeiten bei. Viele Frauen konnten so die vorgegebene Mindestanzahl an umlagefähigen Monaten nicht erreichen, die nötig ist, um die betriebliche Zusatzversorgung abrufen zu können.

Hinsichtlich der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. April 2011 (Aktenzeichen 1 BvR 1409/10) zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten aus dem Jahr 1988 in der Zusatzversorgung (siehe auch II.II. **Versorgungssysteme**) hatten die Tarifvertragsparteien nach Prüfung der Entscheidungsgründe Gespräche aufgenommen und diese erfolgreich mit dem Bund und der Tarif-



Demonstration anlässlich der Tarifrunde 2013 in Bayern

gemeinschaft deutscher Länder (TdL) am 24. November 2011 zum Abschluss gebracht.

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hatte dazu seinerzeit angekündigt, ihren Versicherten einen maschinenlesbaren Antragsvordruck für die Geltendmachung bislang nicht berücksichtigter Mutterschutzzeiten zum Download im Internet zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus hatte sie zugesagt, die Versicherten im Rahmen der jährlichen Versicherungsnachweise ausdrücklich auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten als Umlage Monate zu beantragen. Die VBL ging davon aus, nach erfolgter technischer Umsetzung Anträge zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten als Um-

lagezeiten ab dem zweiten Quartal 2012 bearbeiten zu können.

In den Fällen, in denen der Rentenfall zur Zeit des Tarifabschlusses bereits eingetreten war, wandte die VBL die Ausschlussfrist gemäß § 52 Satz 1 und 2 der Satzung mit der Maßgabe an, dass der Anspruch auf eine Betriebsrente (bei erstmaliger Erfüllung der Wartezeit durch die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten als Umlagezeiten) oder auf Erhöhung der Betriebsrente wenigstens rückwirkend vom 1. Mai 2009 an berücksichtigt wurde, wenn der Antrag bis spätestens 31. Dezember 2012 eingegangen war. Hessen hat trotz des Austritts aus der TdL hier nachgezogen und entsprechende Regelungen getroffen.

Anerkennung von Mutterschutzzeiten in der VBL: Verfassungsgericht beseitigt Diskriminierung

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer hat den am 17. Mai 2011 veröffentlichten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts als wichtigen Schritt bei der Beseitigung einer jahrelangen Ungleichbehandlung berufstätiger Mütter gewertet. »Durch diese Bestimmung aus der alten VBL-Satzung wurden Mütter gleich doppelt diskriminiert«, erklärte Wildfeuer am 23. Mai 2011 in Berlin. »Zum einen wurden Frauen mit Mutterschutzzeiten gegenüber männlichen Arbeitnehmern ungleich behandelt, da deren Erwerbsbiografien zu keiner Zeit durch die vom Gesetzgeber zwingend vorgeschriebenen Mutterschutzzeiten unterbrochen werden müssen. Zum anderen wurden die Mütter gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern diskriminiert, die Krankengeld und einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers bezogen hatten. Diese Krankheitszeiten wurden – im Gegensatz zu den Mutterschutzfristen – bei Berechnung der VBL-Rente als voll umlagefähige Monate angerechnet.«

Dem Beschluss der 3. Kammer des Bundesverfassungsgerichts (Az.: 1 BvR 1409/10) lag die in zwei Instanzen erfolglose Beschwerde einer Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zugrunde, die über ihren Arbeitgeber bei der VBL versichert war. Die Frau hatte sich 1988 für rund drei Monate im gesetzlichen Mutterschutz befunden. Die VBL hatte in ihrem Fall einen Anspruch auf Betriebsrente mit der Begründung abgelehnt, dass sie nur 59 anstelle der erforderlichen 60 Umlagemonate angesammelt habe. Damit bestehe kein Rentenanspruch, da ihre Mutterschutzzeiten nicht angerechnet werden könnten. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts steht der Klägerin nun zu, eine Anrechnung ihrer Mutterschutzzeiten auf die Wartezeit zu verlangen.

Nach der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Rechtslage gewährte die VBL nur jenen versicherten Arbeitnehmern Ansprüche auf eine betriebliche Versorgungs- bzw. Versicherungsrente, die eine Wartezeit von 60 sogenannten Umlagemonaten erfüllten. Da das Mutterschaftsgeld steuerfrei gestellt ist, wurden nach der alten Rechtslage für die Mutterschutzzeiten keine Umlagen durch den Arbeitgeber gezahlt, mit der Folge, dass die Zeiten des Mutterschutzes bei der Wartezeitberechnung keine Berücksichtigung fanden. Demgegenüber wurden nach einer speziellen Anrechnungsregel der VBL-Satzung sämtliche Krankheitszeiten, in denen ein Arbeitnehmer gesetzliche Lohnfortzahlung oder einen Krankengeldzuschuss nach den tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes erhalten hat, als Umlagezeiten berücksichtigt. Als Umlagemonat galt ein Kalendermonat, für den der Arbeitgeber eine Umlage für mindestens einen Tag für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entrichtet, das heißt nach der Definition in der VBL-Satzung der Arbeitnehmer steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat.

Da das Mutterschaftsgeld steuerfrei gestellt ist, wurden nach der alten Rechtslage für die Mutterschutzzeiten keine Umlagen durch den Arbeitgeber gezahlt, mit der Folge, dass die Zeiten des Mutterschutzes bei der Wartezeitberechnung keine Berücksichtigung fanden.

Bundespolitik

Bundestagswahlen 2013: Die Politik der Großen Koalition – Einschätzungen der dbb bundesfrauenvertretung

Im Umfeld der Bundestagswahlen 2013 hat sich die dbb bundesfrauenvertretung intensiv mit den Wahlprogrammen der Parteien auseinandergesetzt und Fragen an die Kanzlerkandidaten gestellt, die mit deren Antworten im dbb magazin abgedruckt wurden, sich mit dem Koalitionsvertrag auseinander gesetzt und die eigenen Positionen verdeutlicht.

Dabei wurde ein konkreter Bezug zu den demografischen Herausforderungen, denen sich die Politik stellen muss, gewählt. Die Statistiker rechnen mit einer rapiden Alterung der Gesellschaft. Im Jahr 2060 wird ein Drittel der Bevölkerung 65 Jahre und älter sein. Mindestens 60 Prozent davon, so prognostizieren die Experten, werden weiblich sein. Wenn die sozialen Sicherungssysteme und das Gesundheitssystem nicht an die bevorstehenden Entwicklungen angepasst werden, droht eine Katastrophe. Vor allem Frauen gehören schon jetzt zu den Verliererinnen im Alter. Bereits heute verfügen sie im Ruhestand über weniger als die Hälfte der Renten und Versorgungsbezüge wie Männer. Der Grund dafür ist in den Erwerbsstrukturen und in den Alterssicherungssystemen begründet, die noch immer auf männliche Lebensverläufe ausgelegt sind. Frauen, die aufgrund von Teilzeitarbeit, Erziehungs- und Pflegezeiten nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine angemessene Alterssicherung erfüllen, droht ein hohes Risiko, im Alter arm zu sein. Zu den wichtigsten Punkten im Einzelnen:

Lebensverlaufsperspektive berücksichtigen

Mit dem Konzept einer Mütterrente für Mütter, die ihre Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren haben, geht die Koalition einen ersten Schritt in die Richtung, die Kindererziehungszeiten vor 1992 besser in der Altersversorgung anzuerkennen. Allerdings führt die Anerkennung von nur einem zusätzlichen Rentenpunkt nicht zu einer vollen Gleichbehandlung mit Elternteilen, die Erziehungsleistungen nach 1992 erbracht haben. Aus Sicht der dbb bun-

desfrauenvertretung kann eine volle Gleichbehandlung beider Gruppen nur darüber herbeigeführt werden, dass für Kindererziehungsleistungen vor 1992 ebenso wie für diejenigen nach dem 1. Januar 1992 drei Rentenpunkte anerkannt werden. Wenn auch die Mütterrente als positives Signal gewertet werden kann, fordert die dbb bundesfrauenvertretung weiterhin mit aller Entschiedenheit eine Beseitigung der Ungleichbehandlung von Kindererziehungszeiten, die vor bzw. nach dem 1. Januar 1992 erbracht wurden. Eine systemgerechte Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeit bei der Beamtenversorgung, und zwar unabhängig vom Alter der Mutter und unabhängig vom Geburtsjahrgang der Kinder, ist notwendig. Analog dazu sind auch Pflegezeiten für Angehörige bei der Beamtenversorgung und in der Rente besser als bisher zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung hatte im Bundesgleichstellungsbericht 2012 die Lebensverlaufsperspektive als Maßstab für die Beurteilung von Erwerbsbiografien in den Mittelpunkt gestellt. Gerade Frauen haben häufige Unterbrechungen der Erwerbsbiografie aufgrund von familiären Verpflichtungen. Diese Unterbrechungen führen in der weiteren Entwicklung zu Einbußen und zu niedrigen Einkünften im Alter.

Fortentwicklung des Teilzeitrechts

Um diese Nachteile abzufedern, muss das Teilzeitrecht weiterentwickelt werden. Einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit auf Seiten der Beschäftigten zu schaffen und mit einem Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Arbeitszeit zu verbinden, ist sinnvoll. Allerdings darf diese Möglichkeit nicht als Entschuldigung und Rechtfertigung dafür missbraucht werden, dass vermehrt befristete Teilzeitstellen ausgeschrieben werden. Der Anspruch, von einer Teilzeitbeschäftigung wieder in eine Vollzeitstelle zurückzukehren (Rückkehrrecht), reicht aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung nicht aus, weil dies voraussetzt, dass die Arbeitnehmerin zuvor einmal eine Vollzeitstelle inne hatten. Dies ist aber nicht immer der Fall. Damit Teilzeit nicht zur »perspektivlosen Dauerfalle« wird, ist es wichtig, dass Teilzeitkräfte einen leichteren Zugang zu Vollzeitstellen erlangen, auch wenn sie zuvor keine Vollzeitstelle innegehabt haben. Die dbb bundes-

frauenvertretung fordert einen Anspruch Teilzeitbeschäftigter auf Aufstockung bzw. Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung. Teilzeit ist allenfalls als vorübergehendes Modell geeignet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber zu übertragen, ist positiv. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeitsphasen stehen in einem engen Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert eine verbesserte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegeleistungen nicht nur in den Alterssicherungssystemen, sondern auch in der Leistungsbewertung. Die Leistungsbewertung von Teilzeitkräften muss diskriminierungsfrei gestaltet werden. Teilzeit darf nicht als Karrierehemmnis wirken.

Förderung der Telearbeit

Der Appell, selbstbestimmte Telearbeitsplätze als Instrument der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, richtet sich im Koalitionsvertrag an die Wirtschaft einerseits und die Tarifpartner andererseits. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert den Ausbau alternierender Telearbeitsplätze im öffentlichen Dienst und bessere Möglichkeiten für Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsort flexibler zu bestimmen. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die Zusage der Koalitionspartner, das Angebot an Telearbeitsplätzen im öffentlichen Dienst weiter auszubauen.

Beruflicher Wiedereinstieg

Die neue Bundesregierung will Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen und fördern. Beim Thema Wiedereinstieg ist im Koalitionsvertrag nur von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach einer Familienzeit die Rede. Hier muss neben dem Tarifbereich auch der Beamtenbereich mit bedacht werden. Wichtig ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung, dass auch längere Familienphasen nicht zu einem völligen Herausfallen aus dem Erwerbsleben führen. Gerade Frauen in der sogenannten »stillen Reserve« brauchen besondere Unterstützung. Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen muss es sein, dass mög-

lichst wenig Frauen überhaupt in die »stille Reserve« kommen, wo sie leider häufig bleiben, ohne je wieder den Anschluss ans Erwerbsleben zu erlangen. Das Programm »Perspektive Wiedereinstieg« wirkt als Erleichterung beim Wiedereinstieg und sollte auch die Berufe im öffentlichen Dienst stärker in den Blick nehmen.

Positiv ist die geplante bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung muss hier aber auch eine positive Berücksichtigung sonstiger Familienphasen wie zum Beispiel der Pflege pflegebedürftiger Angehöriger, die zunehmend dazu führt, dass gerade Frauen im Beruf pausieren, erfolgen.

Elternzeit / Elterngeld

Ausdrücklich begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung die Pläne, Elternzeit und Elterngeld flexibler zu gestalten. Bei der Elternzeit sollen zukünftig 24 statt bisher nur zwölf Monate auf einen Zeitpunkt zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden können. Der übertragbare Zeitraum wird damit gegenüber der bisherigen Regelung verdoppelt. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung wäre eine Ausweitung der Altersgrenze zum 14. Lebensjahr des Kindes wünschenswert.

Auch die verbesserten Möglichkeiten für die gemeinsame Inanspruchnahme von Elterngeld neben einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit (»ElterngeldPlus«) erscheint sinnvoll, um über die nicht nur geringfügige Teilzeittätigkeit den Anschluss an den Beruf auch während des Elterngeldbezuges zu erhalten. Allerdings kommt es hier noch auf die konkrete Ausgestaltung an. Das bisherige Konzept von ElterngeldPlus sieht einen Partnerschaftsbonus in Höhe von zehn Prozent des Elterngeldes vor, wenn die Elterngeldbeziehenden beide parallel zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Vorausgesetzt wird also für beide Elternteile das Beibehalten einer eher vollzeitnahen Teilzeittätigkeit, um in den Genuss des Bonus zu kommen. 20 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche sollten als untere Grenze festgelegt und der Bonus höher ausgestaltet werden.



»Gerechtigkeit statt Sackgasse«, das Motto hatte die DBB Landesfrauenvertretung NRW für ihre Fachtagung am 10. Februar 2014 in Düsseldorf bewusst gewählt, um damit die Frage der Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft aufzugreifen. v. l. Elke Janßen, Helene Wildfeuer, Staatssekretärin Martina Hoffmann-Badache, Prof. Dr. Gottfried Richtenhagen, Gabriela Rosenbaum, Andrea Sauer-Schnieber, Jutta Endrusch und Elke Stirken

Kinderbetreuungsinfrastruktur

Die Kindertagespflege und ihr Berufsbild sollten weiterhin gestärkt werden. Für das Gesamtkonzept einer qualitativ hochwertigen Betreuung ist es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung unerlässlich, dass Erzieherinnen und Erzieher mindestens auf Fachhochschulniveau ausgebildet werden.

Verbesserungen für Familien im Steuerrecht

Die Koalition betont, dass die Gesellschaft starke Familien braucht. Zu einer Stärkung von Familien gehört aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung eine bessere Berücksichtigung im Steuerrecht. Das Steuerrecht muss sich stärker als bisher am Vorhandensein von Kindern orientieren. Deswegen fordert die dbb bundesfrauenvertretung die volle Absetzbarkeit von erwerbsbedingten Kinderbe-

treuungskosten als Werbungskosten, bzw. als Betriebskosten.

Negativ auf Frauenerwerbsarbeit wirkende Anreizsysteme müssen einer kritischen Prüfung unterzogen werden. Hierzu gehört es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung auch, das Ehegattensplitting im Hinblick auf sich wandelnde Lebens- und Familienformen zu überdenken und zeitgemäß anzupassen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Die Inanspruchnahme haushaltsnaher und familienunterstützender Dienstleistungen muss attraktiver gemacht werden. Dazu gehört für die dbb bundesfrauenvertretung auch eine bessere steuerliche Berücksichtigung solcher Dienstleistungsangebote für diejenigen, die sie in Anspruch nehmen.

Frauenquote / Frauen in Führungspositionen

Die Koalition will den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Aufsichtsräte, die ab 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Sitze frei bleiben, ist als erster Schritt richtig, aber nicht ausreichend. Insbesondere wird das Thema Frauenquote in keiner Weise auf den öffentlichen Dienst bezogen. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung müssen auch für den öffentlichen Dienst und seine Führungspositionen Geschlechtermargen von mindestens 30 Prozent festgelegt werden; die Nichterreichung der Ziele muss mit Sanktionen verknüpft werden. Die dbb bundesfrauenvertretung hätte sich ein Bekenntnis zu einer umfassenderen Quotenregelung, etwa nach dem Muster der 2012 im Bundestag gescheiterten Initiative, auch für die Führungspositionen im öffentlichen Dienst gewünscht.

Entgeltgleichheit

Die dbb bundesfrauenvertretung ist wie die Koalitionspartner der Meinung, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist. Der nach wie vor bestehende Missstand hatte die dbb bundesfrauenvertretung bereits im Jahr 2009 zu einem Expertengespräch unter Beteiligung des BMI und des BMFSFJ zum Thema Entgeltgleichheit veranlasst. Um eine Sensibilisierung der Gesellschaft dafür zu erreichen, dass nach wie vor geschlechterspezifische Lohnunterschiede bestehen, sollten Projekte wie der Equal Pay Day weiter gefördert werden.

Das Prinzip »gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit« durchzusetzen, setzt in der Politik, aber auch bei den Tarifpartnern einen Denkprozess darüber voraus, wann Arbeiten »gleichwertig« sind. Bisher sind technische Arbeiten im Allgemeinen höher bezahlt als solche Arbeiten, bei denen es mehr auf soziale Kompetenzen ankommt und die Vorrangigkeit von Frauen wahrgenommen werden. Dieser gesamtgesellschaftliche Sensibilisierungsprozess sollte von der Politik mit angestoßen werden und im Ergebnis mit dazu beitragen, geschlechtsspezifische Lohndifferenzen zu bekämpfen.

Geschlechtergerechte Berufswahl

Die Berufs- und Studienfachwahl ist stark von traditionellen Rollenbildern geprägt. Es ist deshalb wichtig, Mädchen und junge Frauen umfassend über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten zu informieren. Projekte, wie der jährlich stattfindende Girls' Day, durch den Mädchen für technische (MINT-)Berufe begeistert werden sollen, sollten deshalb weiter gefördert werden.

Pflege

Den Pflegebedürftigkeitsbegriff auf neue Bedürfnisse anzupassen und neu zu definieren, ist insbesondere für den Bereich demenzieller Erkrankungen notwendig. Gerade solche Menschen werden häufig von – meist weiblichen – Angehörigen im häuslichen Umfeld gepflegt. Pflegeleistungen müssen in allen Alterssicherungssystemen besser als bisher für die Alterssicherung der Pflegenden anerkannt werden.

Die Auszeit bei der Pflege, für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation brauchen, mit einer Lohnersatzleistung analog dem Kinderkrankengeld zu koppeln, ist ein positiver Schritt. Die Koalition hat ihren Willen festgeschrieben zu überprüfen, ob die Anrechnung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung verbessert werden kann. Dies muss systemkonform auch für den Bereich der Beamtenversorgung bedacht werden.

Die Pflegeausbildung sollte insgesamt verbessert werden, um Pflege qualifizierter anbieten zu können.

Regelaltersgrenze / flexibler Eintritt in den Ruhestand

Bei der Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen, dürfen nicht nur Zeiten der Arbeitslosigkeit mit berücksichtigt werden. Eine bessere Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sowie Berücksichtigungszeiten bei der Berechnung der Beitragsjahre ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung zwingend notwendig, damit auch Frauen die Chance haben, 45 Beitragsjahre und damit den früheren Renteneintritt zu erreichen. Die Möglichkeiten des freiwilligen flexiblen Übergangs in den Ruhestand sollten erweitert werden.



Relax Rente: die flexible Vorsorgelösung für eine sorgenfreie Zukunft.

Private Altersvorsorge ist auch für Tarif-Beschäftigte im Öffentlichen Dienst und Beamte unverzichtbar. Mit der **Relax Rente** hat die DBV eine sichere Altersvorsorge entwickelt. Denn die **Relax Rente** passt sich über die gesamte Laufzeit ganz flexibel Ihren Bedürfnissen an. So genießen Sie das gute Gefühl, die richtige Entscheidung getroffen zu haben – und wir kümmern uns um Ihre Anlage.

Empfohlen vom



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

**Gerne erstellen wir Ihre ganz persönliche
Vorsorgeanalyse.**

**Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer
in Ihrer Nähe beraten.**

Mehr Informationen erhalten Sie unter

www.DBV.de oder unter

Kostenloser Kundenservice: 0800 320 320 6

Fax: 0800 320 320 8

Spezialist für den Öffentlichen Dienst.

DBV

Ein Unternehmen der AXA Gruppe

Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Ein neues Frauenpolitisches Netzwerk

Die produktive Zusammenarbeit mit dem Bundesfamilienministerium ist in der Zeit nach dem 10. Bundesfrauenkongress weiterhin intensiviert

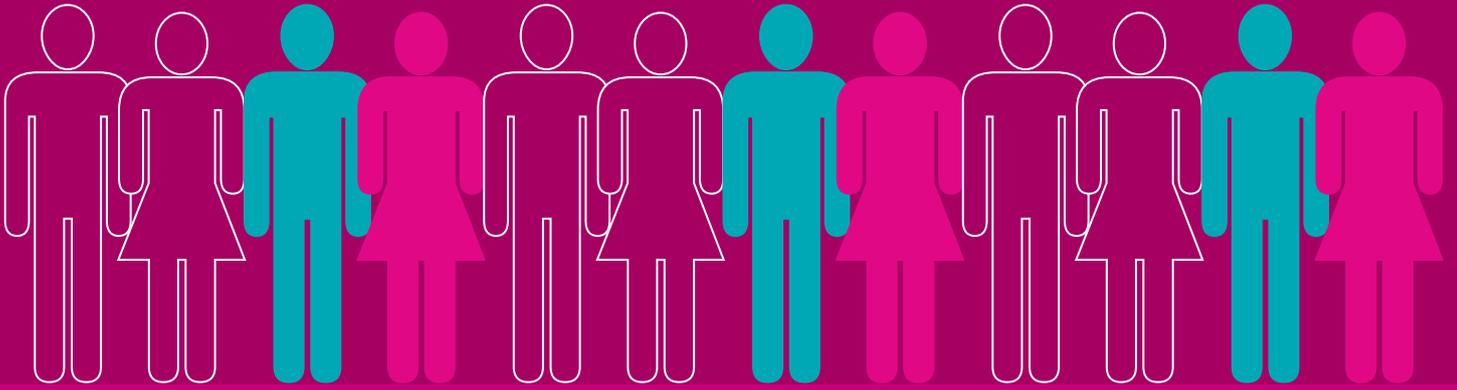
worden. Es haben regelmäßige Treffen stattgefunden. Mit Blick auf das Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen haben allein im Jahr 2014 mehrere Treffen mit Bundesministerin Manuela Schwesig stattgefunden.

Die dbb bundesfrauenvertretung nutzt ihre Chancen, um als kompetente Gesprächspartnerin die Belange ihrer Mitglieder zu vertreten: sei es durch Gespräche oder auch durch Stellungnahmen zu Gesetzgebungsvorhaben. Im direkten Dialog mit Spitzenpolitikerinnen und -politikern können Probleme klar thematisiert werden.



Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) blickt auf eine bewegte Karriere zurück. Seine Ministerialaufbahn startete der gebürtige Hamelner 1999 im Bundesministerium des Innern, unter anderem in der Stabsstelle »Moderner Staat – Moderne Verwaltung« und als Leiter der Projektgruppe »BundOnline 2005«. 2002 wechselte er ins Bundesjustizministerium, in dem er schließlich zum Unterabteilungsleiter in der Zentralabteilung avancierte und als Beauftragter des Bundesjustizministeriums für IT-Fragen zuständig war. Bevor er 2014 zum Staatssekretär ins BMFSFJ berufen wurde, hatte er sich für drei Jahre in der Landespolitik mit seinem künftigen Berufsfeld vertraut gemacht: Von 2011 bis 2014 war er Staatsrat der Behörde für Justiz und Gleichstellung in Hamburg.

II



Politische Arbeit

Politische Interessenvertretung

Informieren, Fachwissen vermitteln und richtig reagieren ist die Devise, unter der sich die Vorsitzende und die Mitglieder der Geschäftsführung in den vergangenen fünf Jahren mit wichtigen Schlüsselpersonen 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 eine hoch angesehene und gern genutzte Anlaufstelle. Insbesondere sieht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der dbb bundesfrauenvertretung eine wichtige Ansprechpartnerin in Sachen Frauen, Familie und öffentlicher Dienst.



Helene Wildfeuer und Dr. Hermann Kues, sprachen am 29. September 2010 über die Zukunft von weiblichen Führungskräften im öffentlichen Dienst

Frauenförderung: Gezielte Maßnahmen müssen her

Im BMFSFJ diskutierten Helene Wildfeuer und Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär der damaligen Bundesfamilienministerin Kristina Schröder, am 29. September 2010 über die Zukunft von weiblichen Führungskräften im öffentlichen Dienst. Wildfeuer zeigte sich erschüttert über die kargen Mittel, die das Ministerium zur Verbesserung der Situation von Frauen im öffentlichen Dienst einsetzt. »Führungsaufgaben müssen auch mit reduzierter Arbeitszeit zu bewältigen sein – und Teilzeitarbeit heißt nicht zwingend 50 Prozent. »Auch eine 30- oder 35-Stundenwoche kann für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon deutlich helfen«, betonte Wildfeuer und forderte Kues auf, die positiven und negativen Auswirkungen von Teilzeitarbeit über geschlechtsspezifische Statistiken offenzulegen.

Die dbb bundesfrauenvertretung wies in diesem Zusammenhang auf die allgemein wenig greifbare und unbefriedigende Datenlage über Beschäftigtenverhältnisse im öffentlichen Dienst hin. »Es existieren keine flächendeckenden Erhebungen darüber, wie viele Frauen dort überhaupt Führungs-

funktionen übernehmen«, kritisierte Wildfeuer. Lediglich auf Bundesebene existierten verlässliche Zahlen, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 23 Prozent bezifferten. Das Ergebnis derartiger Evaluationen sei jedoch stark davon abhängig, wie man »Führungsposition« im Kontext öffentlicher Dienst definiere. Leitungsfunktionen müssten zunächst mit einheitlichen Parametern bestimmt werden, um überhaupt vergleichbare und verlässliche Zahlen für Bund, Länder und Kommunen vorlegen zu können. »Hier muss der Bund die Vorgaben machen«, betonte Wildfeuer.

dbb bundesfrauenvertretung im Gespräch mit Bundesministerin Manuela Schwesig

Die dbb bundesfrauenvertretung hat das Vorhaben der Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, den Frauenanteil an Führungspositionen im öffentlichen Bereich per gesetzlicher Quote zu erhöhen, als positives Signal gewertet.



Wir richten uns nicht nach den Maßstäben
einer modernen Rechtsschutz-Versicherung.

Wir definieren sie.

ROLAND. Der Rechtsschutz-Versicherer.

Was erwarten Sie von Ihrer Rechtsschutz-Versicherung?

Die beste Problemlösung in allen rechtlichen Angelegenheiten!

ROLAND bietet Ihnen das vollständige Leistungsspektrum. Von Prävention über Rechtsschutz bis zur Mediation. Von der Prozessfinanzierung bis zu Assistance-Leistungen. Für Privatkunden und Unternehmen – wir kämpfen für Ihr gutes Recht. Seit 1957 unser Versprechen. www.roland-gruppe.de

RECHTSSCHUTZ | PROZESSFINANZ | ASSISTANCE

Empfohlen durch



**dbb
vorsorgewerk**

günstig • fair • nah

Alles, was Sie wissen müssen, erfahren Sie bei Ihrem persönlichen AXA DBV Betreuer ganz in Ihrer Nähe.

Nach 20 Jahren der freiwilligen Selbstverpflichtung und politischer Absichtserklärungen werde es Zeit für eine einheitliche Initiative, die alle Bereiche abdecke – sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich, verdeutlichte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, im Gespräch mit der Bundesfamilienministerin am 8. Mai 2014. Nun komme es auf die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes und dessen Umsetzung in der Praxis an.

Eine echte Wirkung könne das Gesetz aber nur entfalten, wenn die darin formulierten Zielvorgaben mit konkreten Kontroll-, Anreiz- und Sanktionsmechanismen unterlegt würden. Frauenförderung und die effektive Durchsetzung von Gleichstellungszielen sollten daher als integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen mit den Führungskräften

verstanden werden. Es bedürfe zudem übergeordneter innerbetrieblicher und -behördlicher Kontrollmechanismen, die Top-Down von der Leitung und Bottom-Up durch Interessensvertretungen und Gewerkschaften durchgesetzt werden könnten, stellte Helene Wildfeuer klar. Dazu gehörten neben den vorgesehenen Berichts- und Offenlegungspflichten zu Zielen und Maßnahmen der Gleichstellung auch konsequente Sanktionsmechanismen, die in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes greifen. Wichtig sei auch die Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere deren Klagerechte. Bis zum Redaktionsschluss hatte der Bundestag über den Gesetzesentwurf zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zwar diskutiert, aber noch nicht abgestimmt.

Lebensverlaufsperspektive von Frauen im öffentlichen Dienst

Erster Bundesgleichstellungsbericht: Ernüchternde Bilanz zur Lage der Gleichstellung in Deutschland

Kaum ein halbes Jahr nach dem 10. dbb bundesfrauenkongress und den vielversprechenden Worten der Regierungsvertreter stellte eine von der Bundesregierung eingesetzte Sachverständigenkommission den bisherigen politischen Bemühungen bei der Gleichstellung von Männern und Frauen ein ernüchterndes Zeugnis aus: Deutschlands Gleichstellungspolitik fehlt ein konsequentes Leitbild mit Blick »aufs Ganze«. Das geht aus dem Gutachten zur Lage der Gleichstellung in Deutschland hervor, das am 25. Januar 2011 an das BMFSFJ übergeben wurde. Das Gutachten der Expertenkommission bildet die Grundlage für den Ersten Bundesgleichstellungsbericht, der im Sommer 2011 verabschiedet wurde. Die dbb bundes-



Am Rande der dbb Jahrestagung 2011 in Köln informierte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die Vorsitzende der Sachverständigenkommission des Bundesgleichstellungsberichts, Prof. Dr. Ute Klammer (links) darüber, welche Diskriminierungspotentiale in den Bezahlstrukturen der öffentlichen Verwaltungen stecken.



frauenvertretung forderte die Regierung indes auf, die Gleichstellungspolitik nachhaltig in alle Politikfelder zu integrieren. Die Einflussmöglichkeiten der öffentlichen Verwaltungen bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben müssten auf allen Ebenen effektiver genutzt werden.

Aufbauend auf den Ergebnissen des Expertengutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht des Bundes legte die dbb bundesfrauenvertretung im Februar 2012 einen Handlungsleitfaden für eine »lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst« vor. Darin fordert sie die Entscheidungsträger auf, die Kritikpunkte und konstruktiven Vorschläge der Sachverständigenkommission in die Tat umzusetzen. Gleichzeitig erweitert die Handreichung die Überlegungen zu einer lebensverlaufsorientierten Gleichstellungspolitik um die Dimension des öffentlichen Dienstes.

Unter anderem fordert die dbb bundesfrauenvertretung für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes eine familienbewusste Arbeitszeitorganisation zu bewerkstelligen, Führungspositionen auch in Teilzeit zu ermöglichen und beförderungsrelevante



Wo in der Gleichstellungsbewegung befinden wir uns gerade? Antworten lieferte der Gewerkschaftsdialog »Gleichstellungspolitik« in Celle, den die dbb bundesfrauenvertretung im Rahmen der Hauptversammlung am 30. September 2011 mit Landes- und Bundespolitikern führte. Zentrales Thema des Gesprächs waren die Ergebnisse des Ersten Bundesgleichstellungsberichts. Rede und Antwort standen Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Kirsten Lühmann, MdB, der Niedersächsische Innenminister Uwe Schünemann und Andreas Schultz, Ministerialdirigent im Bundesministerium des Innern.

Arbeitsbewertungsverfahren geschlechtergerecht auszugestalten. Darüber hinaus drängt die dbb bundesfrauenvertretung auf den zügigen Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr im gesamten Bundesgebiet und befürwortet ein diskriminierungsfreies Steuerrecht, das sich am Gesamtwohl der Familie ausrichtet. Um langfristig Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, müsse zudem eine professionelle und monetäre Aufwertung jener Berufe erfolgen, die vorrangig von Frauen ausgeübt werden.

Das Positionspapier der dbb bundesfrauenvertretung »Lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst« steht im Internet unter www.frauen.dbb.de unter »Publikationen« als kostenloser Download bereit.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeit: Vereinbarkeitsmodell oder berufliche Sackgasse?

Ein bisschen arbeiten, ein bisschen Familie: Teilzeit, das scheint das Traummodell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein. Seit 1999 nimmt die Anzahl derjenigen zu, die weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten – und das in allen Branchen. Allein im öffentlichen Dienst ist jedes dritte Arbeitsver-

hältnis ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Auffällig daran ist der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitkräften: acht von zehn sind Frauen. In der »Bürgerbefragung öffentlicher Dienst 2012« – durchgeführt vom Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag des dbb beamtenbund und tarifunion – wurden zum ersten Mal Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach ihren Beweggründen für eine Teilzeittätigkeit sowie ihrer Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gefragt. 22 Prozent aller Befragten gaben an, derzeit in Teilzeit zu arbeiten. Während 36 Prozent der befragten Frauen versicherten, in Teilzeit tätig zu sein, war der Anteil männlicher Teilzeitkräfte mit fünf Prozent verschwindend gering. Auch sind es der Umfrage zufolge eher Tarifangehörige als Beamte, die in Teilzeit tätig sind.

Die Ergebnisse belegen die von der dbb bundesfrauenvertretung sehr kritisch bewertete Entwicklung im öffentlichen Dienst: Jede fünfte befragte Teilzeitkraft berichtete, dass ihre derzeitige Stelle nur so ausgeschrieben war. Unter den bis 45-jährigen Teilzeitbeschäftigten war es jede Vierte. Gleichzeitig wird Teilzeit in den meisten Dienststellen heute als das Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehandhabt. Der Anteil jener, die einer Teilzeittätigkeit nachgehen, um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen liegt, jedoch nur bei 43 Prozent. Das Aushängeschild »familienförderliche Teilzeit« droht mehr und mehr zum Etikettenschwindel für Mittelkürzungen im Personalhaushalt zu werden.

• **Gründe für Teilzeitbeschäftigung**

(Basis: Teilzeitbeschäftigte im Öffentlichen Dienst)

	Es arbeiten in Teilzeit ...		
	insgesamt *) %	Junge %	Ältere **) %
... um mehr Zeit für die Familie zu haben	43	58	35
... von sich aus	28	27	28
... weil die Stelle als Teilzeitstelle ausgeschrieben war	22	26	19
... aus Altersgründen (Altersteilzeit)	5	0	8
... sonstige Gründe	14	8	17

*) Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

**) Junge = unter 45-Jährige, Ältere = 45 Jahre und älter

• **Wunsch nach Vollzeit?**

(Basis: Teilzeitbeschäftigte im Öffentlichen Dienst)

	Es würden gerne in Vollzeit arbeiten
	%
insgesamt	32
Beamte	16
Tarifangehörige	37
Ost	47
West	29
Junge	38
Ältere	28

• **Rückkehr in eine Vollzeitstelle**

(Basis: Teilzeitbeschäftigte im Öffentlichen Dienst, die gerne Vollzeit arbeiten würden)

	Es planen eine Rückkehr in eine Vollzeitstelle			
	in den nächsten zwei Jahren %	innerhalb der nächsten fünf Jahre %	später %	nein %
insgesamt	50	14	17	19
Junge	53	23	17	7
Ältere	47	8	18	27

Quelle: Bürgerbefragung öffentlicher Dienst 2012 –
forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH

- **Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte**

(Basis: Teilzeitbeschäftigte im Öffentlichen Dienst)

	Die Chancen von Teilzeitbeschäftigten auf eine Führungsposition sind im Vergleich zu Vollbeschäftigten		
	besser %	schlechter %	gleich *) %
insgesamt	2	72	24
Beamte	4	75	22
Tarifangehörige	1	72	25
Ost	3	53	38
West	14	76	22
Junge	2	67	29
Ältere	3	75	21

*) 100 Prozent fehlende Angaben = »weiß nicht«

- **Anerkennung der Arbeitsleistung durch Kollegen und Vorgesetzten**

(Basis: Teilzeitbeschäftigte im Öffentlichen Dienst)

	Die Arbeitsleistung wird im gleichem Maße anerkannt wie bei Vollzeitbeschäftigten ...	
	... von den Kollegen %	... von den Vorgesetzten %
Beamte	85	91
Tarifangehörige	81	87
Ost	91	97
West	81	86
Junge	79	86
Ältere	84	89
insgesamt	82	88

Quelle: Bürgerbefragung öffentlicher Dienst 2012 – forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH

Besorgniserregend sind auch die Einschätzungen der Befragten zur Bewertung der Leistung von Teilzeitbeschäftigten: 87 Prozent der Tarifbeschäftigten und 91 Prozent der Beamten in Teilzeit hatten den Eindruck, ihre Arbeitsleistung werde von Vorgesetzten in gleichem Maße anerkannt wie die von Vollzeitbeschäftigten. Ihre Chancen auf eine Führungsposition schätzten hingegen weit über 70 Prozent schlechter ein als die einer Vollzeitkraft. Damit gilt auch im öffentlichen Dienst: Niedrigere Ver-

dienste und schlechtere Aufstiegschancen stehen in direktem Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Wer also über längere Zeit Arbeitszeit reduziert, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, büßt nicht nur Aufstiegschancen ein, sondern auch die Aussicht auf eine existenzsichernde Altersversorgung.

Warum verweilen viele Frauen dennoch meist über viele, viele Jahre in einer Teilzeitbeschäftigung? Zum einen sind Frauen häufig gezwungen, länger

in Teilzeit zu arbeiten, da Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten sowohl für Kleinkinder bis zum dritten Lebensjahr als auch für Schulkinder fehlen. Oft wird die familiäre Verpflichtung »Kind« jedoch direkt von der Verpflichtung »Pflege« abgelöst. Eine Rückkehr zur Vollzeit wird dadurch doppelt schwierig. Denn auch für Pflegezeiten gilt: Über 80 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen!

Es ist offensichtlich, dass auch im öffentlichen Dienst Aufstiegschancen dann aus dem Gleichgewicht geraten, sobald öffentlich Bedienstete die Arbeitszeit reduzieren. Dazu muss man wissen, dass das berufliche Vorankommen in der öffentlichen Verwaltung von der dienstlichen Beurteilung abhängt. Nicht selten lautet dabei das Argument: Wer in Teilzeit arbeitet, bringt auch nur die halbe Leistung! Eine solche Beurteilungsweise kann einen Aufstieg um mehrere Jahre verzögern und damit die Entgeltentwicklung blockieren.

Nicht gerade überraschend sind in diesem Zusammenhang die Zahlen zu Frauen in Führungspositionen: Weniger als jede vierte Führungsposition ist im öffentlichen Dienst weiblich besetzt und das, obwohl etwas mehr als 54 Prozent des gesamten öffentlichen Personals Frauen sind. Die Zusammenhänge von beruflichem Erfolg und Vollzeit sind nicht von der Hand zu weisen. Auch im öffentlichen Dienst führt lange Teilzeitarbeit in eine berufliche Sackgasse mit den bekannten Folgen: Niedrigere Erwerbseinkünfte bedeuten auch niedrigere Alterssicherungseinkünfte. Das sind letztlich auch die Gründe, warum im öffentlichen Dienst beschäftigte Männer Abstand vom Teilzeitmodell nehmen. Öffentliche Arbeitgeber, Haushaltsverantwortliche, Tarifpolitikerinnen und -politiker, aber auch viele Personalverantwortliche ignorieren die Problematik. Noch immer gilt im öffentlichen Dienst – für Tarifbeschäftigte wie für Beamtinnen und Beamte – die Einschätzung, das dortige Entgeltsystem sei gerecht und damit diskriminierungsfrei. Doch spätestens seit 2009 mit der Veröffentlichung der Studie »Verdienstunterschiede von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft«¹ ist klar, dass es im öffentlichen Dienst signifikante Entgeltunterschiede von durchschnittlich acht Pro-

zent gibt. Höchstwerte verzeichnen ausgerechnet jene Bereiche, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten. In Erziehungs- und Lehrberufen etwa verdienen weibliche Beschäftigte bis zu 21 Prozent weniger als ihre Kollegen. Hier steht der öffentliche Dienst der Privatwirtschaft in nichts nach.

Was wir heute wissen: Teilzeit ist nicht das Nonplus-ultra, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Teilzeitarbeit ist EIN Konzept von vielen. Deshalb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für die größtmögliche Wahlfreiheit bei der Organisation der Arbeitszeitgestaltung ein. Grundsätzlich aber gilt: Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Baustein im Ringen um qualifizierte (weibliche) Fachkräfte. In Deutschland sind derzeit rund 5,6 Millionen Frauen nicht erwerbstätig, davon wollen aber zwei Millionen wieder berufstätig sein, über die Hälfte mit mittlerer bis hoher Qualifikation. Dieses Potenzial zu vergeuden, ist angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels hochgradig fahrlässig.

Wir müssen Tempo machen, um gut qualifizierte, ehrgeizige Frauen mit gezielter Karriereförderung bei der Stange zu halten. Wir müssen ihnen eine Vollzeittätigkeit bzw. vollzeitnahe Beschäftigung mit attraktiven Aufstiegsperspektiven ermöglichen, die sich mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt. Das heißt, die Ausgestaltung von Führungspositionen ist an weibliche Lebenserwerbsbiografien anzupassen. Eine 30- oder 35-Stundenwoche mit flexiblen Arbeitszeiten ist hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die meisten Eltern die ideale Lösung – das gilt auch für Führungskräfte mit Kindern. Führungsaufgaben müssen teilbar sein!

Gleichzeitig haben wir einen gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen: Wir dürfen die nicht berufstätigen Frauen, diejenigen, die sich mit Minijobs verdingen und jene, die viele Jahre in Teilzeit arbeiten, nicht in falscher Sicherheit wiegen. Frauen stecken hier in einem Dilemma, eingekeilt zwischen rationalem Karrierestreben und der Erfüllung ihres Kinderwunsches. Doch immer häufiger mündet der Traum einer erfüllten Work-Life-Balance in der bitteren Realität – als Familienernährerin alleinsorgend zu sein.

1 <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=133762.html>



»Ein bisschen arbeiten, ein bisschen Familie: Teilzeit, ist das wirklich das Traummodell um Beruf und Familie perfekt zu vereinen?« Diese Frage stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, in ihrem Grußwort anlässlich der frauenpolitischen Fachtagung der Landesfrauenvertretung des DBB NRW in Düsseldorf am 6. Oktober 2011. Zwar nehme die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit stetig zu. Jedoch warnte Wildfeuer vor zunehmenden Problemen, die mit reduzierten Arbeitszeiten einhergingen. Deshalb rief die Vorsitzende die Dienstherren dazu auf, hinsichtlich der Arbeitsorganisation neue Wege zu beschreiten und auf »ungewöhnliche und sehr individuelle Konzepte« zu setzen: »50 Prozent Teilzeit ist nicht das Nonplus-ultra, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Familie und eine Tätigkeit mit 35, 40 Stunden pro Woche sind durchaus vereinbar. Doch um dies gewährleisten zu können, müssen zum Einen Ganztagsbetreuungspätze für Kinder aller Altersstufen zur Verfügung stehen. Zum Anderen müssen Arbeitgeber größeres Verständnis für die familiäre Situation ihrer Beschäftigten zeigen. Das heißt auch, Männern Mut zu machen, Teil- und Elternzeit aber auch verstärkt alternierende Telearbeit in Anspruch zu nehmen.«

Sehen wir es, wie es ist: Es gibt keine verlässlichen Garantien dafür, wie lange Ehen und partnerschaftliche Beziehungen halten.

Das einzig wirksame Konzept gegen sozialen Abstieg und Armut im Alter ist gut bezahlte Arbeit. Das müssen wir jungen Frauen auf dem Weg ins Berufsleben mitgeben und sie immer wieder daran erinnern. Aber auch gesetzliche Regelungen, die berufstätigen Eltern und Pflegenden die Aussicht auf einen Job mit Entwicklungschancen und finanzieller Sicherheit ermöglichen, müssen ausgeschöpft werden. Dazu gehören ein eindeutiger Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme von Teilzeit für alle Beschäftigten mit Rückkehrgarantie zur

Vollzeit, die Berücksichtigung von Erziehungszeiten in der Alterssicherung, geschlechtergerechte Haushaltspläne und eine feste, mit Sanktionen belegte Quote für Führungskräfte – auch im öffentlichen Dienst.

Beruflicher Wiedereinstieg: 9. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung

Die 9. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung »Karriere(n)ick Kind? Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie!« untersuchte am

29. März 2012 im dbb forum berlin die Wechselwirkungen von Kindern und Karriere bei Frauen.

Im Schnitt steigen Frauen für sechs Jahre aus und erziehen in dieser Zeit zwei Kinder. Tun sie dies am Stück, bleibt ihnen nur der Biss in den sauren Apfel, so stellte es Helene Wildfeuer in ihrer Eröffnungsrede klar. Wer die Frist verpasse und länger als fünf Jahre aussetzt, müsse »eine Degradierung« hinnehmen, dem TVöD folgend werden Rückkehrerinnen dann eine Stufe niedriger eingruppiert als vor der Pause. Beamtinnen erhielten nach einer Einarbeitungsphase frühestens sechs Monate nach der Rückkehr eine Beurteilung. Diese bilde dann Grundlage für ihre berufliche Zukunft. Aber selbst wenn die Rückkehr an den Arbeitsplatz in der Leistungsstufe erfolge, die vor der Auszeit bekleidet wurde, sei das keine Garantie für die Beschäftigte – egal ob Beamtin oder Arbeitnehmerin –, nach der Pause auch dieselbe Tätigkeit wiederaufnehmen zu können. Es müsse lediglich eine vergleichbare Aufgabe für die Rückkehrerin gefunden werden. Das könne auch bedeuten, dass sie einen Arbeitsplatz bekommt, der nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten bietet.«

Hinzu komme das geringe Ansehen, das der Teilzeitarbeit karrieropolitisch auch im Bereich des öffentlichen Dienstes zuteilwerde. Mit dem Wiedereinstieg in Teilzeit – über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen – sei fast immer auch ein Verantwortungsverlust verbunden, so Wildfeuer. Das gelte für alle Beschäftigten, für Beamtinnen wie für Arbeitnehmerinnen. Immer wieder würden Wiedereinsteigerinnen mit Tätigkeiten abgespeist, die weit unter ihrer Qualifikation liegen. Die Aussicht auf eine Führungsposition rücke in unerreichbare Ferne. Im öffentlichen Dienst habe sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren nur minimal erhöht, kritisierte die Vorsitzende der bundesfrauenvertretung. Ohne gesetzliche Regelung werde sich der Frauenanteil in den Führungsetagen auch im öffentlichen Dienst nicht wie gewünscht erhöhen. Auch mit Blick auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel könnten die öffentlichen Arbeitgeber es sich nicht länger leisten, auf die Arbeitskraft von Frauen weiterhin zu verzichten, machte Wildfeuer deutlich. »Ein Nebeneinander von Beruf und Familie muss selbst-

verständlich werden – und zwar für Männer und Frauen. Dafür müssen insbesondere Führungskräfte stärker sensibilisiert werden.«

6,3 Millionen Frauen sind nicht berufstätig

Auch der damalige dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen sah den öffentlichen Dienst in der Pflicht, eine Vorreiterrolle bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu spielen. Er forderte die Politik auf, die Rahmenbedingungen zu verbessern und mehr dafür zu tun, dass vor allem gut qualifizierte Frauen wieder in den Beruf zurückkehren können und wollen. Es sei ein »Missionszustand«, dass 6,3 Millionen bestens ausgebildete Frauen derzeit nicht im Erwerbsleben stehen, sagte Heesen in seinem Grußwort. Der öffentliche Dienst sei zwar in einigen Bereichen Vorbild, etwa mit der besten Teilzeitquote aller Branchen, aber es gebe noch viel zu tun. Peter Heesen verwies unter anderem auf eine Umfrage im Auftrag des dbb, in der die Befragten als Kritikpunkte beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter anderem mangelnde Betreuungsgeldzuschüsse, zu wenig Heim- bzw. Telearbeitsplätze, nicht gut funktionierende Kinderbetreuung und fehlende Frauenquoten in Führungspositionen angeführt hatten. Der Kern des Problems aus Sicht des dbb sei: Sowohl die Wirtschaft als auch der öffentliche Dienst tun zu wenig, um Menschen in Arbeit zu bringen und zu halten, weil noch immer verkannt werde, dass um Arbeitskräfte geworben werden müsse. »Wenn wir dieses Zukunftsproblem nicht lösen, werden wir das Nachsehen haben – auch im internationalen Vergleich«, mahnte der damalige dbb Chef. »Der dbb wird sich aktiv in die Diskussion einbringen. Wir haben hier eine Verantwortung, und der stellen wir uns«, versprach Heesen und verwies in diesem Zusammenhang auf die gewerkschaftliche Beteiligung an der Erarbeitung der Demografie-Strategie der Bundesregierung.

Berufstätige Mütter schaden Kindern nicht

Mit der aus Sicht der Demografie-Forscher überaus wünschenswerten Entscheidung für Kinder und den emotionalen Bedenken, die eine möglichst frühe Rückkehr ins Berufsleben bei einigen Müttern und ihrem Umfeld auslöst, befasste sich der erste von drei Impulsvorträgen der Fachtagung. »Mütter-



Neue Wege zurück in den Job aufzuzeigen war auch der Leitgedanke der Diskussion. BMSFSF-Abteilungsleiterin Welskop-Deffaa stellte das Projekt »Perspektive Wiedereinstieg« vor, ein Angebot ihres Ministeriums in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, mit dessen Hilfe Frauen zum Wiedereinstieg bewegt werden sollen, die länger als sechs Jahre »draußen« waren. Der rheinland-pfälzische Oberfinanzpräsident Werner Nägler informierte über das in der Finanzverwaltung bisher einzigartige »Vier-Phasen-Konzept«, mit dem die Oberfinanzdirektion (OFD) Koblenz seine Mitarbeiterinnen beim Wiedereinstieg begleitet. Die Hochschulpräsidentin Ada Pellert unterstrich die Bedeutung von Netzwerken, über die Frauen während der Familienpause Weiterbildungen nutzen und lernen die Bedingungen für ihre Rückkehr in den Beruf zu reflektieren. Die Zeitschriften-Herausgeberin Nicole Beste-Fopma bezeichnete neben einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit auch konkrete Unterstützungsangebote für Eltern beispielsweise Eltern-Kind-Zimmer auf der Arbeitsstelle oder die Möglichkeit Essen aus der Kantine mit nach Hause nehmen zu können, als überaus hilfreich. Buchautor Thomas Gesterkamp nannte es unabdingbar, dass auch die Väter sich stärker an der Familienarbeit beteiligen: »Wenn Männer nicht engagiert sind, kommen die Frauen nicht voran.«

liche Berufstätigkeit, Fremdbetreuung und kindliches Sozialverhalten« – diese Zusammenhänge hat Dr. Stefanie Jaurisch vom Institut für Psychologie der Universität Erlangen-Nürnberg erforscht, um herauszufinden, ob die in einigen Teilen der Gesellschaft kritisierte Entscheidung berufstätiger Mütter, schon sehr kleine Kinder fremdbetreuen zu lassen, die Entwicklung des Nachwuchses beeinträchtigt oder diesem sogar schadet. Das Ergebnis der wissenschaftlich durchgeführten, repräsentativen Untersuchung: Weder die Berufstätigkeit der Mutter noch Fremdbetreuung wirken sich negativ auf die soziale und geistige Entwicklung eines Kindes aus.

Dialogbereitschaft verbessert die Leistung

Über »Strategien zum Erfolg« beim beruflichen Wiedereinstieg im öffentlichen Dienst informierte der Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung, Stefan Becker, im zweiten Impulsvortrag und entwarf seine Zuhörerschaft eingangs mit dem Bekenntnis, dass »alles ganz fürchterlich uneinheitlich« sei: es gebe auch im öffentlichen Dienst vielfach Klagen, dass Arbeitgeber den Wiedereinsteigerinnen Steine in den Weg legen. Die Stiftung schaue sich in solchen Fällen an, inwieweit ein Dialog stattfinden beziehungsweise, wie er in Gang gesetzt werden könne. Mit der Vorstellung des in seiner Gesellschaft entwickelten

»Drei-Phasen-Modells einer familienbedingten Auszeit« unterstrich Becker, dass »berufundfamilie« dabei ist, dem Thema Wiedereinstieg weiteren Tiefgang zu verleihen, zum Beispiel über das von ihnen verliehene Zertifikat »Audit berufundfamilie«, wofür im ersten Schritt sämtliche betrieblichen Abläufe nach besonderen Analysevorgaben auf Familienfreundlichkeit untersucht werden und im zweiten Schritt um Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt werden. Helene Wildfeuer forderte in ihrem Schlusswort zum gesellschaftlichen Umdenken auf. »Elternzeiten sind Phasen des Berufslebens. Bezeichnen wir sie auch so!« So könne berufstätigen Eltern ein wichtiges Signal gegeben werden, das besage: »Wir lassen Euch nicht ziehen, wir lassen Euch nicht los. Ihr seid Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kolleginnen und Kollegen in einer besonderen und äußerst wichtigen Lebensphase. Wir benötigen eine politische und eine gesellschaftliche Rhetorik, die das auch vermittelt.«

Frauen in Führung

Eng verzahnt mit den Themen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ist die Frage nach gleichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Auch dieses Thema bestimmte die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung zwischen 2010 und 2015 maßgeblich. Frauen müssen stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden werden und zwar auf allen Ebenen. Neben der niedrigen Eingruppierung von »typischen Frauenberufen« im Entgeltsystem stehen die Beurteilungskriterien und Aufstiegsroutinen in der Kritik, selektiv männliche Erwerbsbiografien zu unterstützen. »Häufiges Ergebnis ist: Wer nicht präsent ist, kann auch keine Spitzenleistung abliefern! Hier müssen wir eingreifen und die Aufstiegsroutinen unter Gendergesichtspunkten neu ausarbeiten«, erklärte Wildfeuer. »Hausarbeit und Kindererziehung, aber auch die Pflege der Angehörigen muss stärker



Drei Spitzenfrauen, eine Meinung: Auch der öffentliche Dienst braucht eine Quote! v.l. Helene Wildfeuer (dbb bundesfrauenvertretung), Annegret Kramp-Karrenbauer (Ministerpräsidentin des Saarlands), Sabine Meier (dbb saar) auf dem Landesfrauenkongress des dbb saar am 7. März 2012 in Saarbrücken.

auch von Männern wahrgenommen werden. Das notwendige Nebeneinander von Beruf und Familie darf weder Frauen noch Männer im beruflichen Fortkommen behindern. Dafür müssen Dienstherren und Führungskräfte gemeinsam die Verantwortung tragen.«

In Anlehnung an die »Berliner Erklärung« zur Einführung einer 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen forderte die dbb bundesfrauenvertretung am 7. März 2012 eine gesetzliche Quotenregelung von mindestens 30 Prozent für Führungspositionen in Bundes- und Landesbehörden. »In den letzten Jahren hat sich der Frauenanteil in den Führungsetagen kaum verändert«, betonte Wildfeuer und verwies auf aktuelle Statistiken. Danach finde man auf Staatssekretärschene lediglich drei Prozent Frauen – der gleiche Anteil, der in den Vorständen der 100 größten Banken und Sparkassen erreicht werde. Für den niedrigen Frauenanteil in der obersten Verwaltungsebene machte Wildfeuer die unwirksame Rahmengesetzgebung verantwortlich: »Gesetze, wie das Gremienbesetzungsgesetz, sind ohne Sanktionen wirkungslos!«

Gleichzeitig warnte sie davor, eine Selbstverpflichtung zur Quote für die obersten Bundesbehörden nach dem Modell der Flexi-Quote einzuführen. »Wir müssen immer im Blick haben, dass Führungspositionen im öffentlichen Dienst nur zu erreichen sind, wenn über viele Jahre hinweg gute dienstliche Beurteilungen vorliegen. Eine flexible Quote könnte hier sogar kontraproduktiv wirken und aktuelle positive Entwicklungen bremsen. Nicht marktwirtschaftliche Aspekte, sondern politische Entscheidungen sind in der Personalpolitik des öffentlichen Dienstes wegweisend«, hob die Vorsitzende heraus. Auch appellierte Helene Wildfeuer an die Kolleginnen und Kollegen aus den dbb Gewerkschaften, eine Quotenregelung innerhalb des dbb in Erwägung zu ziehen: »Wenn wir etwas für den öffentlichen Dienst verlangen, dann müssen wir in unseren eigenen Reihen damit beginnen. Auf oberster Ebene finden wir im dbb nicht einmal ein Viertel weiblicher Entscheidungsträger: In der Bundesleitung sind 28 Prozent, im Bundesvorstand 15 Prozent und im Bundeshauptvorstand 16 Prozent Frauen. Und das, obwohl ein Drittel aller dbb Mitglieder weiblich sind«, so die Vorsitzende.

Forsa-Umfrage zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere im öffentlichen Dienst

Was wünschen sich die Beschäftigten hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von ihrem Arbeitgeber? Um sich den Problemen und Wünschen im öffentlichen Dienst beschäftigter Frauen konkreter zu nähern, hat der dbb 2011 eine forsa-Umfrage in Auftrag gegeben, die genau hier ansetzt. Befragt wurde eine repräsentative Anzahl Beschäftigter unter 50 Jahren mit Kindern.

Am häufigsten geäußert – von 86 Prozent der Befragten – wurde der Wunsch nach verständnisvollen Vorgesetzten. Gleich danach kam Arbeitsplatzsicherheit (84 Prozent), dicht gefolgt von flexiblen Arbeitszeiten (83 Prozent). Auf die Frage nach konkreten Verbesserungsvorschlägen wünschten sich die Befragten vorrangig Betreuungsgeldzuschüsse, mehr Hilfe bei der Organisation von Betreuungsplätzen für Kinder, aber auch Heimarbeitsplatzlösungen und die Möglichkeit, Auszeiten für pflegebedürftige Angehörige zu nehmen, wurden genannt.

Mit dem Ergebnis dieser Umfrage sieht sich die dbb bundesfrauenvertretung in ihrer Agenda für die laufende Legislaturperiode von 2010 bis 2015 bestätigt. Vor allem die Verzahnung von Familien- und Berufsleben nimmt einen immer größeren Stellenwert in deren gewerkschaftspolitischer Arbeit ein. Der Dialog mit Entscheidungsträgern aus Politik und öffentlicher Arbeitswelt ist das Mittel erster Wahl, um mehr Verständnis zu schaffen. Aber auch die Zusammenarbeit mit den zentralen Multiplikatorinnen, sprich mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Gewerkschafterinnen und Personalrätinnen und der Initiative Equal Pay Day, trug in den vergangenen fünf Jahren deutlich dazu bei, die Stimme der weiblichen Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Karriere im öffentlichen Dienst zu verstärken.

Seminar zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie der Vater mit dem Kinde ...

Wie kriege ich Familie und Beruf unter einen Hut? Dass sich diese Frage zunehmend auch Männer stellen, zeigte ein von der dbb bundesfrauenvertretung initiiertes Seminar zur »Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch für Väter«, das vom 9. bis 11. Mai 2011 im dbb forum siebengebirge stattfand. Sechs der sechzehn Teilnehmenden waren Männer; alle hatten Familienerfahrung und Funktionen in der Personalvertretung oder Gleichstellung inne.

Als Referenten standen der Journalist und Buchautor Dr. Thomas Gesterkamp, die Fachanwältin für Arbeitsrecht Petra Wooker und die stellvertretende Landesvorsitzende des dbb Hessen und gleichzeitiges Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, Ute Wiegand-Fleischhacker, Rede und Antwort. Die Seminarleitung übernahm Oliver Welte von der dbb akademie.

Tipps von dem »Väterexperten«

Dr. Thomas Gesterkamp rückte die vielen Argumente und Theorien zurecht und riet dazu, Elternzeit aus der Frauen- und aus der Männerperspektive zu betrachten. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sei nicht nur der Aufruf an Väter, früher und mehr Erziehungsaufgaben zu übernehmen, sondern auch das Signal an Mütter, maximal ein Jahr auszusteigen. Bis dahin seien die Frauen die größten Risiken eingegangen, indem sie oft zehn, 15 Jahre nicht im Beruf tätig waren. Mütter, Väter und die sie beschäftigenden Unternehmen müssten die gegenseitigen Ansprüche überdenken. Die Leistungen von Frauen als Mütter und Teilzeitbeschäftigte für Familie und Beruf würden noch zu selten anerkannt und angemessen bezahlt. Die Erwartungen an Männer als Teilzeitväter und Vollzeitbeschäftigte seien nicht nur im Beruf oft überhöht. Aber der Mentalitätswandel, betonte Thomas Gersterkamp, gehe ins Persönliche: Männer müssten sich für weniger unentbehrlich halten und sich nicht hinter den Argumenten ihres Chefs verstecken. Frauen dementsgegen sollten ihr »Übermutterssyndrom« ablegen und die Männer »machen lassen«.

Praxisnahe Beispiele zu den rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der Verwaltung und im privatisierten Bereich vermittelte Ute Wiegand-Fleischhacker. Darüber hinaus lieferte sie wichtige Tipps für Personal- und Beschäftigte, wie ein Wiedereinstieg nach einer Familienphase reibungslos gestaltet werden kann und wie strategische Managementinstrumente wie das »Audit berufundfamilie« – von der Gemeinnützigen Hertie Stiftung ins Leben gerufen – dabei behilflich sein können. Zusätzlich informierte sie die Teilnehmenden darüber, welche Aufgaben den Personalvertretungen im Hinblick auf Teilzeit- und Elternzeitsituationen zukommen. Es sei von maßgeblicher Bedeutung, die Vorteile der familienbewussten Personalpolitik in der Dienststelle darzustellen, denn nur wer alle Möglichkeiten kenne, könne diese auch voll ausschöpfen. Zugleich könne so eine nachhaltige und zukunftsorientierte Arbeitsatmosphäre gestaltet werden, die für Männer als auch für Frauen zunehmend an Attraktivität gewinnt.

Der achte Familienbericht der Bundesregierung: Zeit für Familie?

»Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik« lautet der Titel des achten Familienberichts der Bundesregierung, der am 28. Oktober 2011 von einer unabhängigen Sachverständigenkommission an die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder übergeben wurde. Darin werden allem voran Kriterien benannt, die die Wahlfreiheit der Lebensführung von Eltern einschränken. Vorrangiges Anliegen der Politik müsse es dem Bericht zufolge sein, Benachteiligungen von Familien zu verhindern, wenn es darum geht, Zeit gesellschaftlich einzuteilen.

Unter anderem zählt der Bericht das unzureichende Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen – sowohl quantitativ als auch qualitativ – und die weiterhin fehlende Familienorientierung der bestehenden Betreuungs- und Bildungseinrichtungen zu den Hauptursachen für familiäre Zeitnot. Empfohlen wird daher die Einführung einer Familienzeitpolitik, zumal Befragungen zeigen, dass berufstätige Eltern vor allem Zeitsouveränität vermissen. So gaben 60 Prozent der Paare an, zu wenig Zeit für ihren Partner zu haben. Unter den Eltern mit Kindern unter 18 Jahren beklagten 40 Prozent, oft oder immer unter Zeitdruck zu stehen. Noch stärker sind dem Bericht zufolge Alleinerziehende von Zeitnot betroffen: Die Hälfte der alleinerziehenden Mütter klagt über Zeitengpässe bei der Koordination von Familien- und Arbeitsleben; unter den berufstätigen alleinerziehenden Frauen sind es sogar 60 Prozent, die sich unter Zeitdruck fühlen.

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Forderung des 8. Familienberichts der Bundesregierung nach der systematischen Entwicklung einer Familienzeitpolitik: Neben der eigenen Gesundheit und einem zukunftssicheren Einkommen ist Zeit das wichtigste Gut, das einer Familie zur Verfügung steht. Denn nur wer neben der Erwerbstätigkeit genügend Freiraum hat, um ein Familienleben auszugestalten, wird diese verantwortungsvolle Aufgabe auch ausfüllen wollen und können. Dies erfordere nach Auffassung von Helene Wildfeuer

jedoch ein enges Zusammenspiel der einzelnen Politikfelder, allem voran aber zwischen den Arbeitgebern und deren Beschäftigten. Nur dort, wo auf die zeitlichen Anforderungen von Eltern Rücksicht genommen werde, könnten auch Familienwünsche gefördert werden. Dazu müssten Arbeitszeitsourcen besser auf das Familienleben abgestimmt und stärker in Tarifverträgen und im Dienstrecht verankert werden.

Gleichzeitig verwies Wildfeuer auf augenscheinliche Defizite des Berichts, der zeitpolitische Effekte des Steuerrechts unberücksichtigt lasse: »Dem Bericht zufolge wünschen sich viele Mütter, die in Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit auszudehnen. Väter hingegen wollen die Zeit am Arbeitsplatz gern reduzieren. Ein Hinderungsgrund dafür liegt auch im Ehegattensplitting begründet. Denn berufstätige Frauen, deren Ehegatten ein höheres Einkommen erwirtschaften, verringern bei einer Steigerung der Arbeitszeit den Splittingeffekt, was sie wiederum daran hindert, sich den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden und einer damit besser bezahlten Beschäftigung zu erfüllen.« Mit Blick auf den öffentlichen Dienst forderte Wildfeuer den Ausbau von flexiblen Telearbeitsplätzen, die Gestal-

Der Familienbericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung ist verpflichtet, dem Bundestag mindestens in jeder zweiten Wahlperiode einen Bericht zur Lage der Familien in Deutschland vorzulegen. Der erste Familienbericht der Bundesregierung wurde 1968 vorgelegt. Abwechselnd widmen sich die umfassenden Studien seitdem der Situation der Familien im Allgemeinen oder unter besonderen familienrelevanten Gesichtspunkten. Der 8. Familienbericht trägt den Titel »Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik.« Die Stellungnahme der Bundesregierung zum Bericht der Expertenkommission wurde Anfang 2012 veröffentlicht.

tung individueller Arbeitszeitmodelle sowie eine stärkere Unterstützung der Beschäftigten bei der Organisation der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Zwar seien – vor allem im Bundesdienst – bereits viele Behörden hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung gut aufgestellt. Jedoch mangle es auch hier häufig noch an einer langfristigen Personalplanung, die eine offene Gesprächskultur und größeres Vertrauen insbesondere in die Leistung weiblicher Beschäftigter voraussetze. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sollten deshalb auch im öffentlichen Dienst als verbindliches Personalentwicklungsinstrument eingesetzt werden und eine familienfreundliche Arbeitsorganisation in die Leistungsbewertung von Führungskräften einfließen.

Familienfreundliche Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst

Laut einer Untersuchung von Destatis mussten sich 2010 rund sechzig Prozent der Arbeitnehmer deutschlandweit mit starren Arbeitszeiten arrangieren. Berufstätige geraten hier doppelt unter Stress, vor allem dann, wenn die Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kitas und Behörden nicht korrelieren. Schließlich wünschen sich auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, um familiäre Sorgearbeit und berufliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bekommen. Das zeigt die bereits erwähnte Umfrage des forsa-Instituts im Auftrag des dbb. Vor allem wenn es um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, nennen 84 Prozent der Befragten flexible Arbeitszeiten als notwendige Maßnahme. Damit gehe ein deutliches Signal von den Beschäftigten aus, stellte Helene Wildfeuer klar. Aber nur an der reinen Arbeitszeit der Beschäftigten zu drehen, reiche noch nicht aus. Selbst im öffentlichen Dienst wirke das flexibelste Arbeitszeitmodell nur bedingt entlastend, solange die Öffnungszeiten der Ämter und Kindertagesstätten nicht auf den Tagesrhythmus berufstätiger Eltern abgestimmt seien. »Kitas mit Betreuungszeiten

von 7.30 Uhr bis 15 Uhr und Behörden, die nur einmal in der Woche abends Sprechzeiten anbieten können, machen Vollzeitberufstätigen mit Familienverpflichtungen das Leben zusätzlich schwer«, gab Wildfeuer zu bedenken.

Mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hatte die dbb bundesfrauenvertretung daraufhin ein umfassendes Zeitmanagementkonzept für den öffentlichen Dienst gefordert. Modelle wie alternierende Telearbeit und Gleitzeit gehören in vielen Verwaltungen bereits zum Standard. Jetzt gehe es darum, diese Vorreiterrolle hinsichtlich moderner Arbeitszeitgestaltung weiter zu perfektionieren und damit auch ein wichtiges Entscheidungskriterium im Wettstreit um gut ausgebildete Fachkräfte auszubauen, betonte die dbb bundesfrauenvertretung.

Beruf und Pflege

Zum 1. Januar 2012 trat das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Kraft. Das Gesetz, dessen Artikel 1 als Kernstück das Familienpflegezeitgesetz enthält, räumt Berufstätigen seither die Möglichkeit ein, die Pflege von Angehörigen über die Einführung der »Familienpflegezeit« mit dem Beruf besser zu vereinbaren. Diese sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren können, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Während dieser Zeit stockt der Arbeitgeber das durch die Arbeitszeitreduktion entfallene Entgelt um die Hälfte auf. Wird zum Beispiel die Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Jeder Beschäftigte, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, ist verpflichtet, eine Versicherung gegen das Risiko einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit abzuschließen.

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die Gesetzesinitiative zur »Familienpflegezeit« von Anfang an begleitet und im Sinne der besseren Vereinbarkeit

von Beruf und Familie zunächst begrüßt. Bei der ersten Durchsicht des Gesetzesentwurfs wurde schnell klar, dass die darin getroffenen Maßnahmen zu kurz greifen und wichtige Schutzkriterien für Arbeitnehmer vernachlässigt werden. Arbeitnehmer haben zum Beispiel keinen Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme von Familienpflegezeit. Weder Beginn noch Ende sind ordentlich geregelt. Hier sind die Pflegenden vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig. Aber auch die Versicherungsprämien werden allein den Beschäftigten aufgebürdet.

Zudem ruht die Hauptlast familiärer Pflege weiterhin auf den Schultern der Angehörigen und damit hauptsächlich auf denen der Frauen. Denn noch immer stecken vor allem weibliche Beschäftigte – sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst – im Pflegefall beruflich zurück. Die Gründe dafür sind vielschichtig und sowohl in der noch immer zwischen Frauen und Männern asymmetrisch verteilten Arbeitszeit als auch in gesellschaftlichen Stereotypen begründet.

Auch die Nachbesserung des Gesetzes zum 1. Januar 2015 geht noch nicht weit genug. Zwar wird jetzt zum Beispiel eine Lohnersatzleistung für die 10-tägige Berufsauszeit zur Organisation einer Pflege gezahlt und denen, die selbst die Pflege übernehmen, kann mit einem Darlehen geholfen werden. Auf lange Sicht tragen sie die Kosten für die Pflege aber selbst. Richtig wäre es, wenn die Pflege von Angehörigen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachtet würde, an deren Finanzierung alle zu beteiligen sind.

Dritter Freiwilligensurvey der Bundesregierung: Wer hat wie viel Zeit fürs Ehrenamt?

Ein zunehmendes Arbeitstempo und stärkere räumliche Flexibilität stellen immer größere Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Neben familiären Verpflichtungen muss auch ehrenamtliches Engagement mit den Taktvorgaben des Arbeitslebens in Einklang gebracht werden.

Gerade von engagierten, berufstätigen Eltern verlangt dies einen enormen Organisationsaufwand, um im Rhythmus zu bleiben. Die Verzahnung von Erwerbsarbeit, Familienleben und ehrenamtlichem Engagement wird zunehmend bedeutender für Arbeitgeber, wenn sie im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte konkurrieren. Vor allem die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen erfordert neue Modelle der Lebenszeitgestaltung, auf die auch Arbeitgeber reagieren müssen.

Der Dritte Freiwilligensurvey, die große Ehrenamtsstudie der Bundesregierung, in der Daten zum ehrenamtlichen Engagement zwischen 1999 und 2009 ausgewertet wurden, zeigt, dass erwerbstätige Frauen seltener freiwillig engagiert sind als erwerbstätige Männer. Die beste Vereinbarkeitsquote von Familie, Beruf und Ehrenamt erzielen der Erhebung zufolge engagierte Frauen, die zwischen 16 und 30 Stunden pro Woche arbeiten. Gehen die Arbeitszeiten darüber hinaus, sinkt auch das ehrenamtliche Engagement von Frauen deutlich ab.

Zahlenmaterial des BMFSFJ belegt zudem, dass sich unter den Vollzeitbeschäftigten (40 Stunden pro Woche) zunehmend Männer in ehrenamtlichen Tätigkeiten befinden. 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 BMFSFJ 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 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.

Das Europäische Jahr des Freiwilligenengagements 2011 gab der dbb bundesfrauenvertretung den Anstoß, sich durch die 8. Frauenpolitische Fachtagung zum Thema »Voller Einsatz für jede Rolle – Männer



»Es wird in den nächsten Jahren ein Generationswechsel in den Führungsgremien der Gewerkschaften stattfinden; die neuen – dann hoffentlich vermehrt weiblichen – Führungskräfte müssen schon jetzt angeleitet 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«, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung auf der 8. Frauenpolitischen Fachtagung »Voller Einsatz für jede Rolle: Männer und Frauen im Ehrenamt« am 21. März 2011 in Berlin.

und Frauen im Ehrenamt« am 21. März 2011 in Berlin politisch zu positionieren: Gerade 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«, forderte Wildfeuer. Zudem müssten verstärkt junge, gut ausgebildete und leistungsbereite Frauen angesprochen werden. Die dbb bundesfrauenvertretung verlangt aber auch innerhalb der dbb Gewerkschaften einen Sinneswandel – weg von einer reinen Präsenzkultur hin zu einer flexibleren Arbeitsatmosphäre. Alternierende Sitzungstermine und straffere Zeitpläne, aber auch Online-, Video- oder Telefonkonferenzen könnten dazu beitragen, Frauen die regelmäßige Teilnahme an wichtigen Gremiensitzungen noch besser zu ermöglichen. »Wenn nun noch die Ehemänner und Partner ihren Teil dazu beitragen, indem sie ihre engagierten Frauen im Haushalt stärker entlasten, sind wir der tatsächlichen gesellschaftlichen Gleichstellung von Mann und Frau ein großes Stück näher gekommen.«

Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung weiterentwickeln

Auch mit dem bundesweit geltenden Rechtsanspruch auf Kita-Betreuung für Kinder ab einem Jahr, bleibt die Situation für viele Eltern von Kleinkindern nach dem 1. August 2013 angespannt. Zwar hatte die Regierung signalisiert, dass das Ausbauziel erreicht sei. Dennoch warten viele Eltern noch immer auf eine feste Zusage für eine Betreuungsmöglichkeit. Das Problem: Viele Eltern sind auf ihre Einkünfte angewiesen: Im öffentli-



chen Dienst sind es vor allem Beschäftigte im mittleren Dienst und Tarifangestellte wie etwa Polizistinnen und Polizisten, Zöllnerinnen und Zöllner Krankenschwestern und -pfleger, Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter in Behörden und Kommunen, die sich eine entgeltfreie Elternzeit nach der Elterngeldzeit nicht leisten können. Bei vielen allein Erziehenden hängt gar die Existenz einer ganzen Familie davon ab, ob sie ihr Einjähriges in einer Ganztageeinrichtung unterbringen können oder nicht.

Die dbb bundesfrauenvertretung drängt seit Jahren auf den zügigen Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Zudem verweist sie immer wieder auf die deutlichen Unterschiede bezüglich der zur Verfügung stehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Kleinkindern in den einzelnen Bundesländern hin. »Es kann nicht sein, dass in Flächenländern wie Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen nicht einmal jedes fünfte Kind die Garantie auf einen öffentlich geförderten Betreuungsplatz hat, während in den neuen Bundesländern fast jedes zweite Kind unter drei Jahren in einer Krippe oder Kita untergebracht ist,« hob die Vorsitzende auf der Frauenvollversammlung des BBB in München am 8. November 2011 hervor. Ihren Appell richtete sie direkt an Christine Haderthauer, damalige bayerische Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, sowie Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung.

Doch das ist nur ein Aspekt, den die dbb bundesfrauenvertretung im Blick hat. Ein anderer ist die Kontinuität der Kinderbetreuung. Bekanntlich gehen die Probleme für berufstätige Eltern weiter, wenn die Kinder in die Schule kommen. Bereits jetzt steht bereits die Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung ab dem sechsten Lebensjahr im Raum. Vor allem der Ausbau der Ganztagschulen und ein erweitertes Hortangebot sind konkrete Forderungen, für die sich auch der dbb stark macht.

Auch die Qualität der Kinderbetreuung sollte von Anfang an im Auge behalten werden. Kitas, Horte und schulische Nachmittagsangebote dürfen nicht, nur weil sie gebraucht werden, zu reinen »Kinderverwahrstationen« werden. Vielmehr geht es auch immer darum, Kinder zu fördern und aufs Leben vorzubereiten. Ein Recht darauf haben alle Kinder – auch die, deren Eltern berufstätig sind. Schließlich ist die frühkindliche Bildung ein zentraler Auftrag, den sich staatliche Kindertageseinrichtungen auf die Fahnen schreiben. Dazu gehört vor allem auch qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl.

Immer wieder sorgte das Elterngeld im Berichtszeitraum seit 2010 für bisweilen heftige politische Auseinandersetzungen. Im Herbst 2011 erfachte ein heftiger Streit um die familienpolitische Ausrichtung der damaligen schwarz-gelben Regierungskoalition. Während die CDU an der Lohnersatzleistung festhielt, hatte die FDP das Elterngeld auf die Liste der zu streichenden staatlichen Leistungen gesetzt. Neben den Oppositionsparteien brachte

Elterngeld (BEEG)

Immer wieder sorgte das Elterngeld im Berichtszeitraum seit 2010 für bisweilen heftige politische Auseinandersetzungen. Im Herbst 2011 erfachte ein heftiger Streit um die familienpolitische Ausrichtung der damaligen schwarz-gelben Regierungskoalition. Während die CDU an der Lohnersatzleistung festhielt, hatte die FDP das Elterngeld auf die Liste der zu streichenden staatlichen Leistungen gesetzt. Neben den Oppositionsparteien brachte

der Regierungsstreit sogar Elterngeldbefürworter auf die Barrikaden. Auch die dbb bundesfrauenvertretung machte sich in der Debatte stark für den Erhalt des »wichtigsten familienpolitischen Instruments«.

Fakt ist: Die Geburtenzahlen sind seit der Einführung des Elterngeldes nicht weiter zurückgegangen. Zwar steigt die Zahl der Neugeborenen nicht so stark wie erhofft und liegt damit im europäischen Vergleich noch immer unter dem Durchschnitt. Darüber hinaus ist noch ein weiteres Phänomen zu beobachten: Fast ein Viertel der Väter entscheidet sich für eine Babypause – wenn auch meist zeitlich auf zwei Monate begrenzt.

Genau aus diesem Grund dürfen die seit der Einführung des Elterngeldes erzielten Fortschritte nun nicht klein geredet werden. Beinahe jeder vierte Vater traut sich, vom Job zu pausieren, um sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Und es werden stetig mehr. Das zeigt, dass sich in den Köpfen der Bevölkerung etwas verändert. Dass Männer und Frauen ihre Verantwortung für Familie immer stärker teilen und sich einer neuen gesellschaftlichen Rollenverteilung annähern.

Elterngeldreform 2010

Nach heftigen politischen Auseinandersetzungen startete die damalige Bundesregierung 2010 eine Reform des Elterngeldes.

2010 hatte Bundesfamilienministerin Kristina Schröder einen Gesetzentwurf vorgelegt, der deutliche Einschnitte für die Anspruchsberechtigten zur Folge hatte. Unter dem Vorwand der Vereinfachungen der Berechnungsgrundlage ging auch eine Senkung der Elterngeldbezüge einher.

In ihrer Stellungnahme zu dem vorgelegten Referentenentwurf hatte die dbb bundesfrauenvertretung die Kürzung der Elterngeldbezüge massiv kritisiert. Zudem wies sie auf Versäumnisse des Gesetzgebers hin.

In ihrer Stellungnahme bedauerte sie, dass durch die angedachten Einsparungen beim Elterngeld ein Weg weisender und positiver familienpolitischer Anreiz zurückgenommen werden soll. Nach noch nicht einmal vier Jahren, in denen die Erfahrungen mit dem Elterngeld überwiegend positiv waren und

noch ehe sich die gesamtgesellschaftlichen Effekte dauerhaft entfalten können, sollen die Leistungen wieder beschnitten werden.

Im Koalitionsvertrag hatte die jetzige Bundesregierung noch ihre Absicht festgeschrieben, das Elterngeld als tragendes familienpolitisches Instrument weiter ausbauen und flexibilisieren zu wollen. Allem Anschein nach versteht man seitens des Ministeriums unter Flexibilisierung nicht eine bürgerfreundlichere Ausgestaltung, sondern lediglich Leistungskürzungen zur Sanierung des Haushaltes. Dies ist aus Sicht des dbb nicht akzeptabel, stellen derartige Kürzungsbestrebungen doch ein falsches Signal an junge Eltern dar, für die finanzielle Sicherheit eine wesentliche Voraussetzung ist, um sich für ein Leben mit Kindern zu entscheiden. Die familien- und gleichstellungsfreundliche Strukturpolitik, die gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Form von finanzieller Förderung, Betreuungsplatzausbau und Einkommensgerechtigkeit unabdingbar ist, befindet sich schon wieder in Gefahr, bevor erste Erfolge verzeichnet werden konnten.

Durch die Absenkung der Ersatzquote ab einem zu berücksichtigenden Einkommen von 1200 Euro von 67 auf 65 Prozent sollten Einsparungen in Höhe von 155 Mio. Euro jährlich erzielt werden. Die künftig vorgesehene Nicht-Berücksichtigung von pauschal versteuertem Einkommen schwächt gerade die Menschen, die beispielsweise bisher durch geringfügige Beschäftigung Hilfebedürftigkeit vermeiden konnten. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass dieser Personenkreis zu künftigen »Aufstockern« werden könnte. Die dbb bundesfrauenvertretung steht Minijobs beziehungsweise geringfügiger Beschäftigung zwar generell kritisch gegenüber und setzt sich für den Ausbau sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse ein. Minijobs werden jedoch häufig von Frauen ausgeübt, die durch die Neuregelungen in problematischer Weise gegenüber der bisherigen Rechtslage besonders ausgeprägt betroffen sein werden.

Das steuerfinanzierte Elterngeld ist eine staatliche Fürsorgeleistung, in seiner Höhe von 67 Prozent jedoch dem beitragsfinanzierten Arbeitslosengeld für Bezieher mit Kindern nachempfunden. Dem Konzept nach sollte also, wer die Berufstätigkeit unterbricht, um Kinder zu erziehen, finanziell

nicht schlechter stehen als Arbeitslose. Dieser offensichtlich gewollte Gleichklang wird durch die Absenkung des Elterngeldes auf 65 Prozent durchbrochen. Staatliche Wertschätzung von Erziehungsleistung braucht einen angemessenen finanziellen Rahmen. Kürzungen sind daher ein verheerendes Signal.

Die weiterhin im Referentenentwurf neu vorgesehene Anrechnung des Elterngeldes bei Bezug von Arbeitslosengeld II und hinsichtlich des Kinderzuschlags nach § 6a BKGG kommt de facto im schlimmsten Fall einer gänzlichen Streichung dieser Fürsorgeleistungen gleich.

Familienpolitische (Geld-)Leistungen mögen in manchen Fällen hinsichtlich ihrer Anreizwirkungen problematisch sein. Dies schließt das Elterngeld beziehungsweise den Kinderzuschlag mit ein. Der dbb hatte sich beispielsweise beim Konzept des so genannten Betreuungsgeldes (»Herdprämie«) für eine Gutscheinelösung ausgesprochen, um eben diese Fehlanreize zu minimieren. Trotz der möglichen Anreizminderung eine Arbeitsstelle zu suchen, kann es durch die vorgesehenen Anrechnungsregelungen gerade in kinderreichen Familien mit ALG-II Bezug zu finanziellen Härten kommen. Daher muss ein Vertrauensschutz installiert werden.

Die Zukunft unserer Gesellschaft und unseres Staates sind Kinder. Sie müssen in jeder nur denkbaren Hinsicht gefördert werden. Daher lehnt die bundesfrauenvertretung besonders Einschnitte bei den Rahmenbedingungen ab, die Kinderfreundlichkeit in unserem Land erst schaffen, – sei es beim Elterngeld, den Betreuungsmöglichkeiten oder im Bereich der Bildung.

Die Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise und die daraus resultierende Notwendigkeit zur Haushaltssanierung verlangt große Anstrengungen. Es ist jedoch vollkommen inakzeptabel, dass die finanziellen Bürden größtenteils den Arbeitslosen, Geringverdienern, Familien und dem öffentlichen Dienst auferlegt werden. Die Verursacher der Krise entziehen sich scheinbar erfolgreich der solidarischen Krisenbewältigung. Der dbb forderte die Bundesregierung deshalb eindringlich auf, soziale Ungleichgewichte nicht noch zu verstärken, indem am falschen Ende gespart und gekürzt wird.

Anderenfalls ist der soziale Frieden in Deutschland in Gefahr.

Letztlich ist die 2010 geplante Elterngeldreform in Folge der Bundestagswahlen und des Regierungswechsels nicht umgesetzt worden.

Elterngeldreform 2014

Eine Reform des Elterngeldes erfolgte schließlich im Jahr 2014. Selbstverständlich hat sich auch hier die dbb bundesfrauenvertretung im Gesetzgebungsverfahren zu Wort gemeldet und im Frühjahr eine Stellungnahme abgegeben. Kritikpunkte waren dabei insbesondere, dass die geplante Neuregelung zum Elterngeld- und Elternzeitgesetz nicht flexibel genug sei.

Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus

Helene Wildfeuer begrüßte am 5. Juni 2014 den Beschluss des Bundeskabinetts vom Vortag, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) weiterzuentwickeln. Jedoch gingen die vom Bundeskabinett beschlossenen Neuregelungen zum Partnerschaftsbonus teilweise an der Lebensrealität der Eltern vorbei: »Der enge Zeitkorridor von 25 bis 30 Wochenstunden, in dem Eltern ihre Wochenarbeitszeit einrichten sollen, widerspricht der gelebten Realität und Praxiserfahrung in der frühen Familienphase. Realistischer sind 20 bis 30 Stunden, um die Erziehungsaufgaben partnerschaftlich aufteilen zu können.« Dies sei insbesondere auch deshalb unverständlich, weil Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig in einem Gespräch mit der dbb bundesfrauenvertretung am 8. Mai 2014 großes Verständnis für deren Forderungen nach größtmöglicher Flexibilisierung und einer unteren Wochenarbeitszeit von 20 Stunden gezeigt habe, so die Vorsitzende.

Als richtig bezeichnete Helene Wildfeuer die Kabinettsentscheidung, die Elternzeit künftig auch für einen längeren Zeitraum (24 statt bisher 12 Monate) auf einen späteren Zeitpunkt übertragen zu können. »Besser wäre allerdings, diese Möglichkeit bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes zu eröffnen, anstatt wie geplant nur bis zum achten Lebensjahr. Nicht nur bei der Einschulung, auch beim Übertritt in die weiterführende Schule wün-

schen sich Eltern die Möglichkeit, ihr Kind stärker zu unterstützen. Außerdem besteht vielerorts die Möglichkeit einer Hortbetreuung nach der Schule nur bis zum zehnten Lebensjahr«, hob Helene Wildfeuer hervor.

Betreuungsgeld

Am 15. Juni 2012 hatte der Bundestag das Gesetz zur Einführung eines Betreuungsgeldes verabschiedet. Damit wird ab 1. Juli 2013, parallel zum Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz, Eltern, die ihre Kinder nicht in eine Kita geben, ein Betreuungsgeld von zunächst 100 Euro, seit 2014 von 150 Euro ausgezahlt. Anspruch haben all jene, die ihre Kinder ab der Vollendung des 12. Lebensmonats und nach abgelaufenem Elterngeldanspruch zu Hause selbst betreuen.

Das Betreuungsgeld steht in der Kritik, Mütter länger als nötig vom Arbeitsmarkt fern zu halten. Gleichzeitig gehe die Bundesregierung hier den einfachen Weg: Statt alle Anstrengungen in den Kita-Ausbau zu stecken, gewähre sie Alibi-Geldleistungen. Auch die dbb bundesfrauenvertretung steht dem Betreuungsgeld kritisch gegenüber: »Die Wahlfreiheit, wie sie die Bundesregierung verspricht, wird damit nicht gefördert«, urteilte die Vorsitzende Helene Wildfeuer. »Der Staat darf den Eltern die Art der Kinderbetreuung nicht vorschreiben – es ist deshalb oberste Priorität, zunächst eine echte Wahlfreiheit für Eltern zu schaffen, ob ihr Kind von ihnen selbst oder in einer Einrichtung betreut werden soll. So lange es nicht für alle Eltern die reale Möglichkeit gibt, einen Kita-Platz zu bekommen und damit auch den Rechtsanspruch ab 2013 tatsächlich geltend zu machen, kann man nicht von Wahlfreiheit sprechen.« Gerade Alleinerziehenden, die auf Betreuungsangebote angewiesen sind, helfe das Betreuungsgeld nicht. »Unstreitig ist, dass eine bessere Anerkennung der Erziehungsleistung von Eltern dringend notwendig ist. Doch hierfür gibt es mehrere und vielleicht auch zielgerichtetere Möglichkeiten, als ein teures und in seiner Wirkung fragwürdiges Betreuungsgeld«, gab Wildfeuer zu bedenken.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert beispiels-

weise seit langem die steuerliche Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben sowie die bessere steuerliche Berücksichtigung Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen, einhergehend mit der deutlich verbesserten Anerkennung von Erziehungszeiten in der Alterssicherung. Wer heutzutage Kinder erzieht und hierfür seine berufliche Tätigkeit unterbricht oder in Teilzeit arbeitet, muss gegebenenfalls erhebliche Abstriche bei Rente oder Pension in Kauf nehmen. Betroffen davon sind überwiegend Frauen. Ihnen bleibt nichts anderes übrig, als durch Eigenvorsorge die Lücken zu schließen, wenn sie auch im Alter finanziell versorgt sein wollen. Es bleibt das leicht ironische Fazit, dass wer Betreuungsgeld in Anspruch nehmen möchte, gut beraten sei, diesen Betrag als private Altersvorsorge zu investieren: In diesen Fällen wäre Mutter und Kind geholfen, und das Betreuungsgeld machte Sinn. Dass das Betreuungsgeld konsequenterweise auch berufstätige Eltern unterstützen soll, hält Helene Wildfeuer ebenfalls für bedenklich. »Hierdurch werden auch unqualifizierte Betreuungsangebote gefördert. Erzieherinnen und Erzieher in den kommunalen Einrichtungen werden offiziell abgewatscht: In staatlichen Betreuungseinrichtungen wird eine dreijährige Ausbildung vorausgesetzt. Private Tagesmütter können dagegen schon nach einem Lehrgang von 180 Stunden die Betreuung von Kindern übernehmen. Es droht die Gefahr, dass die Qualität der Betreuung sinkt. Auch könnten gerade Kinder leiden, die bisher stark von öffentlichen Betreuungseinrichtungen profitieren.«

Bereits während der Abstimmung des Gesetzentwurfs durch die Bundesregierung im Bundeskabinett hatte sich die dbb bundesfrauenvertretung in die politische Debatte um das Betreuungsgeld eingebracht und Bedenken geäußert. Das Betreuungsgeld sei keine aktuell zielgerichtete Investition. Vielmehr müssen von den Eltern so dringend nachgefragte Betreuungsangebote vorhanden sein, bevor man über eine weitere staatliche Familienleistung nachdenke.

Die dbb bundesfrauenvertretung sprach sich dafür aus, den Ländern und Kommunen, die zur Umsetzung des Betreuungsbonus nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen, um den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote weiter voranzutreiben. Sie ver-

wies auf die problematische Situation Alleinerziehender im öffentlichen Dienst. Viele von ihnen könnten nur in Teilzeit arbeiten, weil Ganztagsbetreuungsangebote fehlten. Nicht selten müssten sie ihr geringes Einkommen noch vom Staat aufstocken lassen, um ihre Existenz und die ihrer Kinder sichern zu können.

Rückendeckung erhielt die dbb bundesfrauenvertretung auch von der dbb Bundesleitung. Diese hatte das Betreuungsgeld als »kein geeignetes Mittel« bezeichnet, um den Anteil von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihnen nach Geburt eines Kindes eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen. Mit ihrem Urteil stützt sich die dbb Bundesleitung auf mehrere aktuelle Studien. Zudem könne die Bundesregierung zum Beispiel nicht Migrantinnen und Migranten von den Vorteilen einer frühen Betreuung ihres Nachwuchses in Kindertagesstätten überzeugen, wenn sie zugleich Geld an jene zahlte, die ihre Kinder zu Hause behielten. Schließlich gehe es nicht nur um mehr Plätze, sondern auch um eine qualitativ hochwertige Betreuung der Kinder: Investitionen in die frühkindliche Bildung zahlten sich langfristig aus. Wer daran spare, schade Kindern und Eltern.

Dass das Betreuungsgeld Frauen vom Arbeitsmarkt fernhält, hatte auch das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit in einer Studie belegt. Untersucht wurden dafür die Auswirkungen des 2006 in Thüringen eingeführten Landeserziehungsgeldes auf die Arbeitsmarktbeteiligung und frühkindliche Bildung von Mädchen und Jungen. Thüringen gewährt seit 2006 Betreuungsgeld in Höhe von 150 bis 300 Euro für Zweijährige, die nicht in öffentlichen Einrichtungen betreut werden. Laut Studie sind vor allem Geringqualifizierte, Alleinerziehende und Familien mit niedrigem Einkommen dem Arbeitsmarkt fern geblieben, um das so genannte Landeserziehungsgeld in Anspruch zu nehmen. Auch ältere Geschwister kamen seltener in den Kindergärten. Zudem ging die Erwerbsbeteiligung der Väter ebenfalls leicht zurück. Die Verfasser der Studie forderten daher, das Betreuungsgeld erneut auf den Prüfstand zu stellen. Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) riet vom Betreuungsgeld ab.

Gleichstellungswüste »öffentliche Wirtschaft«

Die »Gläserne Decke«, die Frauen von der Führungsebene trennt, ist im öffentlichen Sektor teilweise noch dicker als in der freien Wirtschaft. Einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2012 zufolge findet man weibliche Führungskräfte in den Aufsichtsräten der Unternehmen in Bundeshand nur mit der Lupe. Ein wenig erfolgreicher verlief die Suche auf Landesebene. Aber auch hier tun sich die meisten öffentlichen Unternehmen noch schwer, Leitungsstellen mit Frauen zu besetzen.

Es sind die Wirtschaftsbesitzer und die männlich besetzten Vorstände, die in den vergangenen Jahren zunehmend unter Druck geraten sind. EU-Kommissarin Viviane Reding legte eine Richtlinie vor, nach der bis 2020 mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt sein müssen. In Deutschland machten daraufhin die Aktionärinnen in Form des Bündnisses FidAR Druck auf die DAX-Unternehmen. Aber auch die öffentlichen Arbeitgeber und Beteiligungsunternehmen geraten zunehmend in Erklärungsnot.

Die DIW-Studie »Einsam an der Spitze« zeigt, dass auch die Gleichstellungsbemühungen im öffentlichen Dienst kaum wirkungsvoller sind, als selbstauferlegte Zielvorgaben der DAX-Unternehmen. In den Vorständen der öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen etwa sind gerade einmal 2,5 Prozent Frauen. Gemessen am Tempo, mit dem Frauen derzeit die Führungsetagen erklimmen, würde es noch »792 Jahre bis zur Gleichstellung in den Geldhäusern dauern«, gab Julia Schimeta, Autorin der DIW-Studie zu bedenken. Ernüchternd sind diese Ergebnisse vor allem angesichts der Zusammensetzung der Beschäftigten: Bei den öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten sind über 57 Prozent der Belegschaft weiblich.

Der öffentliche Sektor ist einer der wichtigsten Beschäftigungszweige für Frauen. Mit einem Anteil von 53 Prozent sind hier mehr Frauen als anderswo beschäftigt. Nur rund ein Drittel besetzt laut DIW-Studie eine Führungsposition. Je höher man in der Hierarchieebene steigt, desto dünner wird die Luft für Frauen. Das gilt auch bei öffentlichen

Unternehmen. Obwohl dort beinahe jede zweite Stelle weiblich besetzt ist, fehlen weibliche Spitzenkräfte in den Führungsetagen. In den Beteiligungsunternehmen des Bundes sind sie zu 17,7 Prozent in den Aufsichtsräten, zu 8,2 Prozent in den Vorständen vertreten. Positiv hervortun kann sich lediglich ein Bundesland: In Berlin sind über 40 Prozent der Aufsichtsratsposten öffentlicher Betriebe weiblich besetzt.

*»Es fehlt eine klare Definition des Begriffs
»Führungsposition« für den öffentlichen Dienst.«*
Helene Wildfeuer,
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

»Die Studie bietet keine wirklich neuen Erkenntnisse. Was sie aber leistet: Sie bringt die aktuelle Situation auf den Punkt«, kommentierte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung die Ergebnisse der DIW-Untersuchung. Eine Schwachstelle sieht Wildfeuer in der fehlenden Definition von Führungsposition im öffentlichen Sektor. »Hierin liegt der Knackpunkt der gesamten Debatte um weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst. Wir müssen jede einzelne Führungsebene separat betrachten. Denn was auffällt: In den öffentlichen Verwaltungen stellt die zweite Führungsebene für Frauen eine hohe Hürde dar. Diese zu überwinden scheint für die meisten Frauen ein Ding der Unmöglichkeit zu sein«, führte die Vorsitzende aus. Nur 23 Prozent der Frauen im höheren Dienst schaffen den Sprung in eine leitende Funktion. Zur Unterabteilungsleiterin bringen es gerade noch 18 Prozent. Die, die es bis ins Amt der Staatssekretärin schaffen, lassen sich an einer Hand abzählen.

Für die Wissenschaftlerin Julia Schimeta steht der Gesetzgeber in der Pflicht: »Da privatrechtliche Unternehmen nicht mehr unter den unmittelbaren Geltungsbereich von Gleichstellungsgesetzen fallen, entsteht hier eine neue Herausforderung der gleichstellungspolitischen Steuerung«, macht Schimeta deutlich. In ihrer Studie steckte sie den Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetzgebung für öffentliche Unternehmen ab und formulierte konkrete Handlungsempfehlungen. Darin forderte sie die Aufrüstung der bestehenden gesetzlichen Grundlage durch die Festlegung klarer Zielvorgaben und effektiver Instrumente, die die Verantwort-

lichkeiten für die Umsetzung in den Verwaltungen und Unternehmen festlegen. Stärkere Wirkung könnten die Gesetze erst entfalten, wenn sie mit Kontroll-, Anreiz- und Sanktionsmechanismen auch finanzieller Gestalt unterlegt würden, schreibt Schimeta. Bundesländer, die die Vergabe öffentlicher Aufträge nach dem Vergabegesetz an die Frauenförderung knüpften, könnten hier ein Vorbild sein. »Es braucht zusätzliche zu den übergeordneten auch innerbetriebliche und -behördliche Kontrollmechanismen, die Top-Down von der Leitung und Bottom-Up durch Interessenvertretungen durchgesetzt werden«. Zudem sei mehr Transparenz in die Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Sektor zu bringen. Dazu sollten genderrelevante Indikatoren in den öffentlichen Unternehmen erhoben, zentral gesammelt und transparent gemacht werden. Sie empfahl hierzu eine Koppelung an bestehende Erhebungen wie die Jahresabschlussstatistik (JAB) des Statistischen Bundesamtes.

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützte die Vorschläge der Wissenschaftlerin, forderte aber weitreichendere Lösungen. »In der Praxis erleben wir es immer wieder, dass die Behörden mit der Auswertung der komplizierten Personalstandstatistiken überfordert sind. Dies führt dazu, dass die Definition von »Führungsposition« je nach politischem Gusto gefasst werden, um Statistik nach dem gewünschten Ergebnis zu gestalten. Je nachdem werden Führungspositionen nach Besoldungsgruppen definiert oder an Leitungsfunktionen festgemacht. Da kann es passieren, dass bereits Sachbearbeiterinnen mit Personalverantwortung für zwei Mitarbeiter als Führungskraft gerechnet

Öffentliche Unternehmen zeichnen sich durch eine maßgebliche Beteiligung der öffentlichen Hand aus, das heißt, wenn diese mit mehr als 50 Prozent des Stimmrechts oder des Nennkapitals mittelbar beziehungsweise unmittelbar an diesen Einheiten beteiligt sind. In der Finanzstatistik werden sie unter dem Begriff »öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen« zusammengefasst. (Destatis/WZB 2011: Datenreport 2011.)

werden.« Eine einheitliche Definition von Führungsposition, verdeutlichte Wildfeuer, bringe Klarheit in die verfahrenere Debatte um eine Frauenquote im öffentlichen Dienst.

Um die Gleichstellung im öffentlichen Sektor sichtbar zu beschleunigen, müsse die Bundesregierung aber zu härteren Mitteln greifen. Eine Quotenregelung von mindestens 30 Prozent für die oberste Führungsebene, so Wildfeuer, sei unumgänglich. »Eine Flexible Quotenlösung, wie sie Bundesministerin Schröder favorisiert, verkürzt die Zeit bis zur Gleichstellung allenfalls auf 600 Jahre.«

Gesetz zur verbesserten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Bereich »Quötchen« statt Quote«

Seit 65 Jahren steht in Artikel 3 des Grundgesetzes, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Trotzdem lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen der obersten Bundesbehörden im Jahr 2013 bei mageren 25,6 Prozent, in der Wirtschaft waren nur 15,1 Prozent der Aufsichtsratspositionen der Top-200-Unternehmen mit Frauen besetzt. Dieser geringe Frauenanteil widerspricht einer gerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen in der Verwaltung und der deutschen Wirtschaft. Das Bundesfamilienministerium und das Bundesjustizministerium legten im September 2014 einen Referentenentwurf vor, bei dem durch gesetzliche Regelungen der Frauenanteil an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und in der Verwaltung signifikant erhöht werden soll. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte den Referentenentwurf zum Führungspositionengesetz. Sie hat insoweit kritisch Stellung genommen, als dass er ihr nicht weit genug geht. Neben dem Gleichstellungsargument gebiete auch der steigende Bedarf an Fachkräften die gesetzlich verbindliche Förderung von Frauen in Führungspositionen. Dabei müsse die Bundesverwaltung mit gutem Bei-

spiel vorangehen und dürfe nicht hinter den Regelungen für die Privatwirtschaft zurückbleiben. Leider ist statt der ursprünglich geplanten 50-Prozent-Quote bei der Besetzung von Gremien in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung bei den »Abstimmungsgesprächen« nun nur noch ein »Quötchen« in Höhe von 30 Prozent bis 2016 übriggeblieben. Was neben einer Quote auch fehlt, sind Sanktionen, die greifen, wenn die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt werden.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas hatten hart »verhandelt«, um ihr »Werk« mehrheitsfähig zu machen. Trotzdem ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung festzustellen, dass mit dem abgespeckten Entwurf der Gesetzgeber erneut die Chance verpasst hat, erforderliche Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz und im Bundesgremienbesetzungsgesetz als zentrale Bausteine zur Durchsetzung der realen Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu nutzen. Die Möglichkeit für ein klares Signal und eine nachhaltige Verbesserung der Situation wurde mit diesem Entwurf verspielt. Noch immer ist die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nicht erreicht und das war wohl auch nicht Ziel des Entwurfes. Denn noch immer liegt die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bei 22 Prozent. Der Gesetzesentwurf hat das erklärte Ziel, diese Lücke auf zehn Prozent im Jahr 2020 zu verringern. Ziel muss aber null Prozent sein – und das zügig und in allen Bereichen.

Den im September 2014 schließlich vorgelegten Gesetzentwurf hatte die dbb bundesfrauenvertretung lange begleitet. Bereits im März und dann erneut im Mai hatte Helene Wildfeuer mit Ministerin Schwesig über die Inhalte des geplanten Entwurfs gesprochen.

Die Änderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremiengesetzes bilden aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung zentrale Bausteine für die Durchsetzung der realen Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Der Gesetzentwurf geht jedoch aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung insgesamt nicht weit genug und bleibt in weiten Teilen hinter den Leitlinien zum Gesetzesvorhaben zurück. Gerade die Ände-



Die dbb bundesfrauenvertretung hat das Vorhaben von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, den Frauenanteil an Führungspositionen im öffentlichen Bereich per gesetzlicher Quote zu erhöhen, als positives Signal gewertet. »Nach 20 Jahren der freiwilligen Selbstverpflichtung und politischen Absichtserklärungen wird es Zeit für eine einheitliche Initiative, die alle Bereiche abdeckt – sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich,« machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung im Gespräch mit der Bundesfamilienministerin am 8. Mai 2014 deutlich. Nun komme es auf die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes und dessen Umsetzung in der Praxis an.

rungen im Bundesgleichstellungsgesetz und im Bundesgremienbesetzungsgesetz hätten als zentrale Bausteine zur Durchsetzung der realen Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden müssen. Dazu hätte es auch gehört, die Änderungen schärfer und weitreichender zu fassen und insbesondere stärkere Sanktionen vorzusehen,

wenn die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt werden. Diese Gelegenheit zur nachhaltigen und dauerhaften Verbesserung der Situation habe der Gesetzgeber verspielt. Regelungen ohne Sanktionsmechanismen bleiben wirkungslos. Über den Entwurf ist bis zum Redaktionsschluss noch nicht vom Bundestag abgestimmt worden. (siehe Seite 36)

Die zentralen Inhalte des Entwurfs basieren auf drei Säulen

Säule 1

Die Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte.

Säule 2

Die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen.

Säule 3

Die Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz und Bundesgremienbesetzungsgesetz)

Entgeltgleichheit, Verdienstunterschiede und Altersarmut

Gemeinsam gegen Verdienstunterschiede

Vor allem das Problem der noch immer ungleich verteilten Entlohnung der Geschlechter dominierte die Gespräche zwischen der dbb bundesfrauenvertretung und dem BMFSFJ im Berichtszeitraum. 2009 belegten Arbeitsmarktstatistiken, dass Frauen in Deutschland in der freien Wirtschaft im Schnitt noch immer knapp ein Viertel weniger verdienen als männliche Kollegen in gleicher Position. Für Gewerkschaften und Politik setzte diese Zahl ein alarmierendes Zeichen und bot den dringenden Anlass, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Um herauszufinden, ob und wie es um die Lohngleichheit im öffentlichen Dienst bestellt ist, hakte das Bundesfamilienministerium auf Drängen der dbb bundesfrauenvertretung beim Statistischen Bundesamt nach. Das Ergebnis ist 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 vorgestellt und diskutiert wurde.

Die Untersuchung ergab, dass auch im öffentlichen Dienst die Löhne deutlich auseinander klaffen: Wie aus der Studie hervorgeht, erhalten weibliche Beschäftigte rund acht Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Als einen Grund für den deutlich geringeren Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft (23 Prozent) 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.

Das Gremium war sich einig, dass ein solcher statistischer Beleg wichtig und hilfreich sei, um geschlechterbedingten Lohnunterschieden zu begegnen. Jedoch genüge dieser erste statistische Beweis noch nicht, 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. Die Debatte legte den Grundstein für eine enge Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ zum Thema Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst.



Experten diskutierten im dbb forum berlin über das 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.).

**Frauen verdienen weniger Geld.
Wer sonst?**

**Frauen nehmen Elternzeit.
Wer sonst?**

**Frauen pflegen Sie im Alter.
Wer sonst?**

**Frauen arbeiten in Teilzeit.
Wer sonst?**

Equal Pay Day

Seit 2011 führt die dbb bundesfrauenvertretung ihre Aufklärungsarbeit über Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst mit regelmäßigen Protestaktionen zum Equal Pay Day konsequent fort. Unter dem Motto »Frauen verdienen weniger Geld. Wer sonst?« verschickten tausende weibliche Beschäftigte von der dbb bundesfrauenvertretung bereit gestellte Postkarten, die auf die Ursachen von Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern hinweisen. Hauptadressatin war Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder.

»Im öffentlichen Dienst klaffen die Einkommen von Männern und Frauen um acht Prozent auseinander, obwohl die Löhne tarifiert sind und die Beamtenbesoldung gesetzlichen Tabellen folgt. Teilzeitbeschäftigungen und längere Auszeiten vom Job wie etwa Pflege- oder Elternzeit, die aufgrund fehlender Betreuungsangebote anfallen, werden vorrangig von Frauen wahrgenommen und wirken sich negativ auf deren Entgeltentwicklung aus.«

Helene Wildfeuer

Equal Pay Day Foren 2011

2011 startete das BMFSFJ eine offizielle Kampagne zum Equal Pay Day. An ausgewählten Orten wurden politische Multiplikatoren und Multiplikatorinnen mittels sogenannter »Foren« über mögliche Ursachen der Entgeltungleichheit innerhalb des

Lohnfindungsprozesses aufgeklärt. In diesem Rahmen beteiligt sich die dbb bundesfrauenvertretung und informiert bundesweit über die Gründe der geschlechterspezifischen Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst.

Im Dezember 2011 beteiligten sich die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung an den bundesweiten Gesprächsforen zum Thema »Lohnfindung«. Im Gespräch mit Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeberverbände, der Genderwissenschaften und der Politik wiesen Helene Wildfeuer und Elke Stirken auf die bestehenden Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst hin und stellten die Ursachen dar.

Vor allem dort, wo vorrangig Frauen tätig seien, würden auffällig niedrigere Entgelte bezahlt, machten Wildfeuer und Stirken deutlich. Im Bereich Erziehung und Unterricht sei der öffentliche Dienst kaum besser als die Privatwirtschaft. Hier scherten die Verdienste von männlichen und weiblichen Beschäftigten um 21 Prozent auseinander, erläuterte Wildfeuer beim Equal Pay Day Forum in Nürnberg am 19. Dezember 2011. Eine Hauptursache dafür sieht die Vorsitzende in der Eingruppierung der einzelnen Berufe: »Um berufliche Leistung in den unterschiedlichen Berufen des öffentlichen Dienstes geschlechterneutral zu definieren, müssen neue Bewertungskriterien zur Ermittlung der Entgelte herangezogen werden.«

»Neben dem Schulabschluss und der Dauer der Berufsausbildung müssen dazu auch die tatsächlichen Tätigkeiten berücksichtigt werden«, betonte



Equal Pay Day in Berlin: Kirsten Lühmann, Ehrenmitglied der dbb bundesfrauenvertretung und stellv. Bundesvorsitzende des dbb (rechts) und Astrid Hollmann; Beisitzerin in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung und stellv. Bundesvorsitzende des dbb forderten gleichwertige Bezahlung für Männer und Frauen bei der Kundgebung von dem Brandenburger Tor am 23. März 2012.

die Vorsitzende. Danach sollten Faktoren wie körperliche Belastung, psychische Herausforderung oder etwa gesellschaftliche Verantwortung in den Lohnfindungsprozess einbezogen werden. Aber auch, dass im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen seltener Führungspositionen besetzten und in der Folge niedrigere Entgelte erhielten, unterstütze die Entstehung von Verdienstabständen. »Das Beurteilungssystem muss sich hier stärker an der Leistung und weniger an der Präsenzzeit orientieren. Vor allem für Frauen, die zwischen 30 und 40 häufig aus familiären Gründen in Teilzeit oder Telearbeit tätig sind, könnte damit ein enormes Karrierehindernis abgebaut werden.« Wildfeuer forderte deshalb, die Beförderungspraxis in den Verwaltungen auf den Prüfstand zu stellen. »Die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz muss dringend in die Leistungsbewertung von Führungskräften einbezogen werden. Obligatorische Genderkompetenzschulungen für Beschäftigte mit Führungsver-

antwortung sowie die Entwicklung eines unabhängigen Kontrollsystems der Beurteilungsroutinen sind absolut notwendige Maßnahmen«, erläuterte die Vorsitzende.

Equal Pay Day 2012

Zur Beseitigung von Entgeltunterschieden bei Männern und Frauen hat die dbb bundesfrauenvertretung Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen anlässlich des Equal Pay Day am 23. März 2012 zum Handeln aufgefordert. »Um Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen ernsthaft auszuräumen, muss das Thema endlich raus aus der Ecke Frauen- und Familienpolitik. Wir müssen an die arbeitsmarktpolitischen Strukturen heran, wenn wir tatsächlich etwas an den Verdienstunterschieden ändern wollen,« sagte Helene Wildfeuer am 21. März 2012 mit Blick auf den Equal Pay Day am 23. März. Noch immer sei Deutschland kein gutes Beispiel, wenn es um gendergerechte und diskriminierungs-

freie Bezahlung von Beschäftigten gehe. »Das Arbeitsleben in Deutschland basiert auf antiquierten, männlich geprägten Erwerbsstrukturen, die von einer Vollzeitbeschäftigung ohne Unterbrechungen ausgehen. Weder Teilzeitarbeit noch Zeiten der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen, die überwiegend Frauen aus dem Arbeitsleben herausreißen, werden rechtlich angemessen berücksichtigt«, kritisierte Wildfeuer. Die Folgen seien gravierend: »Frauen verdienen durchschnittlich fast ein Viertel weniger und verfügen im Ruhestand sogar über 60 Prozent weniger Alterssicherungseinkünfte als Männer. Selbst im öffentlichen Dienst, in dem gesetzliche Entgelt- und Besoldungstabellen für ein diskriminierungsfreies Bezahlungssystem sorgen sollen, stellen wir eine Verdienstlücke von rund acht Prozent fest«, betonte Wildfeuer. Als Ursache sieht sie in erster Linie die niedrigere Eingruppierung von Berufen, in denen überwiegend Frauen tätig sind. »In Erziehungsberufen etwa können wir Verdienstunterschiede von bis zu 21 Prozent feststellen. Nur mit einer Neubewertung aller Berufe im öffentlichen Dienst können wir diese zentrale Stellschraube in die richtige Richtung drehen.«

10. Frauenpolitische Fachtagung 2013: Was ist Frauen-Arbeit wert?

Auf mehr Tempo in Sachen Lohngleichstellung drängte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, zum Auftakt der 10. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung am 19. März 2013 in Berlin. Eine Benachteiligung von berufstätigen Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen im öffentlichen Dienst ist »mit dem gewerkschaftlichen Gewissen des dbb nicht vereinbar«, betonte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt. Die Fachtagung stand unter dem Motto »Was ist Frauen-Arbeit wert?«

Mit dem Appell »Helfen wir der Gleichstellung gemeinsam auf die Sprünge und machen wir die Ent-

geltgleichheit zur Chefsache – in der Finanz- und Steuerpolitik, in der Arbeits- und Sozialpolitik, in der Familienpolitik und in der Besoldungs- und Tarifpolitik!« trat Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, vor die rund 250 Tagungsteilnehmerinnen und -nehmer. Auch im öffentlichen Dienst sei ein »Wandel in der Arbeitskultur« notwendig: mit stärkerer Orientierung an weiblichen Lebensverläufen und dem Abbau bestehender Hürden in der Beförderungspraxis. Das Statistische Bundesamt hatte am selben Tag darauf verwiesen, dass der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) sich seit dem Vorjahr nicht verändert hat: Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen ist mit 15,21 Euro um 22 Prozent geringer als der ihrer männlichen Kollegen.

In der Frage der Wertschätzung aller Tätigkeiten von Frauen sei man in den vergangenen 30 Jahren nur schleppend vorangekommen, kritisierte Wildfeuer. »Damit ist das Thema der gleichwertigen Bezahlung von Frauen alles andere als out.« Angesichts der anhaltend großen Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen seien alle Akteure zu mehr Tempo in Sachen Lohngleichstellung aufgefordert. Umdenken sei angesagt. »Noch immer stecken wir im Klischee eines von Männern geprägten Ernährermodells fest, das Frauen als Ehefrauen und Mütter definiert und ihnen die Nebenrolle der Zuverdienerin zuteilt«, konstatierte Wildfeuer und verwies auf die vielen Stunden, die Frauen mit unentgeltlicher Haushaltsarbeit zubrachten: »Ein finanzieller Wert wird diesen Tätigkeiten erst beigegeben, wenn die Leistungen extern eingekauft werden.« Wildfeuer bemängelte zudem, dass traditionell von Frauen ausgeübte Berufe in der Regel schlechter bezahlt seien als solche, in denen vor allem Männer tätig sind. »Insgesamt scheren die Verdienste zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst um acht Prozent auseinander. In Bereichen, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten, etwa in Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen, finden wir sogar Lohndifferenzen von bis zu 21 Prozent.« Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, schlechte Beförderungschancen von Teilzeitbeschäftigten und der bemerkenswert geringe Anteil an weiblichem Führungspersonal seien zusätzliche »Lohnlückendehnungsfaktoren«.



Chancengleichheit im Lebensverlauf schaffen, um geschlechterbedingte Entgeltunterschiede zu beseitigen, ist das gemeinsam erklärte Ziel von dbb und Bundesregierung: Lutz Stroppe, Staatssekretär im BMFSFJ, Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, und Klaus Dauderstädt, dbb Bundesvorsitzender, auf der 10. Frauenpolitischen Fachtagung am 19. März 2013 der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin.

Als notwendige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz führte Wildfeuer transparente Bewerbungsverfahren und eine verbindliche Quotenlösung mit klaren Zielvorgaben und Sanktionsmechanismen an.

Trotz der für den öffentlichen Dienst in Deutschland vorhandenen klaren Regularien gebe es noch immer signifikante Unterschiede, kritisierte auch der dbb Chef Klaus Dauderstädt in seinem Grußwort. »Dabei geht es um die Bezahlung, denn auch in öffentlichen Verwaltungen verdienen Frauen im Schnitt acht Prozent weniger als ihre Kollegen. Es geht aber auch um gleiche Chancen zum beruflichen Aufstieg«, stellte Dauderstädt fest. Der dbb, versicherte Dauderstädt, werde sich weiter für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen, etwa durch Mitwirkung in den Arbeitsgruppen zur Umsetzung der Demografiestrategie der Bundesregierung oder bei der Erarbeitung verbesserter gesetzlicher Regelungen wie der Übernahme der Familienpflegezeit ins Beamtenrecht.

Lutz Stroppe, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, plädierte in seinem Grußwort für eine stärkere Einbeziehung von Männern in die Kindererziehung und Pflege älterer Angehöriger. Die Arbeitgeber seien in der Pflicht, ihre Angebote an die Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Dies würde auch helfen, Frauen nach einer Kinderpause den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Den Reigen der Experten-Vorträge eröffnete Andrea Jochmann Döll, Beraterin von der GEFA (Gender, Entgelt, Führung, Arbeit) Forschung und Beratung, Essen. Für die schlechteren Verdienstmöglichkeiten machte sie einerseits mittelbare Diskriminierung von Frauen, andererseits Diskriminierung bei der Beschäftigung verantwortlich. Zwar sei gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gesetzlich vorgeschrieben, dies werde aber nicht immer umgesetzt. Um das zu ändern, seien diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren notwendig, die sowohl Anforderungen an Wissen und Können,

psychosoziale Kompetenzen und Verantwortung als auch physische Anforderungen bewerten. Arbeitsrecht erweitern »Frauenarbeit im Lebensverlauf – rechtliche Perspektiven« nahm Prof. Margarete Schuler-Harms von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg in den Blick. Sie verwies auf das Leitbild des Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, nach dem eine »Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten« angestrebt werde. Demnach müssten Frauen und Männer durch eine gute Ausbildung befähigt werden, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Berufliche Qualifikationen beider Geschlechter müssten gleichermaßen geschätzt und entgolten werden. Schuler-Harms empfahl für das Arbeitsrecht zusätzlich zu schon bestehenden Regelungen wie Elterngeld und Partnermonaten unter anderem: Rückkehransprüche von Teilzeit in Vollzeit, Elternteilzeit mit Elterngeld und Ausweitung der Partnermonate. Zudem plädierte sie für den Ausbau der Ganztagsbetreuung – auch schulbegleitend – sowie für eine Abschaffung des Betreuungsgeldes.

Der »Arbeit im Haushalt als Wirtschaftsfaktor« widmete Michael Steiner von der Prognos AG Basel seinen Impulsvortrag. Im Schnitt verbringen Paarhaushalte mindestens 21 Stunden pro Woche mit Hausarbeit. Würden diese Aufgaben an professionelle Dienstleister delegiert, entspräche dies einem Wert von rund 21 000 Euro pro Haushalt und Jahr. 4,9 Millionen deutsche Haushalte nehmen derzeit haushaltsnahe Dienstleistungen – gegen Bezahlung ausgeführt von Personen, die nicht zum jeweiligen Haushalt gehören – in Anspruch (2010), zwei Drittel dieser Leistungen werden illegal erbracht. Deshalb forderte Steiner mehr Transparenz, eine Professionalisierung des Berufsbildes und die Einführung einer qualifizierten Dienstleistungsdatenbank. Als besonderes Problem für Haushalte mit niedrigem Einkommen stellte der Experte die finanzielle Hürde heraus, haushaltsnahe Dienstleistungen als sozialversicherungspflichtige Arbeit zu vergeben.

Was Frauen im öffentlichen Dienst verdienen – das stand im Mittelpunkt der nachmittäglichen Podiumsdiskussion. Dabei fielen Stichworte wie Benachteiligung durch Teilzeitjobs, Erziehungspausen als Karrierehemmnis, Öffnung bislang ein-



seitig besetzter Berufe für Männer UND Frauen, bessere Bezahlung. Wilhelm Hüllmantel, Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, betonte, wie sehr der öffentliche Dienst auf die Arbeit von Frauen angewiesen sei und vertrat die Auffassung, dass Führungsarbeit auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglich sei. Cornelia Rogall-Grothe, Staatssekretärin im Bundesinnenministerium, setzte sich für vernünftige Regelungen der Kinderbetreuung ein. Zudem warb sie dafür, Mädchen auch für Berufe zu interessieren, die bislang hauptsächlich von Männern ausgeübt werden. Gleiche Bezahlung für Frauen im öffentlichen Dienst zu fordern war das Hauptanliegen von Christel Riedel, Projektleiterin »Forum Equal Pay Day«. Arbeitgeber und Dienstherren forderte sie auf, auch Teilzeitkräfte bei ihrem Weiterkommen zu fördern.

Zum Abschluss der Jubiläums-Fachtagung versicherte Helene Wildfeuer nochmals die Entschlossenheit der dbb bundesfrauenvertretung, sich

Gemeinsam gegen Entgeltdiskriminierung



Helene Wildfeuer und Henrike von Platen, BPW Germany e.V. treten für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt ein (v.l.)

Nur selten gelingt Teilzeitkräften der Aufstieg in Führungspositionen. Nur wenigen ist bewusst, dass sich der Verzicht auf bezahlte Arbeitsstunden gravierend auf die Alterseinkünfte auswirkt. Darüber informierte die dbb bundesfrauenvertretung bei der Auftaktveranstaltung zur Equal-Pay-Day-Kampagne 2014 »Und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen«. Die Rede von Helene Wildfeuer ist bei Youtube eingestellt.

weiterhin für verbesserte Arbeits- und Einkommensstrukturen für Frauen im öffentlichen Dienst stark zu machen: »Entgeltgleichheit ist Chefsache.«

Equal Pay Day 2014:

Schwerpunktpartnerschaft

Zuletzt beteiligte sich die dbb bundesfrauenvertretung 2014 als Schwerpunktpartnerin und nahm an der Kick-off-Veranstaltung zum Equal-Pay-Day teil. Die Veranstaltung informierte über die drastischen Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Erwerbseinkünfte und Altersbezüge weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Sektor.

Das Entgeltgleichheitsgesetz

Männer und Frauen sollen für die gleiche Arbeit gleich bezahlt werden. Die Kluft zwischen den Einkommen von Männern und Frauen darf nicht länger hingenommen werden. Darüber sind sich Verbände und Politiker einig. Wie man der Ungerechtigkeit beikommen könnte, darüber stritten sich Politik, Verbände und Wirtschaftsbesitzer über Jahre hinweg. Während die einen auf eine gesetzliche Lösung drängten, beharrten die anderen auf den liberalen Grundfesten der sich selbstregulierenden Marktwirtschaft.



equal
pay
day, -

Der Equal Pay Day ist ein bundesweiter Aktionstag. Er markiert den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland als den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssten, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu kommen. Aktuelle Berechnungen zufolge beläuft sich der Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, auf 23 Prozent. Im öffentlichen Dienst wird der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern auf acht Prozent zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten beziffert.

Erst 2011 war die SPD, damals Oppositionspartei, mit ihrer Initiative für ein Entgeltgleichheitsgesetz gescheitert. Ein entsprechender Antrag war am 13. April 2011 im Bundestag mit den Stimmen der CDU/CSU- und der FDP-Fraktion abgelehnt worden. Die Linksfraktion hatte sich bei der Abstimmung enthalten. Ebenfalls von der Mehrheit der Parlamentarier abgelehnt wurde nach Angaben des Bundestags der Antrag der Grünen zur Einführung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft (17/4852).

Dem Bundestagsantrag der SPD von 2011 zufolge ist eine gesetzlich verankerte Entgeltgleichheit unvermeidlich: Der Ansatz der freiwilligen Selbstverpflichtung der Wirtschaft, der von der Regierungskoalition propagiert wird, habe nicht zu dem gewünschten Ergebnis geführt, heißt es darin. Obwohl die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Deutschland geltendes Recht sei, würden Frauen noch immer 23 Prozent weniger verdienen als Männer. Damit liege Deutschland noch über dem EU-Durchschnitt von 18 Prozent. In den vergangenen zehn Jahren sei die Lohnlücke sogar noch größer geworden. Angesichts dessen sei der Gesetzgeber aufgefordert, gemäß Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

(K)ein Gesetz für alle?

Ginge es allein nach den Sozialdemokraten, müsste das geforderte Gesetz die Entgeltgleichheit für die gesamte Privatwirtschaft ab einer bestimmten Beschäftigtenanzahl, für den öffentlichen Dienst und

für Tarifvertragsparteien, die Branchen- oder Firmentarifverträge abschließen, regeln. Die Unternehmen sollen zudem verpflichtet werden, einer behördlichen Stelle in regelmäßigen Abständen anonymisierte, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Entgeltdaten vorzulegen, die dann auf Ungleichbehandlung geprüft werden sollen. Zudem forderte die SPD bereits damals einen flächendeckenden Mindestlohn.

Unterstützung erhielt die SPD-Fraktion von den Grünen. Diese fordern ebenfalls gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, setzen dabei aber stärker auf die Tarifparteien. Wie die SPD wollen aber auch sie die Möglichkeit einer Verbandsklage bei ungleichen Löhnen schaffen. Zudem sprechen sich die Grünen für einen gesetzlich verankerten flächendeckenden Mindestlohn und für die Einführung einer Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte und Vorstände aus. Dies sei in einem Gleichstellungsgesetz zu regeln. Die Einhaltung dieses Gesetzes solle dann zu einem Kriterium bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen werden.

Kritikpunkt Bürokratie

»Zu bürokratisch«, lautete das Fazit der damaligen Regierungsfaktionen CDU/CSU und FDP. Außerdem stellten die Forderungen einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie dar. Damit war der Antrag vom Tisch. Die Gründe für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern seien vielfältig. Zum einen seien Frauen oft niedriger qualifiziert, öfter in schlechter bezahlten Berufen und in Teilzeitjobs und dafür seltener in Führungspositionen anzutreffen. Zum anderen seien die Lohnunter-

schiede auf Unterbrechungen im Erwerbsleben beispielsweise durch Schwangerschaften zurückzuführen. Wenn man diese Faktoren heraus rechnet, betrage der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern nur noch um die vier Prozent. Dies sei zwar nicht hinzunehmen, aber in erster Linie seien die Gewerkschaften aufgefordert, gerechtere Löhne für die Frauen auszuhandeln. Zudem bestünden bereits verschiedene Initiativen, damit junge Frauen besser bezahlte Berufe in alten Männerdomänen, etwa dem Ingenieurwesen, ergreifen. Zurückhaltend hatte sich auch die Linksfraktion gezeigt, die sich bei der Abstimmung enthielt. Zwar begrüßte Die Linke die beiden Anträge prinzipiell, jedoch gingen diese der Partei nicht weit genug. So sei beispielsweise die Frauenquote von 40 Prozent in Vorständen und Aufsichtsräten zu niedrig.

**Forschungsprojekt IAB:
Tarifverträge als Quelle von Lohnunterschieden
bei Frauen und Männern?**

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), veröffentlichte im Mai 2014 die Studie »Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap«. Das IAB stellte anhand bereits vorliegender Studien fest, dass zwar die geschlechtsspezifische Lohnlücke – der Gender Wage Gap – im Tarifbereich geringer ausfällt, als im nicht-tarifgebundenen Bereich der Wirtschaft. Offen war aber bislang die Frage, wie sich die Strukturen und der Ablauf von Tarifverhandlungen auf diese geschlechtsspezifische Lohnlücke auswirken. Da Tarifverträge die Lohnverteilung maßgeblich beeinflussen, können kollektive Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften dazu beitragen, dass solche Lohnunterschiede abzubauen oder beizubehalten werden.

Um der Frage nachzugehen, in welcher Hinsicht Strukturen, Abläufe und Inhalte den Gender Wage Gap beeinflussen, wurden 18 Interviews mit Tarifexpertinnen und -experten aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführt. Auch die Vorsitzende der Bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, hatte sich ausführlich befragen lassen.

Die Autoren der Studie kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen nach den Aussagen der Tarifexpertin-

nen und -experten in Entscheidungs- und vor allem in Verhandlungsgremien häufig unterrepräsentiert sind. Dennoch sehen die meisten Befragten Tarifverträge nicht als mögliche Quelle von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern an. Sie erkennen auf Ebene von Tarifverhandlungen auch nur bedingt Potential zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Ein Teil der Befragten vertrat allerdings die Auffassung, dass die bestehende Entgeltstruktur zu Lasten frauendominierter Berufe geht.

Besonderes Augenmerk verdient die in den Tarifverträgen festgelegte Entgeltstruktur, um in Zukunft keinen Gender Wage Gap mehr zu erzeugen. Die Autoren der Studie weisen darauf hin, dass die Zuordnung der Berufe zu verschiedenen Vergütungsgruppen erfolgt, in dem berufsspezifische Tätigkeiten bewertet werden. Daraus folgern sie, dass die Zuordnung frauendominierter Berufe einer niedrigen Entgeltgruppe, zum Gender Wage Gap beiträgt, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt.

Gender Pension Gap

Unter dem Titel »Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern« veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Dezember 2011 eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts, die die Auswirkungen von Entgeltunterschieden auf die Alterssicherungsleistungen unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern untersucht. Danach beträgt der Gender Pension Gap in Deutschland 59,6 Prozent.

Betrachtet man die Situation in den alten und neuen Ländern separat, fällt auf, dass der Gender Pension Gap im Osten mit 36,7 Prozent deutlich geringer ausfällt als im Westen (63,8 Prozent). Die Gründe dafür sind in den unterschiedlichen Lebensverläufen der Bevölkerung in der ehemaligen DDR zu suchen, die sich bis heute auf die Renten- und Pensionsbezüge auswirken.

Zudem zeigt sich auch bei Verheirateten und Verwitweten ein deutlicherer Unterschied bei den Al-

tersbezügen (63,8 Prozent bzw. 65,4 Prozent) als bei Geschiedenen und Ledigen (18,8 Prozent bzw. 9,0 Prozent). Zusätzlich negativ wirken sich Kinder auf die Entwicklung der Unterschiede bei den Altersbezügen aus. So beläuft sich in den alten Bundesländern der Gender Pension Gap auf fast 70 Prozent für Verheiratete mit Kindern. In den neuen Ländern hingegen ist der Abstand mit 39,6 Prozent vergleichsweise geringer. Als Grund werden vor allem lange Erziehungspausen und Arbeitsverhältnisse angeführt, die über viele Jahre hinweg in Teilzeit ausgeübt werden.

Eine gute Ausbildung mildert geschlechterspezifische

Unterschiede bei den Alterseinkünften: Unter jenen, die einen Hochschulabschluss haben, liegt der Abstand bei 35,6 Prozent. In der Gruppe ohne qualifizierten Berufsabschluss sind es 58,1 Prozent. Ermittelt wird der Gender Pension Gap aus den Studien zur Alterssicherung in Deutschland (ASID), die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von TNS Infratest Sozialforschung erstellt werden. Dabei werden lediglich Personen berücksichtigt, die das Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht haben und Einkommen aus einer der drei Säulen des deutschen Alterssicherungssystems beziehen.

Immer ein Vorteil mehr!

Günstiger versichern. Besser finanzieren. Mehr sparen.

Sichern Sie sich jetzt ausgezeichnete Vorsorge- und Vorteilsangebote. Exklusiv für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen.

Informieren Sie sich unter:

www.dbb-vorsorgewerk.de

Oder rufen Sie uns an:

030 / 4081 6444



Nicole W. empfiehlt die attraktiven Vorteilsangebote des dbb vorsorgewerk.

Bild: Jana Denzler

Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung



Ohne Frauen geht es nicht: »Die Frage der Demografie ist ein tragendes politisches Thema für den dbb und eine besondere Herausforderung für Frauen«, betonte der damalige stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt auf der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung am 1. März 2012. (v.l. Elke Janßen, Klaus Dauderstädt, Helene Wildfeuer (Vorsitzende), Jutta Endrusch, Ute Wiegand-Fleischhacker, Elke Stirken)

Der Begriff »Demografischer Wandel« ist längst zum geflügelten Wort geworden. In der Bundespolitik wird kaum ein Thema diskutiert, ohne auch die Folgen der steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung einzubeziehen. In den vergangenen Jahren drängte sich zunehmend auch die geschlechterspezifische Dimension der demografischen Entwicklung in den Vordergrund. Die Statistikerinnen rechnen mit einer rapiden Alterung der Gesellschaft. Im Jahr 2060 wird laut Statistischem Bundesamt ein Drittel der Bevölkerung 65 Jahre oder älter sein. Mindestens 60 Prozent davon, so prognostizieren die Experten, werden Frauen sein. Bereits jetzt sind knapp 70 Prozent der über 80-Jährigen weiblichen Geschlechts. Das stellt die Alterssicherungssysteme vor eine gewaltige Herausforderung.

Hinzukommt, dass viele Frauen, die lange Jahre in Teilzeit gearbeitet haben beziehungsweise die Altersvorsorge während einer ausgedehnten Familienphase – oder gar ganz – dem Ehemann überlassen haben, mit bescheidenen Renten und Pensionen auskommen müssen. Die Gefahr, nach dem Arbeitsleben in Armut zu rutschen, wird damit vor

allem für Frauen immer größer. Die dbb bundesfrauenvertretung klärt deshalb aktiv über mögliche Risiken bei einem allzu leichtfertigen Umgang mit der Altersvorsorge auf.

Die damit einhergehenden Problemstellungen auf dem Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen sind eine enorme Herausforderung, der sich auch der öffentliche Dienst als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands stellen muss. Nicht zuletzt sind im öffentlichen Sektor mehr Frauen als Männer beschäftigt. Das heißt, bei sämtlichen politischen und strukturellen Entscheidungen, die den öffentlichen Personalkörper betreffen, müssen die Auswirkungen auf beide Geschlechter bedacht werden. Die Dienstherren müssen aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung daher eine Zwei-Phasen-Strategie verfolgen: Sie müssen die aktuelle Arbeitsmarktsituation in ihrer Personalentwicklung berücksichtigen und gleichzeitig zukunftsorientiert denken. Vor allem aber muss der Leitgedanke des Gender Mainstreaming gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel in allen Politikfeldern deutliche Berücksichtigung finden.

Über die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Fami-

lie, gerechte Verdienstchancen und eine familienfreundliche Steuerpolitik in Gesetz und Praxis hinaus sieht sich die dbb bundesfrauenvertretung damit zunehmend auch in der Pflicht, den demografischen Wandel als zentrale politische Herausforderung unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit anzugehen.

Demografiebericht der Bundesregierung

Mit dem Demografiebericht legte die Bundesregierung im Herbst 2011 erstmals eine umfassende Bestandsaufnahme der demografischen Lage in Deutschland und der zu erwartenden Entwicklung vor. Daraus geht hervor, dass die Bevölkerungszahl schrumpft: Bis zum Jahr 2060 sollen nur noch 65 bis 70 Millionen Menschen in Deutschland leben. Jeder Dritte (34 Prozent) wird dann mindestens 65 Jahre alt sein. Als Leitziele von gesamtstaatlicher Bedeutung benennt der Bericht Chancen eines längeren Lebens zu erkennen und zu nutzen; Wachstumsperspektiven zu stärken und Wohlstand zu sichern; soziale Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt erhalten und stärken; sowie die Handlungsfähigkeit des Staates zu bewahren.

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die Ziele der Bundesregierung begrüßt, bis 2012 eine Strategie auszuarbeiten, wie der Staat mit den Auswirkungen des demografischen Wandels umgehen will. »In Deutschland erhalten Frauen derzeit 59,6 Prozent weniger eigene Alterssicherungsleistungen als Männer. Diese Zahlen zeigen in erschreckender Deutlichkeit, wie stark sich die noch immer bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen im Alter tatsächlich auswirken. Wenn jetzt nicht umgehend nachgesteuert wird, laufen wir Gefahr, eine neue Zweiklassengesellschaft zu kreieren, in der das Geschlecht über Wohlstand im Alter entscheidet«, sagte Helene Wildfeuer am 7. November 2011.

Wie die Prognosen des Demografieberichts der Bundesregierung zeigten, reicht es laut dbb bundesfrauenvertretung nicht aus, dass Frauen lediglich mehr Kinder zur Welt brächten, um die Überalterung der Gesellschaft und die damit einher-

gehenden Probleme wie etwa Fachkräftemangel und Altersarmut zu stoppen. Vielmehr müsse die Arbeitskultur einer gründlichen Generalüberholung unterzogen werden. »Deutschlands Arbeitswelt muss insgesamt kinder- und frauenfreundlicher werden. Das heißt, Frauen müssen besser bezahlt und bei der Familienarbeit entlastet werden. Es müssen ausreichend Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung gestellt, Entgeltdiskriminierungen müssen dringend beseitigt und Führungsaufgaben auch für Teilzeitkräfte zugänglich gemacht werden und zwar besser heute als morgen«, sagte die Vorsitzende.

Strategie für einen gendergerechten demografischen Wandel

Als Antwort auf die Demografiestrategie des Bundes stellte die dbb bundesfrauenvertretung am 12. März 2012 eine Strategie für einen gendergerechten demografischen Wandel im öffentlichen Dienst vor. Darin forderte sie eine höhere Wertschätzung der Arbeitskraft älterer, erfahrener Beschäftigte, aber auch junge Frauen müssten beruflich stärker gefordert und gefördert werden. Neben der gendergerechten Budgetierung der jeweiligen Etat, forderte die dbb bundesfrauenvertretung zudem die Harmonisierung von Steuer-, Familien- und Unterhaltsrecht sowie die demografieorientierte Weiterentwicklung der Versorgungssysteme. »Die Alterssicherungssysteme werden mit wenigen Beitragszahlern und vielen Leistungsempfängern überfordert sein, wenn nicht schon jetzt neue Wege beschritten werden, um die Alterssicherung zukunftsfähig zu machen. 2060 wird voraussichtlich ein Drittel der Bevölkerung älter als 65 Jahre sein – davon werden mindestens 60 Prozent Frauen sein. Und schon heute zeigt sich das Problem: Ruheständlerinnen verfügen im Schnitt über 60 Prozent weniger Renten- und Pensionszahlungen als Männer.« Um das erhöhte Armutsrisiko für Frauen im Alter abzumildern, machte Wildfeuer deutlich, dass bereits jetzt die Weichen gestellt werden müssen. Politische Fehlentscheidungen wie zum Beispiel die Deckelung der Anrechnung von Aus- und Fortbildungszeiten müssten umgehend korrigiert werden. Darüber hinaus forderte die dbb



Der damalige dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen betonte auf der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung am 25. Februar 2011, dass das Thema »Frauen im Beruf« auch innerhalb der Arbeit des dbb noch stärker in den Fokus rücken müsse: »Angesichts der demografischen Entwicklung und des zu erwartenden Fachkräftemangels kann es sich der öffentliche Dienst keineswegs leisten, dauerhaft auf die Arbeitskraft von Frauen zu verzichten«, sagte Heesen. Zwar werde die Marktentwicklung dazu führen, dass Frauen zunehmend als qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht werden. Allerdings reiche das Vertrauen auf die Selbstregulierung des Marktes nicht aus. »Der dbb muss gemeinsam mit den Frauen die Fahne vor sich her tragen und Verbesserungen einfordern. In der Aufgabenerfüllung kann auf Frauen nicht verzichtet werden«, so Heesen.

bundesfrauenvertretung eine bessere Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten für die Alterssicherung. Nicht zuletzt würde die Erziehungsleistung von Frauen anerkannt, wenn auch für die vor 1992 geborenen Kinder drei und nicht nur ein Jahr Erziehungszeiten auf die Alterssicherung angerechnet würden. Die dbb bundesfrauenvertretung hat intensiv in den von der Bundesregierung eingerichteten Arbeitsgruppen zum Thema »Demografischer Wandel« mitgearbeitet. (siehe dazu III.III. Alterssicherung)

Frauen und Mütter im Fokus der Fachkräftesicherung

Um dem voranschreitenden Fachkräftemangel zu begegnen, hatte die Bundesregierung im Juni 2011 ein Konzept zur Fachkräftesicherung vorgelegt. Danach sieht die Bundesregierung bei Frauen und Müttern das größte und am schnellsten zu aktivierende Fachkräftepotenzial: Rund 5,6 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter seien nicht berufstätig – viele davon mit mittlerer und hoher Qualifikation, heißt es weiter. Von allen erwerbstätigen

Frauen in Deutschland gingen zudem nur 55 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nach. Weibliche Teilzeitkräfte seien zudem durchschnittlich nur 18,1 Stunden pro Woche beschäftigt. Damit liege Deutschland im EU-15-Vergleich auf einem der hinteren Plätze.

Durch eine Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote und von familienfreundlichen Modellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ließen sich laut Prognosen rund 1,2 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte gewinnen. Den Ausführungen der Bundesregierung zufolge bestehe bei vielen Frauen in der Familienphase eine hohe Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise zur Erhöhung der Arbeitszeit. Von den in Teilzeit beschäftigten Müttern gaben 34 Prozent an, gerne länger arbeiten zu wollen. Von den nicht berufstätigen Müttern ohne Arbeitsstelle waren 37 Prozent – von den allein erziehenden arbeitslosen Frauen mit Kind sogar 57 Prozent – bereit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Darüber hinaus sieht die Bundesregierung bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Jugendlichen große Potenziale, um zusätzliche Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren.

Den Ergebnissen der Bundesregierung entgegen stehen die Forschungsergebnisse, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im August 2011 vorlegte: Bis 2025 sollen dem Arbeitsmarkt der Studie zufolge 3,5 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen. In ihrer Untersuchung warnen die Experten vor allzu großer Hoffnung, den Arbeitskräfteschwund durch eine gesteigerte Erwerbsquote der Frauen und der Älteren sowie durch Zuwanderer aus dem Ausland aufhalten zu können. Selbst bei einer jährlichen Nettozuwanderung von 100 000 Personen werde die Zahl der Arbeitskräfte von heute 44,8 auf 41,3 Millionen zurückgehen und dann nur noch knapp über der Zahl der heute Erwerbstätigen liegen (40,8 Millionen), heißt es in der Studie.

»Selbst wenn es gelingt, dass sich mehr Ältere, Frauen, Ausländer und Ausländerinnen am Erwerbsleben beteiligen, muss man sich längerfristig auf eine deutlich kleinere Bevölkerung und ein viel geringeres Arbeitskräftepotenzial einstellen«, halten

die Autoren der IAB-Studie fest. Auch die Zuwanderung könne dem rückläufigen Trend nur in einem begrenzten Maße entgegenwirken. Vielmehr könnten entsprechende Bildungsanstrengungen die Qualifikation des Erwerbspersonenpotenzials – vor allem unter den gering qualifizierten Arbeitslosen – verbessern.

Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund

Mit dem Gesetz zur Fachkräftegewinnung im Bundesdienst bewies der Gesetzgeber aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung erfreulichen Weitblick: Frauen, die vor Aufnahme ihres Beamten-dienstes beim Bund eine berufliche Pause wegen der Kindererziehung einlegten, werden Erziehungszeiten künftig wie Erfahrungszeiten anerkannt. Benachteiligungen im beruflichen Fortkommen und damit verbundene Einkommensverluste können so abgefedert werden. Im Nachhinein wirkt sich dies auch auf die späteren Versorgungsbezüge aus. Im Zuge der Dienstrechtsreform werden bei Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst jene Familienzeiten bis zu drei Jahren wie Erfahrungszeiten berücksichtigt, die nach einer Anstellung im Bundesdienst erfolgten und es werden nun auch Zeiten der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen – im Einzelfall bis zu drei Jahren – wie Erfahrungszeiten gewertet, die vor dem Diensteintritt liegen. Bestandsbeamtinnen und -soldatinnen können nach § 72 BbesG im Wege einer Übergangsregelung die Berücksichtigung dieser Zeiten beantragen. Der Gesetzgeber reagiert damit auf eine langjährige Forderung der dbb bundesfrauenvertretung, Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten, die bereits vor dem Dienstbeginn beim Bund vorhanden sind, als Erfahrungszeiten anzuerkennen. Damit setzt der öffentliche Dienst neue Maßstäbe für einen familienfreundlicheren Bundesdienst – mit Modellcharakter auch für die Landesgesetze.

Alterssicherung

Wenn es um die finanzielle Ausstattung im Alter geht, haben Frauen noch immer das Nachsehen: Eine Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) aus dem Jahr 2010 hatte errechnet, dass zwischen den Beträgen, die Männer und Frauen im Laufe ihres Rentendaseins erhalten, eine Differenz von einer Billion Euro besteht. Realistisch betrachtet war das Ergebnis der vom Deutschen Institut für Altersvorsorge (DIA) in Auftrag gegebenen Studie »Frauen und Altersvorsorge« keine große Überraschung: Frauen werden bei Einkommen und Altersversorgung immer noch deutlich benachteiligt, so die Bilanz der repräsentativen Befragung, bei der 1035 Frauen zwischen 18 und über 70 Jahren Auskunft über ihre materielle Situation gegeben hatten. Schuld an dieser Benachteiligung ist das System der deutschen Alterssicherung, das jeweils das erzielte Erwerbseinkommen zur Grundlage des gesetzlichen Rentenanspruchs macht. Durchgängige Erwerbskarrieren und ein damit verbundenes höheres Einkommen werden mit höheren Renten im Alter belohnt. Da Frauen derzeit immer noch viel mehr Teilzeitbeschäftigungen als Männer ausüben, seltener Führungspositionen einnehmen, im Schnitt kürzere Betriebszugehörigkeiten aufweisen, und in der Regel weniger verdienen, erhalten sie geringere Renten. Für Erstaunen sorgte allerdings die Höhe der Differenz, die zwischen den gesetzlichen Altersbezügen besteht, die im Laufe ihres Rentendaseins an Männer und Frauen ausgezahlt werden. Hier klafft die gewaltige Lücke von einer Billion Euro – das entspricht knapp der Hälfte der deutschen Staatsverschuldung, die im Juni 2011 auf 2,08 Billionen Euro beziffert wurde.

Aufgeschlüsselt nach der systembedingt unterschiedlichen Frauenberufstätigkeit in den beiden deutschen Staaten der Vorwendezeit ergibt sich folgendes Bild: Obwohl Frauen ihre männlichen Altersgenossen derzeit um durchschnittlich fünf Jahre überleben und damit länger Rente bekommen, bezieht eine Frau in den alten Bundesländern, berechnet auf die Gesamtlaufzeit der Rentenzahlungen, durchschnittlich bis zu 118 000 Euro weniger an Rentenleistungen als ein vergleichbarer Mann. In den neuen Bundesländern, wo die meisten Rentnerinnen Vollzeit gearbeitet und damit höhere Rentenansprüche erworben haben, beträgt diese Differenz zu den Männern »nur« bis zu 7500 Euro.

»Regierungsdialog Rente«: Auftakt zu einer großen Reform

Die Dialogbereitschaft der Bundesregierung zur Rentenreform mit den dbb Gewerkschaften ist bei der dbb bundesfrauenvertretung auf positive Resonanz gestoßen. »Endlich werden die Brüche weiblicher Erwerbsbiographien ernsthaft mit in die Rentenreformdebatte einbezogen. Das Ziel, die Renten geschlechtergerecht auszugestalten, muss nun auch in den zuständigen Arbeitsgruppen weiterverfolgt werden«, sagte Helene Wildfeuer am 19. September 2011. Damit knüpfte sie an die Ergebnisse des von der Bundesregierung initiierten »Regierungsdialog Rente« an, der am 14. September 2011 in Berlin stattgefunden hatte.

Die Bundesregierung hatte zur Vorbereitung des Dialogs im September 2011 das Modell einer Zuschuss-Rente vorgelegt. Danach sollen in der Endstufe Versicherte mit 45 Jahren rentenrechtlichen Zeiten, wovon 35 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten unterlegt sein müssen, die zudem 35 Jahre privat vorgesorgt haben, mindestens ein Einkommen in Höhe von insgesamt 850 Euro erhalten. Dieses Niveau liegt über dem der Grundsicherung, für die keine Vorleistungen erforderlich sind.

Geplant war zudem eine Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten. Diese soll stufenweise vom 60. zum 62. Lebensjahr parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr ausgedehnt werden. Außerdem sollen die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze durch ein »Kombirenten-Modell« flexibilisiert und verbessert werden.

»Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuungszeiten Auszeiten ohne Erwerbseinkommen in Kauf nehmen und als Teilzeitkräfte niedrigere Beiträge in die Rentenkasse einzahlen, könnten von den Zuschüssen und einer kürzeren Beitragspflicht profitieren«, betonte Helene Wildfeuer, die damit auf die Äußerungen der damaligen Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen reagierte. Diese wollte mit der geplanten »Zuschuss-Rente« vor allem Frauen vor altersbedingter Armut schützen.

Jedoch warnte Helene Wildfeuer vor voreiligem Lob und forderte eine genaue Prüfung der Reformvorhaben auf mögliche Diskriminierungspotentiale. Laut der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung könnte eine fehlgeleitete Rentenpolitik dazu beitragen, über falsch gesetzte Arbeitsanreize tradierte Rollenmuster weiter zu verfestigen: »Teilzeitarbeit als originär weibliches Erwerbsmodell könnte durch pauschale Bezuschussung von niedrigen Renten eine Rechtfertigung erfahren. Die Notwendigkeit eines männlichen Familienernähers wird somit wiederum bestätigt.« Auch an den vorhandenen Benachteiligungen weiblicher Beschäftigter in der Arbeitswelt ändere das Modell der Rentenbezuschussung nichts, hob die Vorsitzende hervor. »Frauen verdienen ein Viertel weniger als Männer, sie stellen den Löwenanteil der geringfügig Beschäftigten und sie sind diejenigen, die für die Pflege von Angehörigen und Kindern berufliche Abstriche machen – zu Gunsten der Familie und zu Ungunsten der eigenen Absicherung im Alter«, so Helene Wildfeuer.

Rente mit 67

Mit der Verschiebung des Rentenalters auf 67 Jahre wurden die Voraussetzungen für den abschlagsfreien Ruhestandseintritt verändert: Wer bis 65 eine Mindestversicherungszeit von 45 Jahren erfüllt, kann abschlagsfrei in Rente gehen. Die Anerkennung von Zeiten mit Teilzeitbeschäftigung ist dabei im Renten- und Versorgungssystem unterschiedlich geregelt. Auch im Versorgungsrecht müssen im Rahmen der 65/45-Regelung Zeiten mit Teilzeitbeschäftigung als volle Zeiten anerkannt werden. Dass vor allem Frauen durch Versorgungsabschläge bestraft werden, wenn sie vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausschieden, sei nicht akzeptabel. Hier müsse der Gesetzgeber nachhaken, fordert die dbb bundesfrauenvertretung.

Rente mit 63: Frauen profitieren kaum

Aus dieser Perspektive heraus bewertete die dbb bundesfrauenvertretung auch die Rentenform, die 2014 vom Bundestag beschlossen wurde. Die ent-

Altersübergangsreport 2011: Frauen bekommen weniger Rente

Der Renteneintritt mit 67 werde zwar mehr Ältere im Erwerbsleben halten, jedoch steige damit auch die Zahl der »Über-60-Jährigen« an, die ihre Zeit bis zur Rente mit prekären Jobs und in der Arbeitslosigkeit überbrücken müssten, heißt es im Altersübergangsreport, der 2012 vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen für die Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet wurde. Dies solle auch »deutliche Auswirkungen auf die Höhe der Altersversorgung« haben. Bereits jetzt gingen »rund die Hälfte der Altersrentnerinnen und -rentner vorzeitig und mit Abschlägen in den Ruhestand«. Lediglich Männer, die aus stabiler Beschäftigung in Rente gingen, schafften es mehrheitlich, ohne Abschläge durchzukommen. In allen anderen Gruppen – Frauen sowie Männer in gelegentlicher oder längerer Arbeitslosigkeit – müssten 60 bis 80 Prozent der Neurentner Abschläge hinnehmen.

haltene Neuregelung zur Rente mit 63 kritisierte sie als nicht gendergerecht. Vor allem Frauen, die sich in Kindererziehung und Pflege engagiert haben und deshalb zeitweise in Teilzeit oder gar nicht gearbeitet haben, könnten die hohen Hürden, die an einen Rentenbeginn mit 63 Jahren geknüpft werden oftmals nicht erfüllen.

Mütterrente: Erziehungszeiten sollen in der Rente besser anerkannt werden

Ebenfalls im 2014 verabschiedeten Rentenpaket enthalten ist die sogenannte »Mütterrente«. Dahinter verbirgt sich die Idee, Erziehungszeiten von Kindern, die vor 1992 geboren wurden, besser in der Alterssicherung anzuerkennen. Bis dato wurde



Helene Wildfeuer im Gespräch mit Markus Söder, Bayerischer Staatsminister der Finanzen

für sie nur ein Jahr Kindererziehungszeit bemessen. Mit dem Rentenpaket wird Müttern und Vätern von Kindern, die vor 1992 geboren sind, seit dem 1. Juli 2014 ein zusätzliches Jahr für Kindererziehungszeiten in der Rente anerkannt. Das heißt, bei der Rentenberechnung werden künftig zwei Rentenpunkte pro Kind für Kindererziehungszeiten berücksichtigt.

Doch nicht jede Leistungsempfängerin und jeder Leistungsempfänger erhält den gleichen Betrag: Während die Leistung in den westlichen Bundesländern mit 28,61 Euro pro Monat zu Buche schlägt, erhalten Bezieherinnen der Mütterrente in den östlichen Bundesländern lediglich 26,39 Euro. Die Ungleichbehandlung bei der Mütterrente sorgt parteiübergreifend für Zündstoff. Auch der dbb sieht darin ein Versäumnis. Im 25. Jahr nach dem Mauerfall sei es nicht mehr nachzuvollziehen, warum die aus der Erziehungsleistung folgenden Renten eine unterschiedliche Höhe aufweisen, so der dbb.

Wie wird die Mütterrente finanziert?

Laut Gesetz sollen die von SPD und CDU veranschlagten 6,5 Milliarden Euro für die Mütterrente aus Mitteln der Rentenkasse bezahlt werden. Kritik an den Finanzierungsplänen kam aus unterschiedlichen Richtungen: Der Sozialbeirat der Bundesregierung etwa schlug frühzeitig Alarm. Die Ausgaben aus der Rentenkasse zu finanzieren, bedeute »de facto eine Umgehung der Schuldenbremse«. Sollte die Bundesregierung trotzdem an der Finanzierung aus Rentenrücklagen festhalten, so prognostizieren Finanzexperten, müsse spätestens 2018 mit einem deutlichen Anstieg des Beitragssatzes gerechnet werden. Damit laste das Projekt »Mütterrente« voll auf den Schultern der nachfolgenden Generationen. Neben dem Vorstand der Rentenversicherung, Sozial- und Arbeitgeberverbänden und Oppositionspolitikern forderten nun auch Vertreterinnen und Vertreter aus den Reihen der Großen Koalition die Kosten durch Steuermittel zu decken. Auch der dbb teilt diese Auffassung.

Vorreiter Bayern

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat legte im Mai 2014 einen Gesetzentwurf vor, in dem das Bayerische Beamtenversorgungsrecht an die geplante Rentenreform der Bundesregierung angepasst wird, und den der Landtag im Dezember 2014 verabschiedet hat. Damit ist Bayern das erste Bundesland, das die sogenannte »Mütterrente« auf seine Beamtinnen und Beamten überträgt.

Für bayerische Beamtinnen und Beamte, die ab dem 1. Januar 2015 in den Ruhestand treten und deren Kinder vor 1992 innerhalb des Beamtenverhältnisses geboren wurden, wird die anrechenbare ruhegehaltfähige Dienstzeit für die Kindererziehung von bisher sechs Monaten auf zwölf Monate je Kind verdoppelt. Liegen die Erziehungszeiten vor der Berufung in das Beamtenverhältnis, erfolgt eine Verdoppelung der Kindererziehungszeit von bisher zwölf auf 24 Monate. Darüber hinaus erhalten am 31. Dezember 2014 vorhandene Versorgungsempfänger, deren Kinder vor 1992 geboren wurden und deren Erziehungszeiten vor der Berufung in das Beamtenverhältnis liegen, künftig den Kindererziehungszuschlag zur Versorgung auf Basis der verdoppelten Kindererziehungszeit. Zudem wird die Zurechnungszeit bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit künftig bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres (bisher 60. Lebensjahres) gerechnet. Der Freistaat Bayern rechnet für das Jahr 2015 mit 53 Millionen Euro Mehraufwand für die Übertragung der Mütterrente auf den Beamtenbereich.

Frauenverbände fordern Gleichbehandlung

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich seit Jahren für eine bessere Anerkennung der Erziehungsleistung der Mütter in der Alterssicherung ein. Die Vorhaben der Großen Koalition bezeichnete sie als »einen zaghaften Schritt in die richtige Richtung«. Die vorgesehenen Änderungen führten jedoch nicht zur vollen Gleichbehandlung mit Elternteilen, die Erziehungsleistungen nach dem 1. Januar 1992 erbracht haben. Deren Engagements werde mit drei Rentenpunkten berücksichtigt, kritisierte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, den Gesetzentwurf. Neben der Aufhebung der Stichtagsregelung fordert sie auch die systemgerechte Übertragung der zusätzlichen Leistungen in das Beamtenversorgungsrecht.

Damit befindet sich die dbb bundesfrauenvertretung auf einer Linie mit der Frauen Union der CDU, die bereits auf ihrem Kongress in Wiesbaden 2011 eine entsprechende Forderung aufgestellt hat. Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, hat dort in den Foren zur Forderungs-

findung und Beschlussfassung mitgewirkt. Die Frauen Union hatte anschließend bereits auf dem CDU-Parteitag im Jahr 2012 einen entsprechenden Antrag auf Anerkennung von Erziehungszeiten mit drei Rentenpunkten für alle Mütter gefordert und damit die Debatte um die Einführung einer »Mütterrente« ins Rollen gebracht.

Darüber hinaus setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung im dbb-Verbund dafür ein, dass die Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes sowie die betriebliche Zusatzversorgung der VBL von Klauseln bereinigt werden, die sich negativ zulasten von weiblichen Beschäftigten auswirken können. Zuletzt erzielte der dbb ein angemessenes Ergebnis bezüglich der Zusatzversorgung für Landes- und Bundesbeschäftigte: Mutterschutzzeiten, die vor dem 18. Mai 1990 in Anspruch genommen wurden, werden künftig bei der Berechnung der Wartezeiten berücksichtigt. (siehe auch I.III. **Tarifpolitik**)

Altersarmut

Die dbb bundesfrauenvertretung beschäftigt sich bereits seit den 1980er Jahren damit, auf Altersarmut von Frauen nach dem Erwerbsleben sowie auf die Defizite und Ungerechtigkeiten der deutschen Alterssicherungssysteme aufmerksam zu machen: Lange familiäre Auszeiten etwa um Kinder großzuziehen oder pflegebedürftige Verwandte



»Pflege im Alter birgt ein doppeltes Armutsrisiko für Frauen.« Das stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 31. August 2011 in Berlin am Rande eines Kongresses zum Thema Demografie fest. Zum einen seien Frauen aufgrund einer längeren Lebensdauer öfter von hohen Pflegekosten betroffen. Zum anderen erwirtschafteten sie niedrigere Renten und Pensionen, da sie häufiger als Männer familiäre Auszeiten nähmen und in Teilzeit arbeiteten, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen. Was fehle, sei ein gerechter finanzieller Ausgleich, der diese enormen gesellschaftlichen Leistungen würdigt. Aktuell liege die durchschnittliche Altersrente von Frauen bei gerade einmal 528 Euro, betonte Helene Wildfeuer. Sie fordert deshalb eine verbesserte Anerkennung von Pflegezeiten sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch bei den ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten von Beamten.

zu versorgen, haben Lücken in den Erwerbsbiografien vieler Rentnerinnen und Pensionsempfängerinnen hinterlassen. Viele Frauen erfahren derzeit, wie sich das Ernährer-Prinzip, an dem die Bundesrepublik so lange festgehalten hat, im Alter rächt. Sie 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 laufen Gefahr, im gesellschaftlichen Abseits zu landen.

Die Ehe ist für Frauen damit längst keine verlässliche Altersvorsorge mehr. Deshalb ist es höchste Zeit, dass der Gesetzgeber das Versorgungssystem diskriminierungsfrei ausgestaltet.

Positiv bewertet die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung den Trend zur zunehmenden finanziellen Eigenständigkeit von Frauen, die einhergeht mit dem Wissen, dass Alterssicherung eine Sache der eigenen Verantwortung ist. 50 Prozent aller Frauen zwischen 16 und 65 Jahren bestreiten ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen und sorgen auch auf dem Wege privater Vorsorge für ihre finanzielle Eigenständigkeit im Alter.

Alles weist darauf hin, dass die Erwerbsbiografien junger Frauen immer geschlossener werden. Statistiker prognostizieren sogar, dass die Frauen der kommenden Generation bei Erreichen des Rentenalters zu 70 bis 80 Prozent materiell genauso gut gestellt sein werden, wie ihre männlichen Altersgenossen.

Helene Wildfeuer warnt trotzdem vor zu viel Enthusiasmus. »Auch wenn Frauen sich heute verstärkt um ihre Rente kümmern und auch private Vorsorge betreiben, gibt es noch vieles, was der Staat für weibliche Beschäftigte und junge Familien tun kann: Dazu gehört für mich vor allem die Beseitigung der Teilzeitfalle, in der viele Frauen dann doch im Laufe der frühen Familienphase landen. In der Arbeitswelt müssten Grundlagen geschaffen werden, die eine gleiche Verteilung von Erziehungsphasen für Mütter und Väter realisierbar machen.«

Gender Mainstreaming

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein dringend notwendiges Mittel, um durch geschlechtersensible Haushaltspolitik die »gleiche Teilhabe von Männern und Frauen am öffentlichen Leben« zu verwirklichen. Als ein zentrales Verwaltungsinstrument hilft Gender Budgeting Haushaltsverantwortlichen dabei, sich einen unverstellten Blick auf die eigene Haushaltspolitik zu verschaffen. Es ermöglicht, Gleichstellung gezielt über den kontrollierten Einsatz von Steuermitteln zu steuern. Gerade die gerechtere und sinnstiftende Verteilung von familienpolitischen Leistungen kann durch eine kluge und geschlechtersensible Kosten-Nutzen-Abwägung bei der Haushaltsmittelverteilung erfolgen. Auch eine gezielte Spartenpolitik in Form von populistischen Geldgeschenken an bestimmte Bevölkerungsgruppen kann durch Gender Budgeting von vornherein ausgeschlossen werden. Gezielte Gender Budget-Analysen sind nach Meinung der dbb bundesfrauenvertretung der Schlüssel zu einem diskriminierungsfreien öffentlichen Arbeitsmarkt. Europäische Arbeitsmarktförderung kann so abgerufen werden, dass die damit finanzierten Projekte weder zum Nachteil noch zum einseitigen Vorteil für Männer oder Frauen geraten. Dies ist angesichts der hohen geschlechterbedingten Verdienstunterschiede und dem niedrigen Arbeitsvolumen von Frauen in Deutschland dringend geboten. Von einer frauen- und familienfreundlichen Arbeitswelt, die Frauen-Arbeit den gleichen Stellenwert einräumt wie Männer-Arbeit, können wir bisher nur träumen. Es fehlen beinahe überall Ganztagsbetreuungsangebote und noch immer tun sich Arbeitgeber schwer, flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeitsplätze anzubieten.

2. Bundeskongress Gendergesundheit

Bereits zum zweiten Mal fand am 13. und 14. März 2014 der Bundeskongress Gendergesundheit in Berlin statt, die Vorsitzende der bundesfrauenvertre-



Diskussionsrunde zum Bundeskongress Gendergesundheit

ung nahm aktiv an der Podiumsdiskussion teil. Neben Fragen zur geschlechterspezifischen Diagnose psychischer Erkrankungen bei Männern und Herzinfarkten bei Frauen, der unzureichenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ärzte- und Krankenhausbereich legte der Kongress ein Hauptaugenmerk auf die Verbesserung von Ausbildung und Honorierung der Pflege- und nicht-ärztlichen Heilberufe. Für ein zeitgemäßes Gesundheitsmanagement im öffentlichen Gesundheitswesen und der Verwaltung machten sich Vertreterinnen der dbb bundesfrauenvertretung im Rahmen der Politischen Debatten stark.

Um den vielschichtigen Problemen der überwiegend weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Gesundheitswesen entgegenzuwirken, forderte Helene Wildfeuer eine Prüfung des Gesundheitsetats nach Genderaspekten, denn langfristige Veränderungen könnten nur mit Gender Budgeting erreicht werden. Dazu müsse sich die Gesundheitspolitik unbedingt mit geschlechtersensiblen Haushaltsmanagement auseinandersetzen, machte sie in der Debatte mit gesundheitspolitischen Sprecherinnen der Bundestagsfraktionen am zweiten Kongresstag deutlich. In diesem Zusammenhang verwies die Vorsitzende auf die dramatischen Folgen der immer dünner werdenden Personaldecke: »Hohe Stressbelastung führt zu gesundheitlichen Ausfäl-

Frauen im Gesundheitswesen im Jahr 2012

Vor allem bei Frauen ist das Gesundheitswesen ein beliebtes Arbeitsfeld. Im Jahr 2012 waren laut Statistischem Bundesamt (Destatis) von den rund 5,2 Millionen Beschäftigten im Gesundheitswesen gut drei Viertel weiblich (75,8 Prozent). Besonders hoch war der Frauenanteil mit 87,6 und 85 Prozent in den ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen. Wie Destatis weiter mitteilte, ist die Beschäftigtenzahl im Gesundheitswesen seit dem ersten Berechnungsjahr 2000 um rund 950 000 Beschäftigte oder 22,6 Prozent gestiegen. Die Zahl der Arbeitsplätze wuchs somit im Gesundheitswesen rund dreimal so stark wie in der Gesamtwirtschaft.

len bei den Beschäftigten und damit zu alarmierend hohen Krankenständen.« Gesundheitlich belastet seien überwiegend Frauen, da diese das Gros der Beschäftigten in den Gesundheits- und Pflegeberufen stellen. Der Weg hin zu einer gesünderen Arbeitsatmosphäre in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen führe vor allem auch über eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. »Ein wichtiger Punkt sind flexiblere Arbeitszeitmodelle auch für den Schichtdienst. Darüber hinaus benötigen wir ein bedarfsgerechtes Angebot von Servicedienstleistungen, das die Organisation von familiärer Pflege erleichtert. Das ist kein einfaches Unterfangen, aber eines, das angegangen werden muss – und zwar auf allen Ebenen«, betonte Wildfeuer.

Eine klare Absage erteilte Helene Wildfeuer dem vom linken Parteispektrum befürworteten Konzept der Bürgerversicherung. Eine Kopfpauschale für Gesundheitsleistungen sei auch unter dem Aspekt der Gleichbehandlung der Geschlechter nicht zielführend und im Grundsatz abzulehnen, so die Vorsitzende.

Unisex-Tarife für Versicherungen ab 2012

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) begrüßt, die privaten Versicherern ab 21. Dezember 2012 gleiche Tarife für Männer und Frauen verordnet. Demnach darf das Geschlecht als gesonderter Risikofaktor künftig keine Rolle mehr spielen.

»Das Urteil ist eine starke Vorgabe, die bei der Verteilung der Versicherungslasten zu mehr Gleichberechtigung führen muss«, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Gleichzeitig warnte sie die Versicherer davor, mit dem Urteilsspruch generell Beitragserhöhungen begründen zu wollen. »Der Zugewinn an Gerechtigkeit darf jetzt nicht durch höhere Prämien abgewertet werden«, betonte Wildfeuer und forderte die Versicherer auf, stabile Tarife zu gewährleisten. Zudem sollten die Berechnungsgrundlagen für die angekündigten Tarifierhöhungen offen gelegt werden. »Die Bundesregierung muss ihrer Kontrollaufgabe nachkommen und Preissteigerungen verhindern«, so die Vorsitzende.

Der Richterspruch des EuGH vom 1. März 2011, der unterschiedliche Versicherungstarife für Männer und Frauen verbietet, bezieht sich auf die EU-Gleichstellungsrichtlinie von 2004. Diese sah vor, dass bereits ab Dezember 2007 keine Geschlechtsunterschiede bei Versicherungen gemacht werden dürften. Nach Ablauf von fünf Jahren sollte die entsprechende Umsetzung überprüft werden.

Familienfreundliches Steuerrecht

Ehegattensplitting auf dem Prüfstand

Auf dem EU-Gipfel Ende Juni 2011 hatten die Deutschen viel Lob, aber auch deutliche Kritik für ihre Steuerpolitik einstecken müssen. Vor allem das Festhalten am Ehegattensplitting bei der Einkommensteuer behindere nach Ansicht der EU-Kommission die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Hauptkritikpunkt: Es verstoße gegen EU-Recht, da es Frauen abhängig von ihrem Familienstand ungleich behandle. Eine EU-Richtlinie, nach der das Ehegattensplitting im deutschen Steuerrecht unzulässig wäre, sei bereits in Arbeit, heißt es aus Brüssel.

Nach aktueller Rechtslage erlaubt das Einkommensteuerrecht Ehepaaren ihr Einkommen getrennt oder zusammen zu veranlagern. Bei letzterem wird das Splitting-Verfahren angewendet. Dabei wird das Gesamteinkommen auf beide Eheleute umgelegt und so gehandhabt, als würde jeder jeweils die Hälfte der gemeinsamen Einkünfte verdienen und diese als Alleinstehender nach dem Grundtarif versteuern. Schließlich werden die so ermittelten Steuersätze addiert.

Bis 2010 hatten Ehegatten, die beide ein Erwerbseinkommen beziehen, die Möglichkeit für den Lohnsteuerabzug jeweils die Steuerklasse IV bzw. III/V zu wählen. Da in der Steuerklasse III die ehebezogenen Entlastungen (insbesondere der doppelte Grundfreibetrag) berücksichtigt werden, ergibt sich für den Ehegatten mit der Steuerklasse V eine verhältnismäßig hohe Lohnsteuerbelastung, die deutlich höher ausfällt als in Steuerklasse IV. Handfeste Steuervorteile bringt das Splitting-Verfahren verheirateten Paaren nur dann, wenn lediglich ein Partner über ein steuerlich relevantes Einkommen verfügt. Bei annähernd gleichen Einkünften zeigt das Splitting kaum Wirkung.

Vorteile bietet das Ehegattensplitting aufgrund des in Deutschland progressiv zu den Einkünften ansteigenden Steuertarifs. Wer etwa ein Einkommen von 65 000 Euro zu versteuern hatte, zahlt mehr Einkommensteuer, als wenn er zweimal 32 500 Euro verrechnen kann. Am meisten profitieren schließlich diejenigen, die auch am meisten verdienen: Ehepaare, bei denen ein Partner 105 763 Euro nach

Hause bringt und der andere über keine Einkünfte verfügt. Denn ab dieser Einkommensgrenze wird der höchste Steuersatz von 42 Prozent veranschlagt. Legt man das Einkommen nun auf beide Partner um, zahlen beide einen deutlich geringeren Einkommen- beziehungsweise Lohnsteuersatz.

Ehegattensplitting in der Kritik

Hierauf zielt auch die seit Jahren von der EU-Kommission geübte Kritik, dass vor allem klassische Gutverdiener mit lediglich einem Einkommen Nutznießer des deutschen Ehegattensplittings seien und moderne Lebensgemeinschaften mit mittleren und niedrigen Einkünften dadurch steuerlich benachteiligt würden. Gleichzeitig würden Frauen an der Integration in den Arbeitsmarkt gehindert. Um geschlechterbedingte Benachteiligung in den einzelnen nationalen Steuersystemen zu beseitigen, hatte 2003 die damalige EU-Sozialkommissarin Anna Diamantopoulou einen Versuch gestartet, das deutsche Ehegattensplitting abzuschaffen. Seinerzeit hatte sie darauf gedrängt, europaweit eine neue Individualbesteuerung voranzutreiben – und somit wäre auch das deutsche Splittingssystem gekippt worden. Während die Grünen und die SPD die Pläne einer individuellen Besteuerung – jedoch von unterschiedlicher Ausgestaltung – begrüßen, stemmt sich die CSU weiterhin gegen ein solches Vorhaben. Nach Auffassung des damaligen bayerischen Finanzministers, Georg Fahrenschon, stellt das Ehegattensplitting kein Hemmnis zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt dar. Auch die FDP hielt am Ehegattensplitting fest, verlangte jedoch eine Übertragung des Rechts auf eingetragene Lebenspartnerschaften.

Die CDU steht dem Ehegattensplitting ebenfalls positiv gegenüber. Seit 2006 bestehen innerhalb der Partei jedoch Überlegungen, ein Familiensplitting einzuführen. Eine entsprechende Gesetzesinitiative wurde auf Bundesebene jedoch von den Befürwortern des Ehegattensplittings im Bundestag blockiert.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin hatte 2006 mit einer Studie vor der Umsetzung des CDU-Modells zum Familiensplitting gewarnt. Geringverdiener und solche mit mittleren Einkommen würden dadurch deutlich benachtei-

ligt. Um von einem Familiensplitting-Modell gegenüber der heutigen Situation zu profitieren, müsste das Familien-Jahreseinkommen mehr als 69 000 Euro betragen, heißt es in der Untersuchung. Familien, die über geringere Einkommen verfügten, würden selbst mit mehreren Kindern dagegen überhaupt nicht profitieren. Für sie wirke der Kinderfreibetrag als stärkere Entlastung.

Mehr Gerechtigkeit?

2010 reagierte der Gesetzgeber in Deutschland mit der Einführung des sogenannten Faktor-Verfahrens auf die von der EU-Kommission bemängelte hohe Steuerbelastung des zweiten Einkommens bei der gemeinsamen Veranlagung der Einkünfte von Ehepaaren. Arbeitnehmer-Ehegatten können seither anstelle der Steuerklassenkombinationsmöglichkeit III/V die Steuerklassenkombination IV-Faktor/IV-Faktor wählen.

Hinter dieser Faktoren-Regelung verbirgt sich ein Optionsrecht für Ehepartner, nachdem Ehegatten die Besteuerung gemäß ihrem Anteil am Familieneinkommen wählen können (§ 39 f EStG). Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass jedem Ehegatten mindestens die ihm persönlich zustehende Steuerentlastung beim Lohnsteuerabzug zu Gute kommt. Ein Beispiel: Wer nur ein Drittel zum gemeinsamen Einkommen beiträgt, muss danach auch nur ein Drittel der gemeinsamen Lohnsteuer mittragen. Tatsächliche Vergünstigungen erfahren jedoch weiterhin nur jene Ehepaare, die über zwei Einkommen in unterschiedlicher Höhe verfügen.

dbb bundesfrauenvertretung verlangt Umdenken im Steuerrecht

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Kritik der EU-Kommission am Ehegattensplitting als »dringende Aufforderung an die deutsche Politik, in Deutschland ein familiengerechteres Steuerrecht zu schaffen« bezeichnet. »Eine Reform des Einkommensteuerrechts ist nicht Aufgabe der EU, son-

dern liegt in der Zuständigkeit des deutschen Bundestages«, stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, fest, und appellierte damit an den Reformwillen der nationalen Finanzpolitiker. »Das Ehegattensplitting, das auf dem im Grundgesetz verankerten Schutz von Ehe und Familie fußt, muss stärker auf die Familie ausgerichtet werden. Deutsche Steuerzahler kostet das Splittingverfahren in seiner aktuellen Vollzugspraxis laut DIW jährlich 21 Milliarden Euro. Dieses Geld geht in der Wirkung zu 43 Prozent an Ehepaare, die keine Kinder haben.«

Gerade hier gebe es Nachbesserungsbedarf. Zwar könne das Splittingverfahren nicht ersatzlos wegfallen, weil dies dazu führe, dass sich allein wegen der Ehe und der damit zusammenhängenden Zusammenveranlagung zweier Personen für diese eine höhere Steuerlast ergäbe, was grundgesetzwidrig wäre. »Egal, ob verheiratet oder nicht, Familien mit Kindern dürfen in keinem Fall schlechter gestellt werden als Ehepaare ohne Kinder«, so die Vorsitzende. Helene Wildfeuer forderte deshalb ein Umdenken im Steuerrecht: »Familienrelevante Steuervergünstigungen sollten sich stärker an der Größe der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft orientieren.« Dazu gehöre es auch, ein Familienrecht auszugestalten, das den tatsächlichen gesellschaftlichen Strukturen gerecht werde und mit Unterhalts-, Sozial- und Steuerrecht kompatibel sei. »Sinnvoll wäre die Abkehr der Subventionsmentalität hin zu einem existenzsichernden Kinderfreibetrag, der ein realistisches Existenzminimum für jedes Kind abbildet.«

Darüber hinaus spricht sich die dbb bundesfrauenvertretung für die Absetzbarkeit von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten in voller Höhe als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben aus und empfiehlt die Auflösung der verschiedenen Abzugsbeträge für Erziehung, Betreuung und Ausbildung von Kindern bei gleichzeitiger Anhebung des Kindergeldes auf ein existenzsicherndes Niveau.

Bildung und Erziehung

Das Tarifsystem ist zwar vordergründig geschlechtsneutral, aber bestimmte Strukturelemente im Bezahlungssystem sind dafür mitverantwortlich, dass Frauen benachteiligt werden. Im Elementar- und Schulbereich sieht es so aus, dass die Arbeit mit jüngeren Kindern schlechter bezahlt wird als die mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen. Gerade in dem zuerst genannten Bereich ist der Frauenanteil aber überproportional hoch. Hier muss auch über Tarifverhandlungen ein Regulativ erreicht werden.

Besonders im Lehrerbereich ist der Handlungsdruck sehr hoch, da es sich hier um den einzigen Bereich des öffentlichen Dienstes handelt, in dem Tarifbeschäftigte mit einem wissenschaftlichen Abschluss noch nach Arbeitgeberrichtlinien bezahlt werden. Die Bezahlung von Lehrkräften hängt also in den einzelnen Bundesländern von der Willkür des jeweiligen Arbeitgebers ab. Mit diesem Anachronismus muss endlich Schluss sein. Wir brauchen auch für Lehrkräfte eine Entgeltordnung, in der die Eingruppierungsmerkmale eindeutig und einheitlich festgelegt werden. Der Abschluss einer Entgeltordnung ist insbesondere auch für Frauen von großer Bedeutung. Aktuelle Statistiken belegen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Lehrerbereich in vielen Bundesländern immer höher wird – und zwar unabhängig von der Schulform. In der Grundschule, der Schulform mit dem höchsten Frauenanteil, besteht für Beschäftigten die höchste Unterrichtsverpflichtung. Gleichzeitig finden sie sich aber bei der Bezahlung am unteren Ende der Einkommensskala wieder. Bei tarifbeschäftigten Lehrerinnen, die darüber hinaus aus familiären Gründen noch in Teilzeit arbeiten müssen, schnappt immer häufiger die Armutsfalle zu.



Jutta Endrusch: Equal Pay Day gibt wichtigen gesellschaftlichen Anstoß

»Vom öffentlichen Dienst wird zu Recht erwartet, dass er bei der Geschlechtergleichstellung eine Vorbildrolle übernimmt.« Dies haben Jutta Endrusch, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Vorsitzende der VBE-Bundesfrauenvertretung, und der VBE-Bundesvorsitzende Udo Beckmann anlässlich des Equal Pay Day am 21. März 2013 nachdrücklich betont. Stattdessen seien im öffentlichen Dienst Einkommensunterschiede zwischen gleich qualifizierten Männern und Frauen immer noch von alltäglicher Praxis. Angesichts der gravierenden Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen im Erziehungs- und Bildungsbereich erklärte Endrusch: »Der Equal Pay Day ist ein wichtiger Anstoß, den Ursachen der Ungleichbezahlung von Männern und Frauen auf den Grund zu gehen.«

Frauen in Europa

Gleichstellung in Europa

Frauenanteil in Führungspositionen europaweit erhöhen

»Die Kommission hat eine europäische Vorbildfunktion. Vor allem hier muss mehr Wert auf einen angemessenen Anteil von Frauen in wichtigen Positionen gelegt werden«, reagierte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, auf eine Erklärung der Hohen Vertreterin der EU für Außen- und Sicherheitspolitik Catherine Ashton vom 29. August 2012. Diese hatte als Antwort auf eine schriftliche Anfrage des Parlaments verkündet, dass bei der Rekrutierung von Personal für Leitungsfunktionen des neuen Auswärtigen Dienst (EAD) der EU nicht auf eine Frauenquote geachtet werde. Das grundlegende Prinzip des Auswahlprozesses sei Leistung.

»Natürlich muss Leistung immer das wichtigste Kriterium sein, wenn eine Stelle besetzt wird. Doch das Argument ist vorgeschoben«, sagte Wildfeuer. Über 60 Prozent der Hochschulabschlüsse werden von Frauen gemacht, aber in den führenden Positionen in Wirtschaft, Verwaltung und Politik seien Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. »Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt viel zu langsam. Offensichtlich geht es nicht ohne Quoten!« Nach einer Statistik der European Women's Lobby (EWL) seien nur 33 Prozent der EU-Kommissare weiblich, weniger als 35 Prozent der Europaabgeordneten seien Frauen und in den nationalen Regierungen würden fast drei Viertel der Ministerposten durch Männer besetzt. Das sei kein akzeptabler Zustand, so Wildfeuer: »Wenn Kommissarin Ashton jetzt Leistung als einziges Kriterium für die Besetzung von Posten angibt, dann verschließt sie die Augen vor der Realität. Denn noch immer sind die Fragen nach einer gendergerechten Leistungsbewertung, also wie, wann und wo wird Leistung gemessen, unbeantwortet.«

Immerhin habe die Europäische Kommission selbst das Thema Quote ganz oben auf die Agenda gesetzt. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt mit Nachdruck den Vorschlag, europaweit Quoten für Führungsstellen einzuführen, eine Initiative von Kommissionsvizepräsidentin Viviane Reding. Diese

hatte gefordert, dass bis 2015 30 Prozent und bis 2020 40 Prozent der Vorstandsmitglieder in börsennotierten Unternehmen Frauen sein müssten. »Dies kann nur ein erster Schritt sein. Auch in politischen Führungsämtern und in der Verwaltung müssen Frauen angemessen vertreten sein«, fordert Wildfeuer. »Und das eben, weil sie mindestens genauso gute Leistungen zeigen wie Männer.«

Europa stärkt Position des »abgelehnten Stellenbewerbers«

Eine mangelnde Begründung der Ablehnung einer qualifizierten Stellenbewerberin kann als Indiz für Diskriminierung herangezogen werden. Mit Urteil vom 19. April 2012 (Az.: C-415/10) hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Arbeitgeber abgelehnten Bewerbern keine Auskünfte über eingestellte Mitbewerber geben müssen. Jedoch könne die mangelnde Begründung der Ablehnung als Indiz für eine Diskriminierung herangezogen werden.

Dem europäischen Urteil zugrunde liegt der Fall einer Ingenieurin russischer Herkunft, die sich im Alter von 45 Jahren um eine Stelle als Software-Entwicklerin bei einer deutschen Herstellerfirma beworben hatte. Als sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, obwohl die Stellenanzeige dann noch ein zweites Mal erschien, forderte sie Schadenersatz. Sie trug vor, dass sie wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Außerdem verlangte sie die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Mitbewerbers, um ihre vorgetragene bessere Qualifikation nachweisen zu können.

Das mit dem Rechtsstreit befasste Bundesarbeitsgericht legte dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob ein abgelehnter Stellenbewerber ein Recht auf Einsichtnahme in die Auswahlakten habe.

Der Europäische Gerichtshof entschied, dass ein abgelehnter Bewerber kein Recht auf Einsichtnahme habe und selbst Tatsachen beibringen müsse, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Nur dann müsse der Arbeitgeber nachweisen, dass er recht-



Bundesinnenminister Thomas de Maizière im Rahmen der 56. dbb Jahrestagung im Gespräch mit Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Jutta Endrusch, ihrer Stellvertreterin (rechts).

mäßig gehandelt habe. Allerdings sei die Weigerung des Arbeitgebers, jedwede Information herauszugeben, als Indiz für eine vermutliche Diskriminierung zu werten. Arbeitsgerichte müssten dann im Einzelfall alle Umstände prüfen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das europäische Richtlinien umsetzt, verbietet eine Schlechterstellung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und gewährt bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot einen Anspruch auf Schadensersatz.

Der Nachweis einer Diskriminierung stellt sich im Bewerbungsverfahren als äußerst schwierig dar. Daher ist die durch diese Entscheidung dargelegte Vermutung, dass eine fehlende Begründung der Ablehnung ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen kann, eine Stärkung der Rechte nicht berücksichtigter Stellenbewerber. Wer den Anforderungen entspricht, kann künftig nicht schadlos mit einem nichtssagenden Ablehnungsschreiben getröstet werden. Arbeitgeber sind künftig angehalten, darzulegen, welche Kriterien zur Absage geführt haben.

UN-Frauenrechtskonvention 2012



Vertreterinnen der Nicht-Regierungsorganisationen standen politischen Vertreterinnen beratend zur Seite: v. l. Karin Nordmeyer, Vorstandsvorsitzende UNIFEM Deutschland, Eva-Maria Welskop-Deffaa, damalige Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im BMFSFJ, Astrid Hollmann, stellvertretende Vorsitzende im dbb sowie die damalige stellvertretende Vorsitzende im DFR, Birgit Funke, Projektleiterin, Deutscher LandFrauenverband.

Im Fokus der 56. UN-Frauenrechtskonvention am 8. März 2012 in New York standen Frauen im ländlichen Raum – die Landfrauen. Neben Regierungsvertreterinnen schickte Deutschland auch Vertreter und Vertreterinnen verschiedener Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) ins Rennen, eine weltweite Strategie zu den Problemen von Frauen in ländlichen Regionen zu erarbeiten. Für den Deutschen Frauenrat vor Ort in New York war Astrid Hollmann, stellvertretende Vorsitzende des dbb und Geschäftsführungsmitglied der dbb bundes-

frauenvertretung. Zum ersten Mal in der über 30jährigen Geschichte der UN-Frauenrechtskonvention reisten die Delegierten ohne eine gemeinsame Abschlussposition zurück in ihre Heimatländer.

Auf den ersten Blick erschien das Thema »Landfrauen« für die Länder der entwickelten Welt weniger relevant. »Die Handlungsfähigkeit von Landfrauen und ihre Rolle in der Beseitigung von Armut und Hunger – Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen«. Aber auch in Deutschland haben

Die UN-Frauenrechtskommission ...

...ist der Versuch, eine übereinstimmende Position zu einem festgelegten Thema für alle Frauen der Welt zu finden – vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kulturen und unterschiedlicher Entwicklungsstände der beteiligten Mitgliedsstaaten. Beteiligt sind neben Regierungsvertretern und -vertreterinnen, die die politischen Positionen aushandeln, auch Nicht-Regierungsorganisation (NGOs) wie etwa der Deutsche Frauenrat. Letzteren obliegt es, die Verhandlungen zu begleiten und zu beobachten sowie über Diskussionsrunden und Workshops politische Impulse zu geben und die Entscheidungsträger zu beraten. Das Abschlussdokument spielt grundsätzlich bei der Formulierung internationaler Übereinkommen eine Rolle und kommt auf diesem Weg zurück nach Deutschland.

Frauen im ländlichen Bereich mit starken Benachteiligungen zu kämpfen – wenn auch auf ganz unterschiedliche Weise wie etwa in Schwellen- oder Entwicklungsländern. Während Frauenrechtlerinnen in Indien und Vietnam um die Einführung von grundsätzlichen Rechten für Frauen in der Gesellschaft und um existenzsichernde Löhne streiten, geht es in Deutschland vor allem darum, das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern zu bezwingen: Im ländlichen Bereich liegt der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen bei 33 Prozent, in den Städten bei 23 Prozent. Zudem haben Frauen im ländlichen Deutschland mit mangelhaften Kinderbetreuungsangeboten zu kämpfen. Unvereinbar schienen demnach auch die Positionen und Interessen der Beteiligten. Zum ersten Mal in der über 30jährigen Geschichte der UN-Frauen-

rechtskonvention erzielte das Gremium keine abschließende Position. Zu groß waren die Differenzen in der Frage der Reproduktionsrechte und der Geschlechtergerechtigkeit insgesamt.

Impulsgeber »Frauen im öffentlichen Dienst«

Am Rande der Gremiensitzung wurde auch das Thema öffentlicher Dienst in den Fokus gerückt. Eine Veranstaltung stellte die Frage nach der Besetzung von Ämtern und Positionen im öffentlichen Dienst in den Mittelpunkt. Fazit: Frauen sind nicht nur wichtige Impulsgeber sondern auch als Rollenvorbilder im öffentlichen Dienst unverzichtbar – in der Stadt und auf dem Land.

Gewalt gegen Frauen (Work Place Policy)

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Zustimmung der Bundesregierung zum Europaratsübereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt begrüßt. »Die Bundesregierung sendet ein deutliches Signal nach Europa: Gewalt in Familien geht uns alle an«, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 11. Mai 2011. Mit dem Übereinkommen liege erstmalig ein für Europa bindendes völkerrechtliches Regelwerk vor, das Frauen in vielen Mitgliedsstaaten des Europarats Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt bietet. »Die unterzeichnenden Staaten haben sich verpflichtet, alle Opfer häuslicher Gewalt wirksam zu schützen. Das erfordert vor allem auch eine starke Einbindung der öffentlichen Verwaltungen«, betonte Wildfeuer.

Das Vorhaben der damaligen Bundesfamilienministerin Schröder, ein kostenfreies Hilfetelefon für Opfer einzurichten, bezeichnete Wildfeuer als wichtigen Schritt. »Viele Opfer von häuslicher Gewalt schämen sich, um Hilfe zu bitten. Deshalb werden

mehr Angebote wie das geplante Hilfetelefon benötigt, die ohne große Hemmschwelle genutzt werden können«, sagte Wildfeuer.

Nicht nur Polizei, Krankenhauspersonal und Beschäftigte der Ordnungsämter sondern auch Lehrerinnen und Erzieherinnen müssten gezielt unterstützt werden, Gewalttaten von Familienangehörigen frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls Schlimmeres zu verhindern. Sporadische Personalschulungen reichten hier nicht aus. Außerdem bedürfe es in Schulen und Erziehungsseinrichtungen an zusätzlichem sozialpädagogisch und psychologisch geschultem Fachpersonal, um betroffenen Kindern und Eltern die nötige Hilfe zukommen zu lassen. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung sprach sich für den Erhalt von Frauenhäusern aus, die neben Krankenhäusern noch immer die wichtigsten Anlaufstellen für Opfer von häuslicher Gewalt darstellten. »In 80 bis 90 Prozent der registrierten Fälle im familiären Umfeld richtet sich die Gewalt gegen die Frauen«, so Wildfeuer.

Europäisches Abkommen gegen häusliche Gewalt

Mit der Zustimmung zum Übereinkommen des Europarats zeigen sich bislang 13 der 47 Mitgliedsstaaten bereit, verbindliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Menschen vor öffentlicher und privater Gewalt, unter anderem auch vor Gewalt durch Familienangehörige, zu schützen. Die Unterzeichnerstaaten verpflichten sich erstmals, Telefonhotlines, Frauenhäuser, Beratungsstellen und besondere medizinische Dienste einzurichten. Zudem befasst sich das Übereinkommen mit geschlechtsspezifischen Gewalttaten im Zusammenhang mit bewaffneten Konflikten. Systematische Vergewaltigungen etwa werden damit erstmals auch für den europäischen Raum als Bruch der Menschenrechte angesehen.

Modernisieren? Günstig gemacht.



Exklusiv für dbb-
Mitglieder: Nur halbe
Abschlussgebühr!

Wüstenrot – eine Bausparkasse
für den öffentlichen Dienst.
**Partner im
dbb vorsorgewerk**

Mit Wüstenrot das eigene Zuhause schöner
und energiesparender machen.

Ideal Bausparen Tarifvariante Finanzierer (C/F 1,35 %)

- Bausparsumme: 43.000 Euro
- Nettodarlehensbetrag: 30.000 Euro
- Sollzinssatz gebunden (fest): 1,35% p.a.
- Halbe Abschlussgebühr: 215 Euro
- Kontogebühr: 9,20 Euro p.a.
- Effektiver Jahreszins ab Zuteilung: 1,60%



Jetzt Angebot anfordern:

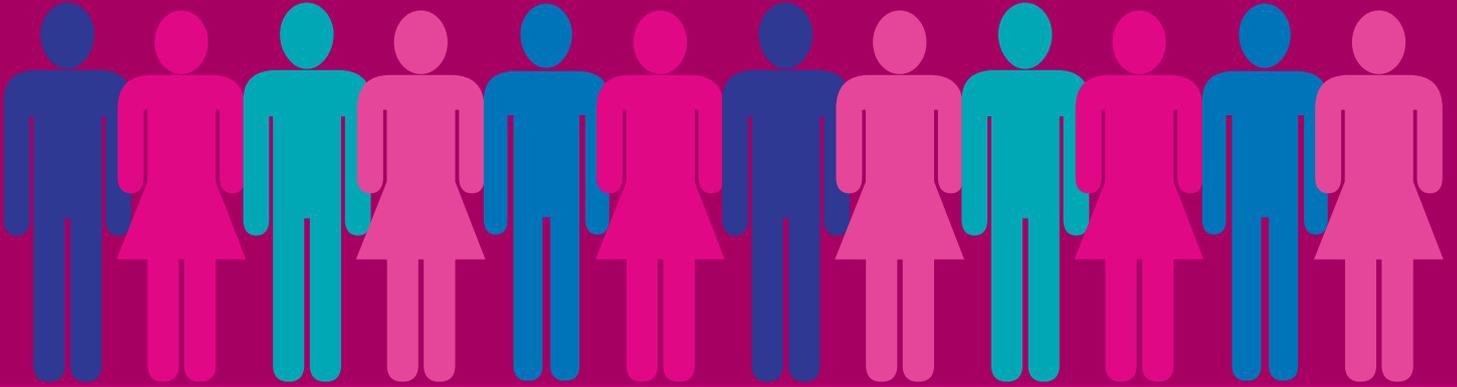
www.wuestenrot.de
dbb@wuestenrot.de
oder 0228 92129-929

 **wüstenrot**

 **dbb
vorsorgewerk**
günstig • fair • nah

WF 4425 (d) 10/2013

III



Organisation

Aufbau dbb bundesfrauenvertretung



Die Mitglieder der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung setzen sich zweimal jährlich intensiv mit frauen- und gewerkschaftspolitischen Themen auseinander. Einblick in die Sitzung im Januar 2015 in Königswinter

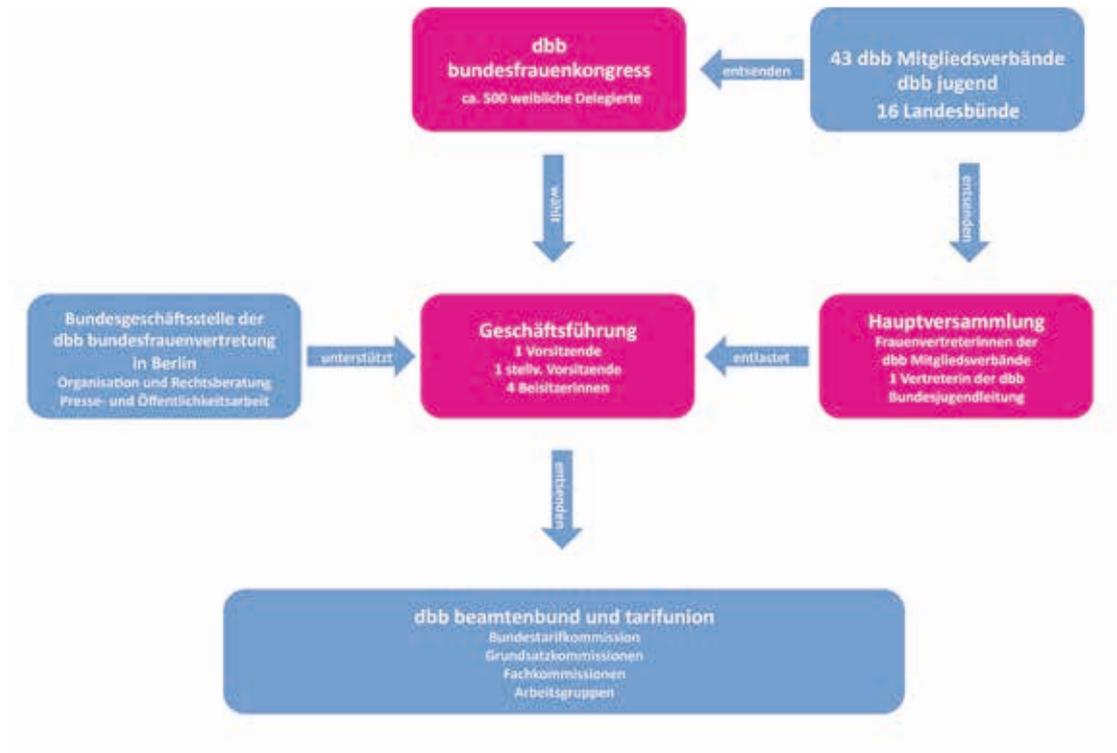
Die dbb bundesfrauenvertretung steht im dbb seit über 50 Jahren als Marke mit starkem Wiedererkennungswert für gewerkschaftliche und fachliche Kompetenz. Sie ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigenständige Einrichtung unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die berufs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von rund 400 000 Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft. Mitglieder sind alle dbb Gewerkschaften, die Frauen organisieren. Ihre Zusammensetzung spiegelt so die Vielfalt des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors wider.

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

Neben der politischen Interessenvertretung gegenüber politischen Vertreterinnen und Vertretern setzt die dbb bundesfrauenvertretung über eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit bundesweit frauenpolitische Akzente. Ziel ist es, eine geschlechtergerechte Gesellschaft mitzugestalten, in der die öffentliche Verwaltung als Synonym für eine frauen- und familienfreundliche Arbeitswelt steht.

Als Teilorganisation des dbb nimmt die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zu Gesetzesentwürfen, Wahlprogrammen sowie aktuellen Regierungsvorhaben und wirkt aktiv in den dbb Gremien mit. Die Positionen der dbb bundesfrauenvertretung aus fachspezifischen Beratungen und schriftlichen Stellungnahmen finden dadurch Eingang in die Stellungnahmen und den politischen Meinungsbildungsprozess des dbb beamtenbund und tarifunion. Im Wege des Rechtsschutzes initiiert die dbb bundesfrauenvertretung darüber hinaus Musterverfahren in besonders gelagerten Fällen von herausragendem frauenpolitischen Interesse, die sie in Zusammenarbeit mit den dbb Dienstleistungszentren (DLZ) verfolgt.

Die Organe der dbb bundesfrauenvertretung



Organigramm der dbb bundesfrauenvertretung

Der dbb bundesfrauenkongress

Für die Frauenorganisationen innerhalb des dbb ist das »Netzwerk dbb bundesfrauenvertretung« die Grundlage für die frauenpolitische Arbeit innerhalb des dbb. Sichtbar wird das Netzwerk auf dem dbb bundesfrauenkongress, dem obersten Beschlussgremium der dbb bundesfrauenvertretung. Das Gremium versammelt alle fünf Jahre rund 500 weibliche Delegierte aus den dbb Mitglieds-gewerkschaften und dbb Landesbünden. Neben der Wahl der Geschäftsführung legt das Gremium die politische Agenda der dbb bundesfrauenvertretung für die kommenden fünf Jahre fest. Die Beschlüsse des Kongresses sind zudem ausschlaggebend für den darauffolgenden dbb Gewerkschaftstag und damit richtunggebend für die frauen-, gleichstellungs-, und familienpolitischen Leitlinien des dbb.

Zuletzt tagte der Kongress am 4. und 5. Juni 2010 in Potsdam unter dem Motto »Gleich – Ungleich – Gerecht?!«.

Insgesamt wurden dort 140 Anträge und fünf Entschlüsse verabschiedet, welche die politische Stoßrichtung der dbb bundesfrauenvertretung festschreiben. Darin bezieht die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme und des Bildungssystems, zur Bekämpfung von geschlechterbedingten Verdienstunterschieden, zum Steuerrecht und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung und darüber hinaus.

Zudem bot der 10. dbb bundesfrauenkongress den Delegierten die Möglichkeit, sich mit Ehrengästen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik über die politischen und gesellschaftlichen Aspekte von Chancengerechtigkeit und Gleichstellung im öffentlichen Dienst auszutauschen. Vor allem die Vorhaben der Bundesregierung, den Haushalt



durch herbe finanzielle Einschnitte insbesondere in den sozial- und familienpolitischen Bereichen zu konsolidieren, bestimmten die politischen Gespräche.

Mit eindrucksvollem Zahlenmaterial untermauerte Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), auf dem 10. dbb bundesfrauenkongress die Entstehung von Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen. Die Tatsache, dass Frauen im Jahr 2010 mit dem Heiratsmarkt immer noch besser führen als mit dem Arbeitsmarkt, empfand Allmendinger als unzumutbar. Das Ziel sei schon lange nicht mehr »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, sondern »Gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit«. Dabei müsste auch das Lohnniveau in typischen Frauenberufen angehoben werden. Abschließend stellte die Wissenschaftlerin fest: »Wir brauchen keine Gesellschaft, in der wir Arbeit mit nach Hause nehmen, sondern eine in der wir Kinder mit in die Arbeit nehmen können.«



»Gleich-Ungleich-Gerecht?!« war das Motto des bundesfrauenkongresses 2010 in Potsdam.

Die Geschäftsführung

Repräsentatives Gegenstück zur dbb Bundesleitung in der dbb bundesfrauenvertretung ist die Geschäftsführung. Sie setzt die frauenpolitische Agenda im dbb und darüber hinaus um, und entscheidet über die Entsendung von Vertreterinnen in die fachspezifischen Entscheidungs- und Beratungsgremien des dbb. Das sechsköpfige Gremium wird alle fünf Jahre vom dbb bundesfrauenkongress gewählt.

Es setzt sich wie folgt zusammen:

- 1 Vorsitzende
- 1 stellvertretende Vorsitzende
- 4 Beisitzerinnen

Die 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. Das Gremium umfasst rund 50 Mitglieder und tagt zweimal im Jahr.

Mitglieder der Hauptversammlung sind

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



Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung 2010–2015: Auf dem 10. dbb bundesfrauenkongress 2010 wurde Helene Wildfeuer (3. v. r.) mit überwältigender Mehrheit in ihrem Amt der Vorsitzenden bestätigt. Stellvertretende Vorsitzende ist Jutta Endrusch (3. v. l.) Bei der Wahl der vier Beisitzerinnen wurden Astrid Hollmann (2. v. r.) und Ute Wiegand-Fleischhacker (r.) in ihren Ämtern bestätigt, Elke Janßen (2. v. l.) und Elke Stirken (l.) wurden erstmals in die Geschäftsführung gewählt.



Die Hauptversammlung bietet dbb Gewerkschafterinnen auch eine Plattform für den frauenpolitischen Austausch mit der Landespolitik vor Ort. Im Herbst 2014 tagte die Hauptversammlung in Ludwigsburg.

Im Vorfeld der Hauptversammlungssitzungen treten die Frauenvertreterinnen der dbb Landesbünde und die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung mindestens einmal im Jahr zu einer koordinierenden Sitzung zusammen, um die Entwicklungen der Dienstrechte in den einzelnen Bundesländern auf Genderaspekte zu prüfen. Im Berichtszeitraum tagte die Hauptversammlung neun Mal.

Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und dbb Landesbünde

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich auf allen Ebenen bei den politisch Verantwortlichen der dbb Mitgliedsverbänden dafür ein, Frauenvertretungen als satzungsmäßiges Kollegialorgan mit Stimmrecht im Vorstand und eigenem Budget in der jeweiligen Satzung zu etablieren, damit eine effektive frauenpolitische Arbeit ermöglicht wird. Auch in der vergangenen Legislaturperiode haben verschiedene Verbände ihre Satzungen entsprechend überarbeitet oder befinden sich noch in diesem Prozess.



Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle im dbb forum Berlin. Sandy Schumann, S. Elena Brauckmann, Sibylle Scholz und Birgit Strahlendorff (v. l. n. r.)

Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin

Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle unterstützen die Geschäftsführung bei der Vorbereitung und Durchführung der laufenden 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 und Auskunftsbörse für Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsverbände, wenn es darum geht, Öffentlichkeitsarbeit, politische Initiativen, Pressematerialien, Werbemittel, Drucksachen sowie Kampagnen zu entwickeln.

Mitarbeit in den dbb Gremien

dbb Gewerkschaftstag

Der dbb 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 dbb Bundesleitung, die Novellierung der Satzung und die Bestimmung der gewerkschaftspolitischen Agenda für die jeweils kommenden fünf Jahre. Darüber hinaus stellt er die Richtlinien für die Haushaltsführung auf und beschließt die Beiträge. Der Gewerkschaftstag zudem wählt in geheimer Wahl die Bundesleitung auf die Dauer von fünf Jahren. Der letzte Gewerkschaftstag fand in Berlin vom 11. bis 14. November 2012 statt.

Die dbb bundesfrauenvertretung beteiligte sich auf dem 23. Gewerkschaftstag 2012 aktiv durch Anträge und Redebeiträge an der Mitgestaltung der gewerkschaftlichen Zielsetzung. Von den über 600 Anträgen brachte die dbb bundesfrauenvertretung 18 ein. Insgesamt wurden alle Anträge



In der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung. Sibylle Scholz, S. Elena Brauckmann, Helene Wildfeuer, Sandy Schumann (v. r. n. l.)

der dbb bundesfrauenvertretung angenommen, teilweise zusammengefasst oder mit kleinen Veränderungen¹.

Bundeshauptvorstand

Der dbb Bundeshauptvorstand tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen. Er ist zuständig für berufspolitische, rechtliche und soziale Grundsatzfragen. Er befasst sich mit den Belangen der Organisation und der Öffentlichkeitsarbeit und bewilligt den Haushalt. Er beruft Kommissionen ein und entscheidet über die Aufnahme oder den Ausschluss von Mitgliedsorganisationen.

Bundestarifkommission

Die Bundestarifkommission besteht aus der Bundesleitung, den Vertreterinnen/Vertretern der tariffähigen Mitgliedsgewerkschaften, den Vorsitzen-

den der Landesbünde sowie je einem/r Vertreter/ in der dbb jugend und der dbb bundesfrauenvertretung. Die Landesbünde können die/den jeweilige/n Vorsitzende/n ihrer Landestarifkommission mit beratender Stimme entsenden. Vorsitzender der Bundestarifkommission ist der Fachvorstand Tarifpolitik, der die laufenden Geschäfte in Tarifangelegenheiten führt. Der Vorsitzende und seine von der Bundestarifkommission zu wählenden sechs Stellvertreter/innen bilden die Geschäftsführung der Bundestarifkommission. Die Bundestarifkommission beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die Bundestarifkommission tritt in der Regel zweimal im Geschäftsjahr zusammen. Die dbb bundesfrauenvertretung informiert den dbb Bundeshauptvorstand über ihre laufenden Aktivitäten und berät das Gremium in frauenpolitischen Angelegenheiten.

¹ Die vollständige Auflistung der angenommenen Anträge befindet sich als Anlage 1 im Anhang dieses Kapitels.



Dreharbeiten für einen Trailer-Film für den 11. dbb bundesfrauenkongress am Rande der Hauptversammlung im Januar 2015

Bundesvorstand

Der Bundesvorstand hat im dbb über allgemeine berufspolitische Angelegenheiten zu bestimmen, soweit sie nicht vom Bundeshauptvorstand behandelt werden. Er verwaltet das Bundesvermögen und setzt zu Sachfragen Expertenkommissionen und Beiräte ein. Er tagt in der Regel viermal im Geschäftsjahr. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung ist stimmberechtigtes Mitglied im Bundesvorstand.

Grundsatz- und Fachkommissionen

Die dbb bundesfrauenvertretung entsendet jeweils eine Vertreterin in die Grundsatz- und Fachkommissionen des dbb. Diese beraten und entscheiden aktuell über fachspezifische Themen. Die Kommissionen traten bis 2013 zweimal im Jahr zusammen, seit 2014 nur noch einmal pro Jahr. Eine Ausnahme stellt die Grundsatzkommission für Haushalts- und Finanzfragen dar. Sie tagt weiterhin zweimal pro Jahr. Ein Teilnahmerecht der dbb bundesfrauenvertretung an dieser Kommission besteht nicht.

Im Berichtszeitraum traten die Grundsatz- und Fachkommissionen mit Beteiligung der dbb bundesfrauenvertretung je neun Mal zusammen: Die dbb bundesfrauenvertretung nahm an der internen Arbeitsgruppe »Demografie« des dbb im Rahmen der Demografiestrategie teil.

Grundsatzkommissionen

Beamten- und Laufbahnrecht
 Besoldung und Versorgung
 Personalvertretungsrecht
 Sozialpolitik
 Wirtschaft und Steuerpolitik
 Europa
 Arbeitsmarkt und Privatisierung
 Seniorenpolitik
 Organisationsfragen und Satzung
 Haushalts- und Finanzfragen

Fachkommissionen

Schule, Bildung, Wissenschaft
 Innere Sicherheit
 Verkehr, Technik und Umwelt

Seminare

Innerhalb des dbb beamtenbund und tarifunion hat die dbb bundesfrauenvertretung als Serviceangebot ein spezielles Fortbildungsprogramm für weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst entwickelt. Zwei- bis dreimal pro Jahr haben weibliche Mitglieder des dbb die Möglichkeit, sich in kleinen Gruppen, in persönlicher Atmosphäre, ganz unter sich weiterzubilden. Die Themen sind vielfältig und gleichzeitig zielgruppenorientiert – vom psychologischen Führungstraining, über Motivationsmanagement bis hin zum Selbstmanagement. Seit 2005 wurden so mehr als 300 gewerkschaftlich aktive Frauen in über zwanzig Seminaren geschult.

»Auch im öffentlichen Dienst ist der Weg an die Spitze ein harter Ritt. Um dafür gerüstet zu sein, bieten wir qualifizierten, engagierten Frauen gezielte Unterstützung über ein zielgruppenorientiertes Fortbildungsangebot an,« beschreibt Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die Zielsetzung des berufsspezifischen Frauenförderprogramms. Die Dringlichkeit einer gewerkschaftlichen Fortbildungsinitiative liegt auf der Hand: In Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und in Unternehmen der öffentlichen Hand werden Frauen trotz ihrer hohen Zahl seltener als männliche Beschäftigte für Führungspositionen in Betracht gezogen. Über 55 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen, doch besetzen sie nur rund ein Drittel der Führungspositionen.

Inhaltlich setzt die dbb bundesfrauenvertretung auf einen ausgewogenen Mix aus Wissensvermittlung und Selbsterkenntnis. Dabei arbeitet sie eng mit der dbb akademie zusammen. »Auf diese Weise können wir praxisbezogene Workshops anbieten, die sich am Berufsalltag von Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausrichten«, hebt Wildfeuer hervor. Die Teilnehmerinnen sollen nicht nur die Möglichkeit erhalten, sich unabhängig von Kolleginnen bzw. ihren Vorgesetzten fachlich weiterzubilden und mit persönlichen Karrierehindernissen in verschiedenen Lebensphasen aufzuräumen. »Frauen haben im Berufs- und Familienalltag viele Hürden, die sie tagtäglich nehmen müssen. Deshalb bieten wir unseren Mitgliedern die Schulungen vorrangig und kostenfrei an. Dies soll Frauen auch ein willkommener Anreiz sein, sich gewerkschaftlich zu

Seminare der dbb bundesfrauenvertretung 2010 bis 2014

2010

- Frauen in Führungspositionen
- Frauen in Führungspositionen: Nachwuchskräfteentwicklung als Aufgabe und Chancen
- Stressbewältigung – gesund bleiben – Leistungsfähigkeit erhalten – Lebensqualität sichern
- Projektmanagement

2011

- Überzeugend Auftreten und Wirken
- Frauen in Führungspositionen – Nachwuchskräfteentwicklung als Aufgabe und Chance
- Besprechungen effektiv durchführen

2012

- Sicheres Arbeiten im Internet und Präsentieren mit PowerPoint
- Frauen in Führung – Ich als Führungskraft
- Frauen in Führungspositionen – Nachwuchskräfteentwicklung als Aufgabe und Chance

2013

- Überzeugend Auftreten und Wirken
- Motivationsmanagement – Triebfeder zum Erfolg
- Gutes Selbstmanagement – Grundlage für effektive und erfolgreiche Arbeit
- Psychologische Grundlagen für Führungskräfte – Risiken erkennen – vorbeugen – Leistungsfähigkeit erhalten

2014

- Frauen in Führungspositionen: Nachwuchskräfteentwicklung als Aufgabe und Chance
- Frauen in Führung – Ich als Führungskraft
- Frauenarbeitsrecht



Frauen-Flashmob für faire Einkommensperspektiven: »Frauen verdienen mehr. Sie verdienen die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten wie Männer! Und das muss auch auf der Gehaltsabrechnung deutlich sein!« Mit diesen deutlichen Worten hatte Helene Wildfeuer am 25. März 2014 die mehr als 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 11. Frauenpolitischen Fachtagung aufgerufen, für ein faires und geschlechtergerechtes Tarifergebnis in der Einkommensrunde 2014 von Bund und Kommunen zu demonstrieren.

engagieren und ihre Vorteile aus einem starken berufsständischen Netzwerk zu ziehen«, so Wildfeuer. Angestrebt ist also ein doppelter Synergieeffekt.

Wichtig ist den Initiatorinnen, dass die Workshops in einer vertraulichen Atmosphäre in kleiner Runde stattfinden. »Im Berufsalltag sind wir häufig befangen und fallen schnell in eingefahrene Kommunikationsmuster zurück. Auch wissen wir aus wissenschaftlichen Studien: Frauen bevorzugen Schutzbefohlene des gleichen Geschlechts«, erklärt Wildfeuer. Deshalb sollen in den kleinen heteroge-

nen Gruppen die Teilnehmerinnen auf ihrem ganz individuellen beruflichen Erfahrungsstand aufbauen können.

Davon profitierten nicht zuletzt auch die Arbeitgeber und Dienstherrn: »Mit unserem Projekt möchten wir weiblichen Schlüsselpersonen das Handwerkszeug für innovative Personal- und Organisationsentwicklung an die Hand geben«, so Wildfeuer, »und dazu beitragen, den öffentlichen Dienst über die individuelle und gezielte Förderung Einzelner im Ringen um gut ausgebildete Fachkräfte wettbewerbsfähig zu machen.«

Öffentlichkeitsarbeit

Die Frauenpolitische Fachtagung: Informieren und Netzwerken

Um den Mitgliedern den Austausch untereinander sowie mit Politikern und Journalisten zu ermöglichen, veranstaltet die dbb bundesfrauenvertretung einmal im Jahr die Frauenpolitische Fachtagung. Jährlich begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung rund 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Gewerkschaft, Genderforschung und Politik zu ihren Fachtagungen im dbb forum berlin.

Im Berichtszeitraum organisierte die dbb bundesfrauenvertretung vier Fachtagungen mit frauenpolitischem Schwerpunkt:

Themen der Frauenpolitischen Fachtagungen seit 2011:

2011	Voller Einsatz für jede Rolle: Männer und Frauen im Ehrenamt
2012	Karriere(n)ick Kind: Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie!
2013	Was ist Frauen-Arbeit wert?
2014	Was »verdient« die andere Hälfte des Himmels? Gender Budgeting als Gerechtigkeitsgebot

Das attraktive Veranstaltungsformat greift aktuelle Themenkomplexe rund um die Themen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf, die für die Zukunft der öffentlichen Verwaltung maßgeblich sind. Im Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft bildet die Informationsveranstaltung gegenwärtige Entwicklungstrends ab und macht komplexe Sachverhalte einer breiten Öffentlichkeit zugänglich.

Die Frauenpolitischen Fachtagungen sind seit 2001 fester Bestandteil der Informationspolitik der dbb bundesfrauenvertretung. Vor allem Vertreter

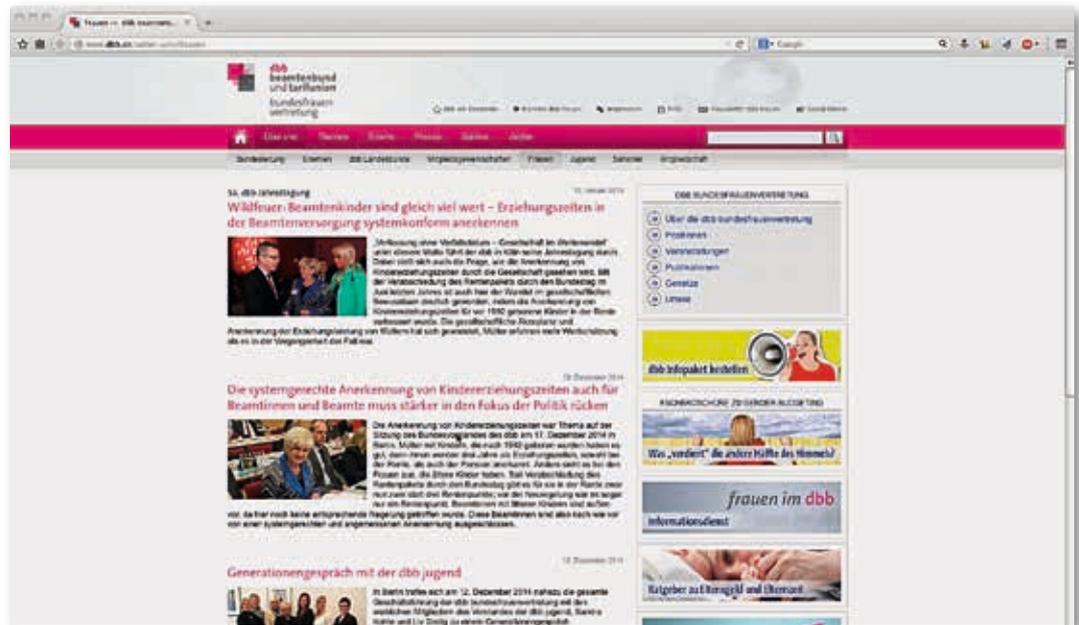


Informieren und Netzwerken: Die Veranstaltungen der dbb bundesfrauenvertretung sind eine beliebte Plattform für den frauenpolitischen Ideenaustausch.

und Vertreterinnen der Bundespolitik nutzen die Frauenpolitischen Fachtagungen der dbb bundesfrauenvertretung als Plattform für einen intensiven politischen Ideenaustausch mit den Gewerkschaftsvertreterinnen. 2011 nahm Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder die Gelegenheit zum kritischen Schlagabtausch wahr. Gegenstand war unter anderem die Neugestaltung des Bundesfreiwilligendienstens und die Frage, inwiefern ehrenamtliches Engagement in direktem Zusammenhang mit der Arbeitszeit steht und sich zwischen den Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Zu den Frauenpolitischen Fachtagungen sind jeweils umfangreiche Dokumentationsbroschüren erschienen, die für gewerkschaftliche Veranstaltungen bei der dbb bundesfrauenvertretung angefordert oder unter www.frauen.dbb.de im Bereich »Publikationen« heruntergeladen werden können.

dbb magazin

Das dbb magazin als zentrales Informationsmedium des dbb, berichtet in jeder Ausgabe über die gewerkschaftspolitischen Aktivitäten der dbb bundesfrauenvertretung.



Homepage

Aktuelle Informationen finden sich auf der Homepage der dbb bundesfrauenvertretung unter www.frauen.dbb.de über Veranstaltungen, Kampagnen, politische Stellungnahmen, Seminarangebote, Urteile und wichtige Ereignisse aus der Frauen-, Familien und Berufspolitik.

Auf facebook informiert die dbb bundesfrauenvertretung kurzfristig und kurzweilig über Neuigkeiten, zeigt Bilder und Eindrücke aus der täglichen Arbeit.

Publikationen

Den Mitgliedern der dbb bundesfrauenvertretung stehen umfangreiche Publikationen zur Verfügung, die entweder gedruckt bei der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung oder zum Download auf der Homepage bereitstehen:

- Flyer für junge Frauen im dbb
- Begleitpublikationen zu den Frauenpolitischen Fachtagungen
- Fachbroschüren (z.B. Elternzeit/Elterngeld)
- Kampagnenmaterial
- Seminarprogramme



Netzwerk

frauen im dbb: Informationen für die Mitglieder

Das »Internationale Jahr der Frau« im Jahr 1975 gab für die dbb bundesfrauenvertretung den Anstoß, für Frauen einen regelmäßigen Informationsdienst einzurichten. Seit dem erscheint die Publikation »frauen im dbb«, die alle Berichte, Meldungen und Service-News zusammenfasst, regelmäßig, inzwischen zehnmal jährlich. »frauen im dbb« kann als Druckerzeugnis oder auf unserer Homepage www.frauen.dbb.de als PDF-Datei gelesen werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat im Laufe ihrer Arbeit ein enges Netzwerk geknüpft, um die gewerkschafts- und frauenpolitischen Interessen der weiblichen dbb Mitglieder zu vertreten.

Die dbb bundesfrauenvertretung ist zum Beispiel Mitglied im Deutschen Frauenrat, Schwerpunktpartnerin des Equal Pay Day und des Bundeskongresses Gender Gesundheit, Ansprechpartnerin von FiDAR e.V. (Frauen in die Aufsichtsräte) und netzwerk auf europäischer Ebene über die Mitgliedschaft der CESI in der EWL.



Titelseite frauen im dbb Nr. 09/14

Übersicht über die angenommenen Anträge der dbb bundesfrauenvertretung an den dbb Gewerkschaftstag 2012

Nr. bfv an dbb	Nr. beim dbb GWT	Antragsgegenstand	Votum Gewerkschaftstag
1	365	Alterssicherung – Verbesserung der Alterssicherung	Annahme
2	39	Entgeltungleichheit: Entgeltungleichheit abbauen – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	Annahme
3	41	Mehr Frauen in Führungspositionen	Zusammenfassung der Anträge 41, 42, und 43 zur gemeinsamen Beschlussfassung mit der Maßgabe, dass Absatz 2 Satz 2 gestrichen wird und in dem neuen Satz 1 dem Wort »Sanktionen« die Worte »Anreizen und« vorangestellt werden
4	35	Gender Mainstreaming	Annahme
5	43	Geschlechtermarge: Verbindliche Zielvorgaben – Mindestmarge für Männer und Frauen	Annahme
6	298	Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung: Transparente gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung – insbesondere im Steuerrecht – einfordern	Annahme
7	323	Kinderbetreuung	Annahme
8	37	Gender Budgeting	Annahme
9	29	Förderung der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund	Annahme
10	143	Urlaub aus persönlichen Anlässen – § 12 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes (Sonderurlaubsverordnung – SUrIV)	Annahme
11	352	Altersübergangsmo­delle	Annahme
12	297	Bürgerliches Recht, Sozial- und Steuerrecht kompatibel gestalten	Annahme
13	330	Weiterentwicklung von Elternzeit und Elterngeld	Annahme
14	289	Elterngeld – Minderung des Progressionsvorbehalts	Annahme
15	30	Beitritt zur »Charta der Vielfalt«	Annahme
16	285	Steuerliche Berücksichtigung von Kindern	Annahme
17	310	Kostenbefreiung bei ärztlich verordneten Arzneimitteln für Kinder	Annahme
18	44	Nationaler Pakt für Frauen in MINT – Berufen	Annahme



**Partner für den
Öffentlichen Dienst
seit 1908**

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER

Beamten Versicherungen

Telefon 0911 531-4871, MBoeD@nuernberger.de, www.nuernberger-beamten.de



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung



Stark im öffentlichen Dienst.
Für Sie.