



Inhalt:

+++ frauen aktuell +++ Frauenpolitik auf dem Prüfstand: Familienzeiten sind Karrierekiller Nr. 1 **+++** EU-Kommission für mehr Frauen in Leitungspositionen: Ein überfälliger Schritt **+++** Gender Budgeting in der Praxis: Finanzielle Teilhabe verbessern **+++** Aus den Ländern: dbb Frauenvertretung Hessen im Gespräch mit Fraktionen des Hessischen Landtags **+++** Verdienstunterschiede steigen mit dem Alter **+++** Frauen erhalten weniger Rente **+++** Bessere Versorgung für ältere Frauen **+++** Seminar Projektmanagement: Jetzt anmelden! **+++** Mädchen sind weniger wettbewerbsorientiert **+++** Girls' Day Aktionsmaterialien 2011 **+++** **justitia** **+++** Betreuung eines kranken Kindes: Kein Zusatzurlaub für fürsorgliche Eltern **+++** Kindergeldanspruch nach dem 25. Lebensjahr: Zivildienst verlängert Bezugsdauer für Kindergeld um volle Dienstzeit **+++** **tipps** **+++** Gender und Diversity im öffentlichen Dienst: Vielfalt aktiv gestalten **+++** **mehrwert** **+++** Unterhaltung gewinnen: GREASE **+++** Wissenswert: Ukraine erlässt Kleiderordnung für weibliche Regierungsmitarbeiter **+++** Die Kolumne: Ach übrigens **+++**



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169/170
D-10 117 Berlin

Verantwortlich:
Helene Wildfeuer

Telefon 030.4081-44 00
Telefax 030.4081-4499
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

Editorial

Die erste Stiege

Seit einigen Wochen zieht das Thema „Frauen auf dem Karriereweg“ eine deutliche Spur durch die Medien. In den einschlägigen Tageszeitungen und Wirtschaftsmagazinen besetzte es die Titelseiten und füllte Sonderbeilagen. Der Stern titelte zuletzt „Karriere? Das tue ich mir doch nicht an!“. In der Sonntagsausgabe der FAZ war der Aufhänger „Die Frauenfalle“. Beinahe Lückenlos lässt sich diese Liste fortsetzen. Reportiert werden Karrierebeispiele, Rechtfertigungen von gut ausgebildeten Frauen, warum sie sich für eine Laufbahn als Hausfrau entschieden haben, alleinerziehende Mütter, die sich Vollzeit um Kind und Karriere kümmern und dabei auch noch erfolgreich sind. Die gewählten Fallbeispiele decken die gesamte Palette weiblicher Lebensentwürfe ab. Die Datenlage ist wasserdicht und es besteht kein Zweifel: Frauen können und sollen berufstätig sein. Sie sind bereit, steile Karrieren zu machen. Doch die Medienberichte belegen auch: Es bestehen kaum zu überwindende Hürden, welche Frauen es beinahe unmöglich machen, das Streben nach beruflicher Führung und Verantwortung und ein Familienleben mit Kindern zu vereinen. Warum? Noch immer sind die Unternehmensstrukturen für ein männliches Konsortium gestrickt.

Die Reportagen und Berichte senden aber noch ein weiteres wichtiges Signal an die Gesellschaft. Sie bedeuten denjenigen, die an den Entscheidungshebeln sitzen, hier muss nachgebessert werden. Aus Europa wurde bereits ein eindeutiger Aufruf gestartet. Die Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft Viviane Reding fordert die Unternehmen auf, sich um ihre weiblichen Mitarbeiter besser zu kümmern. Sollte dieser Aufruf nicht genügen, soll dies gesetzliche Folgen haben. Eine europaweite Frauenquote könnte dann tatsächlich zur Realität werden.

In Deutschland bemüht sich die Bundesregierung bereits um bessere Aufstiegschancen und mehr Frauen in Aufsichtsräten in der Wirtschaft. Dort wurde ein Stufenplan eingestellt, der den Frauenanteil in den oberen Etagen der Unternehmen Schritt für Schritt steigern und die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern verringern soll. Bisher wurde der öffentliche Dienst von diesen Bemühungen mehr oder weniger ausgespart. Ein Grund für die dbb bundesfrauenvertretung einmal bei den Verantwortlichen nachzuhaken. Die Antwort lieferte der Parlamentarische Staatssekretär Dr. Hermann Kues: Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend arbeite man derzeit an einem Stufenplan für den öffentlichen Dienst. Eine bundeseinheitliche Datengrundlage soll demnach den Treppenabsatz bilden. Der rechte Fuß steht laut Ministerium also bereits auf der ersten Stufe. Jetzt muss der Linke nachgezogen werden. Damit auf das Versprechen auch zügige Schritte folgen, heftet sich die dbb bundesfrauenvertretung für Sie an die Fersen derer, die mit der Umsetzung betraut worden sind. Nur eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigtenvertretungen und den öffentlichen Arbeitgebern können zum Ziel führen. Wir haben der Bundesregierung unsere Hand gereicht. Sie hat eingeschlagen. Gehen wir diesen Weg gemeinsam.

Ihre
Helene Wildfeuer

Vorsitzende
der dbb bundesfrauenvertretung

Frauenpolitik auf dem Prüfstand

Familienzeiten sind Karrierekiller Nr 1



Gezielte Maßnahmen müssen her: Im BMFSFJ diskutierten Helene Wildfeuer und Dr. Hermann Kues über die Zukunft von weiblichen Führungskräften im öffentlichen Dienst.

Mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zu optimieren und zu intensivieren, hat die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, die Gespräche mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fortgesetzt. Am 29. September 2010 traf sie sich mit Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an seinem Arbeitsplatz. Ziel des Gesprächs war es, noch in dieser Legislaturperiode zielführende Maßnahmen zu konkretisieren, um die Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst langfristig zu verbessern.

Vor allem drei Fragen bestimmten die Aussprache: Wie können mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden? Welche Maßnahmen sind sinnvoll, um die noch immer bestehenden Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern aufzuheben? Und: Wie steht es um die geschlechtergerechte Verteilung der Bundesmittel im Haushalt 2011?

In der aktuellen Debatte um die Entgeltgleichheit hatte Wildfeuer die Regierung bereits im Vorfeld des Treffens aufgefordert, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst endlich mit einzubeziehen. Bisher standen auf der To-Do-Liste des Familienministeriums lediglich die Entwicklungen in der Privatwirtschaft. Wildfeuer verwies auf eine Studie, die im vergangenen Herbst auf Anregung der dbb bundesfrauenvertretung in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ und dem Statistischen Bundesamt (DESTATIS) erstellt und in einem Expertengremium diskutiert worden war. Bisher seien jedoch keine weiteren Konsequenzen aus dem statistischen Bericht gezogen worden, der eine geschlechterspezifische Entgeltlücke von sieben Prozent für den öffentlichen

Dienst belege. Der Parlamentarische Staatssekretär berichtete von laufenden Untersuchungen hierzu, deren Ergebnisse noch im Oktober 2010 vorgestellt werden sollten. Aussagen über konkrete Handlungen, die die momentane Situation betreffen könne er auch deswegen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht treffen, erklärte Kues.

Frauen im öffentlichen Dienst: Aufstiegschancen verbessern

Noch immer sind Frauen in Führungspositionen – auch im öffentlichen Dienst – unterrepräsentiert. Wildfeuer zeigte sich erschüttert über die kargen Mittel, die das Ministerium zur Verbesserung der Situation im öffentlichen Dienst einsetzt. „Es sind nur wenige gemeinsame Anstrengungen notwendig, um den Frauenanteil auf den Führungsebenen zu steigern“, erklärte Wildfeuer. Um die Vereinbarkeit von Familienwunsch und Führungsposition zu optimieren, müssten Führungsaufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden können. Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung bei einer grundsätzlichen Teilbarkeit von Führungspositionen sei ein gewollter und fruchtbarer

Nebeneffekt. Karrieren im öffentlichen Dienst würden unkomplizierter und durchlässiger, da auch Teilzeitarbeitskräften bessere Aufstiegschancen ermöglicht würden. „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“, so Wildfeuer. Sie forderte Kues zudem auf, die positiven und negativen Auswirkungen von Teilzeitarbeit über geschlechtsspezifische Statistiken offen zu legen.

Frauen in Führungsposition: Verlässliche Datengrundlage schaffen

Wildfeuer 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 Führungsfunktionen 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. „Was man in der freien Wirtschaft einfach über klar definierte Managementpositionen, Vorstandsaufgaben und Aufsichtsratspositionen festlegen kann, wird im öffentlichen Dienst zur Herkulesaufgabe. Leitungsfunktionen müssen 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.

Überdies bekräftigte Wildfeuer ihre Forderungen nach flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten und wies auf die noch immer diskriminierende Beförderungsroutine im öffentlichen Dienst hin: „Familienzeiten sind auch im öffentlichen Dienst der Karrierekiller Nummer eins.“

Kues begegnete der Kritik der Vorsitzenden, die Korrekturen an der mangelnden Präsenz von Frauen in (Fortsetzung auf Seite 3.)

Führungsetagen lediglich in der Wirtschaft vorzunehmen. Er verwies auf den 2. Erfahrungsbericht und den 5. Gremienbericht zur Lage der Frauen im öffentlichen Dienst. Beide Papiere befänden sich derzeit in den Ressorts zur Abstimmung und sollten noch vor Jahresende ins Kabinett eingebracht werden. Um weibliche Führungspräsenz zu stärken seien vor allem drei Faktoren entscheidend, erklärte Kues: Zeitsouveränität, ausreichend finanzielle Ressourcen, sprich Geld und die notwendige Infrastruktur in Form von ausreichend Kinderbetreuungsplätzen. Letzteres sei bereits auf einem guten Weg. Das Ziel der Bundesfamilienministerin, bis 2013 für 35 Prozent der Kinder bis drei Jahren einen Kita-Platz zur Verfügung zu stellen, werde voraussichtlich sogar übertroffen, so Kues.

Gleichzeitig, betonte der Parlamentarische Staatssekretär, sei es wichtig, insgesamt mehr Transparenz zu schaffen. In konkreten Berichtspflichten auch im öffentlichen Dienst sieht er die erste Stiege eines Stufenplanes zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Dieses Ziel könne bereits bis Anfang 2011 in die Tat umgesetzt werden. Kues stimmte mit der dbb bundesfrauenvertretung überein,

wenn Zahlen sprechen, dann passieren auch positive Veränderungen in den Köpfen der Menschen.“

Arbeitszeit ist nicht mit Leistungsbereitschaft gleichzusetzen

Auf einer Linie mit der dbb bundesfrauenvertretung äußerte sich der Parlamentarische Staatssekretär auch hinsichtlich der vorherrschenden Fehlannahme, die Arbeitszeit und Arbeitsleistung miteinander gleich setzt. Flexiblere Arbeitszeiten hieße auch "weg von der Präsenzkultur", bestätigte Kues. Ob jemand abends lange im Büro arbeite, sage nichts über die tatsächliche Arbeitsqualität aus. Eine entsprechende Kampagne sei derzeit in Planung. Als Entschuldigung für die Handlungsverzögerung führte Kues die aktuelle politische Lage an. Externe Notwendigkeiten und Entwicklungen, wie die staatliche Verschuldung hätten das politische System überrollt. „Deshalb war nicht alles, was geplant war, mit der nötigen Priorität zu realisieren.“

Wildfeuer forderte Kues auf, seinem Versprechen Folge zu leisten. „Es muss möglich sein, auch in Teilzeit mit Aufstiegsperspektive in den öffentlichen Dienst einzusteigen. Aufstieg darf nicht primär an Vollzeitarbeitsplätze gebunden sein“, so

die Vorsitzende. Auch in Bewerbungsgesprächen müsse man dies offen ansprechen können, ohne die eigene Position damit zu gefährden.

Geschlechtergerechte Verteilung von Haushaltsmitteln des Bundes

Die Frage, wie der Genderaspekt sich auf die Verteilung der vom Bund eingestellten Haushaltsmittel auswirke, war ebenfalls Thema des Gesprächs. Die Initiative zur Reform des Bundeshaushalts habe insofern keinen messbaren Erfolg gebracht. Wildfeuer appellierte an die Verantwortung der Regierung: „Punktueller Projektförderung reicht nicht aus. Konstruktiver und umfassender staatlicher Einfluss ist an dieser Stelle dringend gefordert.“ Kues erklärte dazu: Das Prinzip Gender Mainstreaming – und folgerichtig auch das Gender Budgeting – seien unmittelbar aus der Menschenwürde abzuleiten. Mit einer gezielten, auf die Bedürfnisse der Geschlechter abgestimmten Verteilung von öffentlichen Budgets könnten gleiche und faire Chancen für Männer und Frauen besser erreicht werden. Eine rein volkswirtschaftliche Betrachtungsweise greife zu kurz. Dies erfordere jedoch eine langfristige Bewusstseinsänderung bei den Bürgern, welche aber leider nicht gesetzlich zu verordnen sei.

EU-Kommission für mehr Frauen in Leitungspositionen

Ein überfälliger Schritt



Die Vorsitzende des CESI-Ausschusses für Chancengleichheit (FEMM), Kirsten Lühmann, forderte die EU-Kommission am 21. September 2010 auf, ihre Schritte zu mehr Gleichberechtigung für Frauen konsequent weiter zu gehen. „Die Kommission darf sich jetzt nicht von den Mitgliedstaaten den Schneid abkaufen lassen“, sagte die

SPD-Bundestagsabgeordnete und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende in Berlin. „Endlich wird nicht mehr nur auf die Beschäftigungsquote von Frauen geschaut, sondern auch auf die Führungspositionen, wo Frauen stark unterrepräsentiert sind“, so die FEMM-Vorsitzende. Unmittelbar zuvor hatte die europäische Justizkommissarin Viviane Reding die neue EU-Strategie zur Chancengleichheit vorgestellt.

Europa nehme in der Chancengleichheit eine Vorreiterrolle in der Welt ein, so Reding nach der mittlerweile Kommissionrunde. Das Kollegium hatte soeben eine Fünfjahresstrategie für mehr Chancengleichheit von Männern und Frauen beschlossen. Beim Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit sei

Europa früh, nämlich schon in den Römischen Verträgen von 1957 ein Vorbild gewesen. „Bei der Einsetzung von Frauen in verantwortliche Positionen können wir erneut mit gutem Beispiel vorangehen“, so die Kommissarin in Brüssel. Sie kündigte an, sich in dieser Frage im kommenden Jahr mit den Vorständen

der größten börsennotierten Unternehmen zusammensetzen zu wollen. Lühmann sagte nach der Pressekonferenz der Kommissarin, der Brüsseler Schritt sei überfällig. „Es ist an der Zeit, dass hier etwas geschieht. Mädchen schneiden schon seit Jahren besser im Bildungssystem ab als Jungen. Das gilt nicht nur für Deutschland. Trotzdem sitzen nachher überwiegend die Männer an den Joysticks“, so die FEMM-Vorsitzende. Lühmann forderte die Kommission zudem auf, den Worten gegebenenfalls auch Taten folgen zu lassen. „Wenn die Gespräche mit den Unternehmen keine greifbaren Ergebnisse bringen, sollte die Kommission über weitere Maßnahmen nachdenken, die weniger unverbindlich sind als die vorliegende Initiative“. Die Ergebnisse der aktuellen Eurobarometer-Umfrage zur häuslichen Gewalt bezeichnete Lühmann als alarmierend. Auch hier dürfe der Gesetzgeber auf europäischer wie auf nationaler Ebene nicht weiter wegsehen.

Gender Budgeting in der Praxis

Finanzielle Teilhabe verbessern

Wie können Haushaltsmittel so verteilt werden, dass sie sowohl Männern als auch Frauen tatsächlich zugute kommen? Mit dieser Frage beschäftigen sich Ökonomen, Genderforscher, Soziologen und zunehmend auch die aktiven Politiker. In Berlin ist der geschlechtergerechte Haushalt bereits seit mehreren Jahren Realität. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen. Das zeigte die Fachkonferenz „Gender Budgeting – von der Analyse zur Steuerung“, zu der die Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen am 16. und 17. September 2010 eingeladen hatte. Abgeordnete aus Bundes- und Landespolitik, Beschäftigte der Verwaltung und ein interessantes Fachpublikum aus dem gesamten Bundesgebiet sowie aus dem europäischen Ausland waren zum Erfahrungsaustausch angereist.

Die Besonderheiten des Berliner Gender-Budgeting-Prozesses, der seit acht Jahren Erfolgsgeschichte schreibt, waren der Aufhänger für die Fachtagung. In einem internationalen Vergleich widmete sich die Expertin des Europäischen Rates, Sheila Quinn (Irland) zunächst den Besonderheiten in Berlin: Hier würden vor allem Ressourcen für die Kinderbetreuung bereitgestellt, mehr Mittel für Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind, einkalkuliert, aber auch die Förderung von Jungen, die besonders benachteiligt sind, berücksichtigt. Darüber hinaus seien finanzielle Anreize für Hochschulen geschaffen worden, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Ähnliche Initiativen sind derzeit in San Francisco zu verzeichnen, aber auch in Korea und in Belgien gibt es erste Bemühungen, geschlechtersensible Verfahren für den Haushalt anzuwenden. Über Erfahrungen aus Österreich berichtete Dr. Friederike Schwarzendorfer von der Budgetsektion im Bundesministerium für Finanzen. Hervorzuheben sei hier der Ansatz, den Frauenanteil bei Qualifizierungsmaßnahmen auf 40 Prozent zu erhöhen. Das fördere die Karrierechancen von Frauen und so auch den Zugang zu mehr Einkommen und höheren Versorgungsansprüchen.

Beide Expertinnen verwiesen auf den sich derzeit vollziehenden Methodenwechsel. Aus Europa werde verstärkt gefordert, anstelle der reinen Haushaltsanalysen, welche lediglich geschlechterspezifische Ungleichheiten sichtbar machen, eine Neuausrichtung der Haushaltspolitik anzustreben. Das Hauptaugenmerk liege dabei auf der Methodik: Welche Haushaltsinstrumente werden eingesetzt und welche Indikatoren werden zur Messung einer ausgewogenen Beteili-

gung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen ausgewählt?

Praktische Erfahrungsberichte mit Gender Budgeting lieferten VertreterInnen der Städte Freiburg, Potsdam und Kassel. Die Kriterien der Verteilung von Einkommen und Stellenanteilen, die Verteilung von finanziellen Ressourcen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, aber auch die Verweildauer in Besoldungs- und Vergütungsgruppen bis zum nächsten Aufstieg standen vor dem Hintergrund knapper Haushaltskassen zur Debatte. Dabei wurde deutlich, dass das Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtergerechtes Finanzmanagement der öffentlichen Haushalte nur mit einem Kulturwandel und mit einer geeigneten Datenerfassung und -analyse umzusetzen ist.

Staat und öffentliche Arbeitgeber stehen in der Verantwortung

Gleichstellung der Geschlechter, das zeigte auch diese Tagung, wird noch immer als stark ideologisch besetztes Thema in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Trotz der Rechtsbindung im Grundgesetz sowie der im Bundesgleichstellungsgesetz festgelegten Dienstpflichten von Führungskräften und den Gesetzen zur Gleichstellung bzw. Chancengleichheit der Länder genießt die Materie noch immer keinen besonderen Stellenwert in Deutschland. Das erschwert den Prozess der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming, insbesondere auf der Bundesebene. Gender Budgeting ist im Bundeshaushalt derzeit nicht verankert. Alle politischen Maßnahmen – auch solche, die den Haushalt betreffen – wirken sich bei Frauen und Männern, Mädchen und Jungen auf die

Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aus. Deshalb ist es wichtig, systematisch und regelmäßig die Gendereffekte der Ausgaben des Bundeshaushaltes und der Haushalte der Länder sichtbar zu machen. Es ist zu bewerten, ob die Maßnahmen so gestaltet sind und die Budgets so bemessen wurden, dass sie Rollenzuweisungen zwischen Mädchen und Jungen, Frauen und Männern privilegieren oder tradierte Strukturen, die ihnen unterschiedliche Anreize für die Entscheidungen geben, die den Zugang zu Ressourcen (Entscheidungs-) Macht, Geld und (selbstbestimmte) Zeit betreffen, verfestigen. Die Erfolgsaussichten für die Gleichstellung, insbesondere im Haushalt, sind größer wenn Frauen und Männer an einem gemeinsamen Strang ziehen. Ein gesamtwirtschaftliches Gleichgewicht geht Hand in Hand mit einer nachhaltigen Finanzpolitik und der tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Dies ist ein langwieriger Prozess, der Geduld und Gleichstellungskompetenz von allen Akteuren und Akteurinnen erfordert. Für den staatlichen Regelungsbereich, den öffentlichen Dienst und auch für Gewerkschaften ist er verpflichtend. Unser Steuergeld ist gerade in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie unter Berücksichtigung des demographischen Wandels wirksam einzusetzen.

Der Bundeshaushalt wirkt nicht geschlechtsneutral

Seit 2009 ist beim Bund nach § 27 BLV die Bestenförderung für Beamte, die dauerhaft herausragende Leistungen erbringen, anzuwenden. Diese wird jedoch noch nicht in allen Bundesverwaltungen praktiziert. So zum Beispiel in der Bundeszollverwaltung. Dort wird befürchtet, dass durch Stelleneinsparungen beim Bund diese Maßnahmen zur gezielten Personalentwicklung weiter hinausgeschoben werden. Die Auswirkungen sind spürbar: Beförderungen in der Bundeszollverwaltung stagnieren; Frauen und Männer können an den Einkommensentwicklungen nicht in gleicher Weise partizipieren. Einkommensunterschiede von Frauen und Männern werden damit nicht verändert und Frauen bleiben in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert.

Von Birgit Schmelter, BDZ

Aus den Ländern

dbb Frauenvertretung Hessen im Gespräch mit Fraktionen des Hessischen Landtags

Im Hessischen Landtag stehen wichtige Entscheidungen an: Das Landesparlament berät derzeit über den Entwurf für ein Erstes Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (DRModG). Zudem hat das Hessische Sozialministerium eine Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes angeregt. Der Vorstand der dbb Frauenvertretung Hessen nahm dies zum Anlass, mit allen im Hessischen Landtag vertretenen Fraktionen ins Gespräch zu kommen.

Erste Gespräche mit Landtagsabgeordneten fanden bereits Anfang September statt: Ute Wiegand-Fleischhacker, Vorsitzende der dbb Frauenvertretung Hessen hatte sich zum politischen Austausch mit Dr. Frank Blechschmidt (FDP), Vorsitzender des Rechts- und Integrationsausschusses sowie Mitglied im Innenausschuss und mit Petra Fuhrmann (SPD), Mitglied im Fraktionsvorstand der SPD sowie Mitglied des Hauptausschusses und des Ausschusses Arbeit, Familie, Gesundheit getroffen.

Wiegand-Fleischhacker forderte beide Politiker auf, den Aspekt der Chancengleichheit bereits bei der Umsetzung der Gesetzesvorlage zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRMoDG) zu berücksichtigen. Damit erneuerte die Vorsitzende eine bereits gestellte Forderung seitens des dbb Hessen, die im Rahmen der Anhörung des Innenausschusses des Hessischen Landtags am 26. August 2010 zum DRMoDG vorgetragen wurde.

Dabei gelte es, insbesondere die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen bei den Zeiten des abschlagsfreien Pensionseintritts bei Schicht- und Wechselschicht als Vollzeitbeschäftigung zu werten, betonte Wiegand-Fleischhacker.

Zusätzlich werde die Berücksichtigung der von Teilzeitbeschäftigten abgeleiteten Zeiten bezüglich der Berechnung des abschlagsfreien Pensionseintritts wegen langjähriger Tätigkeit (45 Jahre beziehungsweise 40 Jahre) als Vollzeitbeschäftigung eingefordert. Aus dem vorliegenden Gesetzeswortlaut ließe sich nicht eindeutig ableiten, ob dies tatsächlich beabsichtigt sei. Eine Klarstellung sei in diesem Punkt dringen erforderlich, sagte Wiegand-Fleischhacker. Ebenso müssten die Ausbildungszeiten in die Berechnungsgrundlagen der Abschlagsfreiheit für langjährig Tätige mit einbezogen werden.

Seminar Projektmanagement: Jetzt anmelden!

Projektarbeit wird immer wichtiger. Kompetenzen im Bereich Projektmanagement zählen mittlerweile zu den Basisqualifikationen und werden in allen Aufgabenfeldern der öffentlichen Verwaltung benötigt. Die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb akademie haben einen Workshop für angehende Projektmanagerinnen zusammengestellt, der auf die Bedürfnisse und Ansprüche von Frauen im öffentlichen Dienst zugeschnitten ist. Wie Projekte erfolgreich geplant und gesteuert werden, welche Formen der Projektorganisation sich anbieten und welche Anforderungen an Projektbeteiligte zu stellen sind, wird in diesem Seminar praxisnah vermittelt.

Projektmanagement

29. November bis 1. Dezember 2010

dbb forum siebengebirge in Königswinter

Anmeldungen nimmt die dbb bundesfrauenvertretung per Mail unter frauen@dbb.de oder telefonisch: 030.4081-4400 entgegen. Die Teilnahme ist für dbb Mitglieder kostenfrei.

Verdienstunterschiede steigen mit dem Alter

Mit zunehmendem Lebensalter nehmen die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu. Das berichtete das Statistische Bundesamt am 13. September 2010. Eine andere Lesart der vorliegenden Daten wäre: Bei Jüngeren schließt sich die Lohnschere zunehmend. Während die Verdienstdifferenz im Jahr 2006 insgesamt bei 23 Prozent lag, betrug sie bei Berufsanfängern unter 25 Jahren zwei Prozent, bei Erwerbstätigen am Ende des Berufslebens (ab 60 Jahre) hingegen 30 Prozent.

+++

Frauen erhalten weniger Rente

Die Benachteiligung von Frauen bei Renten ist groß. Frauen im Westen Deutschlands erhalten im Durchschnitt rund 77 000 Euro weniger Rente als Männer. Das ergab eine Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge. Demnach betrage die Differenz zwischen Männern und Frauen in den alten Bundesländern rund 35, im Osten hingegen liege sie bei nur 16 Prozent. Den Grund dafür sehen die Wissenschaftler in der Arbeitsverteilung: Im Osten hätten Frauen meist Vollzeit gearbeitet.

+++

Bessere Versorgung für ältere Frauen

Für eine bessere Versorgung älterer Frauen hat sich das Europäische Parlament ausgesprochen. In einer Entschließung vom 7. September fordern die Abgeordneten die Europäische Kommission auf, bis 2011 einen Aktionsplan vorzustellen. „Weil sie Kinder oder ältere Verwandte betreut haben, sind Frauen häufiger dem Risiko ausgesetzt, zu verarmen“, sagte die sozialpolitische Expertin der EVP-Fraktion Sirpa Pietikäinen. Konkret sieht das Europäische Parlament vor, neben der jährlichen Berichterstattung über die Situation älterer Menschen Sozialleistungen für die Pflege von Verwandten festzulegen. Darüber hinaus sollen Leitlinien bestimmt werden, wie ältere Frauen entlohnt werden können, die sich um ihre Enkel kümmern, während die Eltern der Kinder arbeiten.

Betreuung eines kranken Kindes

Kein Zusatzurlaub für fürsorgliche Eltern

Der Arbeitgeber haftet nicht für einen Urlaub seiner Angestellten. Erkrankt das Kind während der Ferien, haben die Eltern keinen Anspruch auf Erstattung der verlorenen Freizeit. Berufstätige Eltern bekommen keine freien Tage gutgeschrieben, wenn sie im Urlaub ihr krankes Kind betreuen mussten. Der Urlaub gilt dann trotzdem als genommen, und der Anspruch erlischt. Das ergibt sich aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Berlin (Az.: 2 Ca 1648/10).

Der Fall: Eine Verkäuferin hatte sechs Tage Urlaub genommen. In dieser Zeit erkrankte ihr minderjähriges Kind und musste von ihr betreut werden. Später verlangte sie vom Arbeitgeber, ihr die freien Tage wegen der Erkrankung ihres Kindes auf ihrem Urlaubskonto gutzuschreiben. Das lehnte dieser aber ab, woraufhin sie Klage einreichte.

Die Richter gaben dem Arbeitgeber recht: Die Pflege des erkrankten Kindes im Urlaub ändere nichts an der Tatsache, dass die Urlaubstage als genommen gelten. Somit sei der Anspruch darauf abgegolten. Nur wenn der Arbeitnehmer selbst während eines Urlaubs erkrankte, verfielen die Urlaubstage nicht.



Generell trage der Arbeitnehmer aber das Risiko, dass unerwartete Ereignisse seinen Urlaub stören.

Das Urteil ist bisher nicht rechtskräftig und befindet sich im Berufungsverfahren beim LAG Berlin (AZ: 11 Sa 1475/10). Wir werden über den weiteren Verlauf berichten.

Kindergeldanspruch nach dem 25. Lebensjahr

Zivildienst verlängert Bezugsdauer für Kindergeld um volle Dienstzeit

Der Anspruch auf Kindergeld endet mit dem 25. Lebensjahr eines Kindes. Befindet sich ein Kind jedoch in Berufsausbildung und hat Zivildienst geleistet, verlängert sich der Bezugszeitraum um die jeweilige Dienstzeit. Wie der Bundesfinanzhof (BFH) entschied, gilt dies auch dann, wenn im ersten Monat des Dienstes noch Kindergeld bezogen worden ist.

Im verhandelten Fall ging es um den Kindergeldanspruch eines Studenten. Dieser hatte vom 4. August 2003 bis zum 31. Mai 2004 zehn Monate Zivildienst geleistet. Sein Vater, der Kläger, hatte im August 2003 noch Kindergeldzahlungen erhalten, die Familienkasse hatte jedoch über die gesetzliche Altersgrenze von 25 Jahren hinaus nur für weitere neun Monate gezahlt. Hierbei war sie einer Dienstanweisung gefolgt, die besagt, dass durch die Kindergeldzahlung für den ersten Dienstmonat dieser bereits abgegolten sei. Der Bundesfinanzhof lehnt eine einschränkende Ausle-

gung des Gesetzeswortlauts zu Lasten der Kindergeldberechtigten ab. In einem vorangegangenen Urteil vom 27. August 2008 (III R 88/07) hatte der BFH bereits entschieden, dass ein studierendes Kind auch dann über die Altersgrenze hinaus für die Dauer des geleisteten Wehrdienstes berücksichtigt wird, wenn der Dienst nicht am Monatsersten angetreten worden war und der Kindergeldberechtigte daher im ersten Monat des Wehrdienstes noch Kindergeld bezogen hatte. Die Verwaltung hatte dieses Urteil jedoch nicht berücksichtigt.

Mädchen sind weniger wettbewerbsorientiert

Bereits im Kleinkindalter zeigen Jungen und Mädchen unterschiedliches Wettbewerbsverhalten. Mädchen sind bereits im Alter von drei Jahren deutlich weniger am Leistungswettbewerb interessiert als gleichaltrige Jungen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie, die beim Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienen ist.

In der unterschiedlichen Wettbewerbsaffinität der Geschlechter, die sich bereits im Kleinkindalter zeigt, sehen die Wissenschaftler die Ursache für spätere Differenzen im Berufsleben. Der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern und der geringe Frauenanteil in Führungspositionen könnten demnach auf das unterschiedliche Konkurrenzverhalten von Jungen und Mädchen zurückzuführen sein. „Unsere Ergebnisse legen nahe, das Wettbewerbsverhalten von Frauen schon in jungen Jahren gezielter zu fördern, um einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu leisten“, sagte der Innsbrucker Verhaltensökonom Matthias Sutter, Mitverfasser der Studie.

Die Studie kann im Internet abgerufen werden: www.ftp.iza.org.

+++

Girls' Day Aktionsmaterialien 2011

Die neuen Aktionsmaterialien für den nächsten Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag am 14. April 2011 können ab sofort unter www.girls-day.de bestellt werden.



www.girls-day.de/Service/Materialbestellung

Gender und Diversity im öffentlichen Dienst

Vielfalt aktiv gestalten

Die Bundesregierung wirbt mit dem Slogan „Vielfalt als Chance“. Dabei folgt sie dem Leitgedanken, dass eine hohe Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens dient. Aber auch im öffentlichen Dienst steigt das Bewusstsein für mehr Leistungsfähigkeit durch Vielfalt: Wir leben in einer vielschichtigen Gesellschaft, in der sich Bürger aus unterschiedlichen Nationen zu Hause fühlen, in der Menschen immer älter werden und in der klassische Familienstrukturen von neuen, dynamischen Lebensentwürfen abgelöst werden. Bildung, kulturelle Vielfalt, sexuelle Orientierung und eine stetig steigende Forderung nach Flexibilität im Zeitmanagement stellen vor allem den Gesetzgeber – aber auch die öffentlichen Verwaltungen – vor immer neue Herausforderungen.

Mit einem Seminar möchte die dbb bundesfrauenvertretung weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst dabei unterstützen, den Aspekt der Vielfalt auch an ihrer Arbeitsstelle optimal umzusetzen. Praxisnahes Wissen vermittelt Elke Schilling. Sie ist Vorstandsmitglied bei Gender Diversity e. V., dem Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung und als freie Beraterin von Organisationen und Institutionen in Veränderungsprozessen tätig. Wie die Strategie der Vielfalt effektiv wirkt und wo diese bereits gezielt auf bereits bestehende Organisationsstrukturen angewandt wird, erklärt die Diversity-Expertin im Interview mit „frauen im dbb“:

? Welche Ziele verfolgen so genannte Strategien des Diversity Managements?

Schilling: Die Strategie des Diversity Managements kommt als unternehmerischer Ansatz aus den USA und dient der Akzeptanz der Vielfalt unter MitarbeiterInnen, die nutzbringend eingesetzt wird, um die Vielfalt der Kundchaft mit einer adäquaten Vielfalt von Produkten zu bedienen und damit einen Unternehmensvorteil zu erringen. Der Ansatz von Managing Diversity ist ein gesellschaftspolitischer Ansatz aus dem sozialen und Bildungsbe- reich und hat das Ziel, aus menschlicher Vielfalt entstehende gesellschaftliche Konflikte konstruktiv zu bearbeiten und ihre Potenziale für gesellschaftliche Entwicklung zu nutzen.

? In der Theorie klingt das alles einleuchtend und sehr positiv. Doch wie setze ich das Prinzip praktisch an meiner Dienststelle, in meiner Abteilung, in meinem Amt um?

Schilling: Zum Beispiel setzt das AGG einen Rahmen, der auf Gleich-

**Vielfalt gestalten
Gender und Diversity**

23. bis 25. Januar 2011

**dbb forum siebengebirge
in Königswinter**

Anmeldung unter frauen@dbb.de.

berechtigung und Chancengleichheit von Menschen aus speziellen sozialen Gruppen abzielt. Der nationale Integrationsplan der Bundesregierung mit seiner Ansprache gesellschaftlicher Strukturen berücksichtigt insbesondere die Aspekte von ethnischer Diversity.

? So wichtig Gesetze, Verordnungen, Leitlinien unbestreitbar sind, so wichtig sind andererseits gesellschaftliche und persönliche Muster, Haltungen und Akzeptanz für die Zielsetzungen solcher Gesetze und Leitlinien. Zeigt das nicht deutlich die Umsetzung des Artikel 3(2) GG in 60 Jahren deutscher Geschichte?

Schilling: Als Trainerin und Beraterin für Strategien von Gender und Diversity geht es mir darum, Teilnehmende zu ermutigen, sich auf einen Prozess einzulassen, der vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und eigener Entwicklungen und Rahmenbedingungen die eigene Arbeit kritisch reflektiert und gegebenenfalls verändert. Ziel ist letztlich, unterschiedliche Fähigkeiten, unterschiedliche Ressourcen und Potentiale der Menschen, mit denen man lebt und arbeitet, in ihrer Vielfalt als gleichwertig anzusehen, zu berücksichtigen und zu fördern. Die von Ihnen erwartete Erklärung muss, auf deutsche Verhältnisse bezogen, zwangsläufig mager ausfallen. Umsetzungsprozesse politischer Strategien in selbstverständ-

liches und nachhaltiges Verwaltungshandeln brauchen Zeit und Kontinuität. Keine zehn Jahre nach der endlich erfolgten offiziellen Feststellung, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, gibt es vielerorts Ansätze für Anerkennung von Diversity, von denen wir einige im Seminar erörtern werden.

? Welche politischen Weichen sind nötig, um ein mehr an Vielfalt als wirtschaftlichen Faktor auch tatsächlich nutzen zu können?

Schilling: Ich könnte mir gut mehr Verbindlichkeit in den Rahmensetzungen und eine offenere Debatte der Vorzüge gelebter und anerkannter Vielfalt in der Öffentlichkeit vorstellen.

? Wie bewerten Sie das neue Integrationsgesetz in Berlin: richtiger Schritt hin zu mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst oder ein gut gemeinter Kompromiss?

Schilling: Mir scheint, es ist ein Anfang mit Entwicklungsmöglichkeiten, auch wenn noch sehr offen ist, wie viel davon zur Verabschiedung übrig bleibt.

? In welchen Bereichen werden Gender- und Diversity-Strategien erfolgversprechend eingesetzt und was können wir für unsere Gesellschaft damit erreichen?

Schilling: Im Bereich der Wirtschaft liefern uns internationale Unternehmen, die bei uns tätig sind, durchaus hier und da gute Beispiele für Diversity Management. Aber da Visionen notwendig sind, um Ziele zu erreichen, hier gern noch einmal: Es geht darum, unterschiedliche Fähigkeiten, unterschiedliche Ressourcen und Potenziale der Menschen, die miteinander arbeiten und leben, in ihrer Vielfalt als gleichwertig anzuerkennen, zu berücksichtigen und zu fördern, damit unsere Gesellschaft die anstehenden Herausforderungen für eine menschliche Zukunft in einer globalisierten Welt regional bewältigen kann. Und da ist viel zu tun in Deutschland, was letztlich auch die Notwendigkeit solcher Seminare darstellt, wie Sie und ich es hier anbieten.

? Können Sie Beispiele für positive Vielfalt am Arbeitsplatz nennen?

Schilling: Da sehe ich eher wenige in Deutschland und noch weniger aus dem öffentlichen Dienst. Ich bin gespannt auf die Beispiele, die die Teilnehmenden mitbringen werden.

Unterhaltung gewinnen

GREASE ist viel mehr als ein Kult-Musical: Die Hitgeladene Geschichte der High-School-Liebe zwischen der braven Sandy und dem coolen Danny steht für ein Lebensgefühl. Nicht zuletzt sind der Teenie-Romanze Mega-Hits wie "You're The One That I Want", oder "Summer Nights" zu verdanken. Spektakuläre Erfolge am Broadway und überall auf der Welt, die gefeierte Verfilmung mit John Travolta und Olivia Newton-John in den Hauptrollen und auch David Gilmores Inszenierung am Londoner West End Theater sind Aushängeschilder einer ungebrochenen Erfolgsstory. Und sie geht weiter: In einer Aufsehen erregenden Neuinszenierung tourt GREASE ab dem 16. November 2010



durch Deutschland: von Düsseldorf über Bremen, Berlin, München und Frankfurt. Wenn Sie sich von Sandy und Danny zurück in die wilden 50ties entföhren lassen wollen, dann schicken Sie einfach eine Mail mit dem Stichwort „GREASE“ an frauen@dbb.de und gewinnen mit etwas Glück zwei Eintrittskarten für eine Vorstellung Ihrer Wahl. Einsendeschluss ist der 15. November 2010. dbb Mitglieder erhalten bei Nennung der PIN 7752 eine Ermäßigung von zehn Prozent auf alle Vollpreiskarten. Tickets und Infos gibt es unter 0211 / 73 44 120. www.kartenkaufen.de

Die Kolumne

Ach übrigens...

In meinem privaten Umfeld bin ich zurzeit mit einigen Freundinnen konfrontiert, die zuhause alle die gleiche Diskussion führen: Zweites Kind – Ja oder Nein? Die Frauen sind in besagten Fällen vor ein paar Jahren zum ersten Mal Mutter geworden, sind inzwischen wieder im Berufsleben angelangt und schlagen sich wacker in ihrem persönlichen Kampf mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die dazugehörigen Männer sind diejenigen, die nun gerne ein zweites Kind hätten und bei meinen Freundinnen mit dieser Idee seit einiger Zeit auf Granit beißen. Nicht dass diese keine Lust hätten auf ein zweites Kind, aber die Vorstellung, wieder einen Säugling im Haus zu haben, wirkt schon etwas abschreckend auf sie. Zeigt das erste Kind inzwischen doch erste Ansätze von Vernunft und Verständnis für das, was es gerade tun oder auch nicht tun soll. Hauptgrund für die Verweigerungshaltung meiner Freundinnen ist vielmehr die Befürchtung, das erst kürzlich zurückeroberte Terrain am Arbeitsplatz wieder aufgeben zu müssen. Erneut in (wie lang auch immer dauernde) Beurlaubung/Elternzeit zu gehen und anschließend den Arbeitszeitanteil, der mit einem Kind gerade noch



© Ursula Deja-Schnieder – fotolia.com

machbar, bei einem zweiten aber nicht mehr haltbar ist, weiter reduzieren zu müssen. Diese Überlegungen lassen den Wunsch nach Familienzuwachs gar nicht erst groß aufkommen. Interessant finde ich in diesem Zusammenhang, dass keines der Paare darüber diskutiert, ob nicht auch der Vater im Fall des Falles und zur Lösung der weiblichen Bedenken Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten in Anspruch nehmen könnte. In einer gleichberechtigten Partnerschaft sollte dieser Gedanke doch nicht so abwegig sein. Zur Klarstellung, ich rede nicht von Paaren, wo SIE im Supermarkt Regale auffüllt und ER Vorstandsvorsitzender ist, sondern von Paaren, die beruflich annähernd gleichgestellt sind, so dass die Betreuungsaufgabe aus finanzieller und beruflicher Sicht von beiden gleichermaßen wahrgenommen werden könnte. Aber letzten Endes muss wohl jedes Paar für sich entscheiden, welche Rollenverteilung es für die richtige hält. Ich mische mich da nicht ein. Ich bin allerdings gespannt, wie die Sache ausgeht und was am Ende geschoben wird – bald der Kinderwagen oder auf Dauer der Kinderwunsch.

Herzlichst, eine Beobachterin

Wissenswert

Ukraine erlässt Kleiderordnung für weibliche Regierungsmitarbeiter

Die ukrainische Regierung hat der Weiblichkeit eine Absage erteilt. Eine neue Kleidervorschrift regelt künftig, wie sich weibliche Regierungsmitglieder zu kleiden haben. Knalliger Lippenstift, kurze Röcke, sogar Highheels dürfen künftig nicht mehr getragen werden. Aber auch transparente Kleidungsstücke und solche, die zu tiefe Einblicke gewähren, werden nicht länger toleriert. Die neuen Kleidervorschriften legen sogar fest, welche Muster die Bekleidung der Damen zieren dürfen und welche nicht. Sogar Blümchen und Tupfen wurden damit aus dem Regierungsapparat verbannt.



Grelle Farben und auffällige Muster sind im ukrainischen Politikbetrieb für Frauen ab sofort tabu. © JaNo – fotolia.com

Selbst vor Reglementierung von Makeup und der freien Wahl eines Parfums machen die Gesetzgeber nicht halt: Lediglich dezente Grundierungen und leichte Düfte dürfen künftig aufgelegt werden. Die Wimperntusche muss Feuchtigkeitsbeständig sein, die Wahl der Farben von Puder und Liedschatten soll maßvoll und zurückhaltend ausfallen.

Die Frauen im Regierungsapparat würden so ihrer wichtigsten Waffen beraubt, kommentierten die Kiewer Medien die Dienstanweisung. Ob die Kleiderordnung auch Vorschriften für Männer beinhaltet, wurde jedoch nicht bekannt. Die Kleiderordnung im politischen Rahmen scheint auch nur der Auftakt einer Reihe weiterer geplanter Einschnitte in die persönliche Freizügigkeit der ukrainischen Bevölkerung zu sein. Wie die Regierung verlauten ließ, sollen künftig auch Satiresendungen im Fernsehen und politische Karikaturen in Zeitungen verboten werden.