



frauen im dbb

Nr. 05/2011

Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung

Juni 2011

Inhalt

+++ aktuell +++ Tarifabschluss zur Zusatzversorgung: Mutterschutzzeiten werden stärker berücksichtigt +++ Gesetzentwurf zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund: Familienarbeit wird aufgewertet +++ Frauen und Altersvorsorge: Differenz: Eine Billion Euro +++ Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb saar: Auf die Leistung kommt es an +++ Bundeswehr ist auch Frauensache +++ **justitia** +++ Diskriminierung beseitigt: Bundesverfassungsgericht erkennt Mutterschutzzeiten in der VBL an +++ **tipps** +++ Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wie der Vater mit dem Kinde... +++ Seminar für Frauen – Termin schon jetzt vormerken: Besprechungen effektiv durchführen +++ **mehrwert** +++ Fachliteratur gewinnen: Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst +++ Wissenswert: Traditionelle Rollenmuster in der Partnerschaft bevorzugt +++ Die Kolumne: Ach übrigens... +++

Editorial

Besser abgesichert!

Der demographische Wandel ist in aller Munde. Mittlerweile ist der Begriff zum geflügelten Wort in der politischen Debatte avanciert. Es wird kaum ein Thema diskutiert, ohne auch die Folgen der steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung einzuflechten. Zunehmend rücken nun auch die Frauen in der Demographiedebatte in den Fokus. 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 bzw. die Altersvorsorge während einer ausgedehnten Familienphase – oder gar ganz – dem Ehemann überlassen haben, sich mit bescheidenen Renten- und Pensionen zurechtfinden 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. Gleichzeitig setzten wir uns im dbb-Verband 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 die dbb tarifunion ein angemessenes Ergebnis bezüglich der Zusatzversorgung für Landes- und Bundesbeschäftigte: Mutterschutzzeiten, die seit 18. Mai 1990 in Anspruch genommen wurden, werden künftig bei der Berechnung der Wartezeiten berücksichtigt (S. 2). Auch das Bundesverfassungsgericht hat sich intensiv mit dieser Problematik befasst. In einem Urteil erklären die Verfassungsrichter die Bestimmung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), die Mutterschutzzeiten vor 1990 nicht als Wartezeit für Betriebsrenten anerkennt, als verfassungswidrig (S. 6). Die Tarifvertragsparteien werden nach Prüfung der Entscheidungsgründe auch hier Gespräche aufnehmen. Darüber hinaus beweist der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Fachkräftegewinnung im Bundesdienst erfreulichen Weitblick: Frauen, die vor Aufnahme ihres Dienstes beim Bund eine berufliche Pause einlegten, werden Erziehungszeiten künftig wie Erfahrungszeiten anerkannt (S. 2). Benachteiligungen im beruflichen Fortkommen und damit verbundene Einkommensverluste können so besser abgedeckt werden. Im Nachhinein wirkt sich dies auch auf die späteren Versorgungsbezüge aus.

Am Ende bleibt ein Restrisiko, das jede einzelne Frau für sich abwägen muss: Verlasse ich mich bei der Altersvorsorge auf meinen Partner und den Staat oder nehme ich es selbst in die Hand?!

Ihre
Helene Wildfeuer

Vorsitzende
der dbb bundesfrauenvertretung



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin

Verantwortlich:
Helene Wildfeuer

Telefon 030. 40 81 - 44 00
Telefax 030. 40 81 - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

Tarifabschluss zur Zusatzversorgung

Mutterschutzzeiten werden stärker berücksichtigt



© foto ARTs - Fotolia.com

Die dbb bundesfrauenvertretung hat den am 30. Mai 2011 von der dbb tarifunion mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in den Tarifverhandlungen zum Thema der Zusatzversorgung erzielten Abschluss als „gleichstellungsrechtliche Wertmarke“ bezeichnet.

„Mutterschutzzeiten werden künftig als Umlagezeiten bei den Ansprüchen auf eine Betriebsrente berücksichtigt und als Wartezeiten für die Zusatzversorgung auch rückwirkend ab dem 18. März 1990 anspruchrelevant. Damit wird eine von der dbb bundesfrauenvertretung seit langem beanstandete Benachteiligung aufgrund des Geschlechts aus dem Zusatzver-

sorgungsrecht beseitigt“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 6. Juni 2011. Bisher hätten Frauen, die aufgrund von Mutterschutzzeiten ihre Erwerbsbiographie qua Gesetz unterbrechen mussten, gegenüber Männern eine Schlechterstellung in Kauf zu nehmen. „Das gut gemeinte 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 tragen 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“, erklärte Helene Wildfeuer.

Mit dem verhandelten Abschluss der dbb tarifunion 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. Hinsichtlich der aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. April 2011 (Aktenzeichen 1 BvR 1409/10) zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten aus dem Jahr 1988 in der Zusatzversorgung werden die Tarifvertragsparteien nach Prüfung der Entscheidungsgründe Gespräche aufnehmen.

Mehr zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts lesen Sie in der Rubrik „justitia“ auf Seite 6.

Gesetzentwurf zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund

Familienarbeit wird aufgewertet

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Pläne der Bundesregierung begrüßt, Familienzeiten bei der Festsetzung der beruflichen Erfahrung für Beamtinnen und Beamte stärker zu berücksichtigen. „Das Gesetz greift die langjährige Forderung der dbb bundesfrauenvertretung auf, Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten, die bereits vor dem Dienstbeginn beim Bund vorhanden sind, als Erfahrungszeiten anzuerkennen. Damit setzt der öffentliche Dienst neue Maßstäbe für eine familienfreundlichere Arbeitswelt. Die beabsichtigte Bundesregelung hat hoffentlich Modellcharakter auch für die Landesgesetze“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 26. Mai 2011.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, müsse eine vergleichbare Regelung auch in den Landesbehörden und im Tarifbereich umgesetzt werden, forderte Helene Wildfeuer: „Eine Karriere im öffentlichen Dienst wird durch die neue

Regelung für beide Geschlechter gleichermaßen attraktiv.“ Nicht nur, dass die Regelung Familienarbeit erheblich aufwerte, auch würden davon vor allem Frauen profitieren, die aufgrund familiärer Verpflichtungen bisher in ihrem Berufsweg Nachteile erleiden. „Junge Frauen erhalten ein deutliches Signal: Gerade als Mütter

sind sie eine große Bereicherung für die Bundesverwaltungen“, so die Vorsitzende.

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. Tritt der Gesetzentwurf zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund in seiner jetzigen Form in Kraft, werden künftig 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.

Frauen und Altersvorsorge

Differenz: Eine Billion Euro

Wenn es um die finanzielle Ausstattung im Alter geht, haben Frauen noch immer das Nachsehen: Eine Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) hat errechnet, dass zwischen den Beträgen, die Männer und Frauen im Laufe ihres Rentendaseins erhalten, eine Differenz von einer Billion Euro besteht. Das ist die schlechte Nachricht. Die gute Nachricht: Die Zahl finanziell eigenständiger Frauen steigt kontinuierlich. 50 Prozent aller Frauen zwischen 16 und 65 Jahren bestreiten ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen und sorgen bewusst für eine bessere Altersvorsorge.

von **Christine Bonath**

Realistisch betrachtet war das Ergebnis, das die Autorinnen der vom Deutschen Institut für Altersvorsorge (DIA) in Auftrag gegebenen Studie „Frauen und Altersvorsorge“ im Herbst vergangenen Jahres präsentierten, keine große Überraschung: Frauen werden bei Einkommen und Altersversorgung immer noch deutlich benachteiligt, so die Bilanz der repräsentativen Befragung, bei der 1 035 Frauen zwischen 18 und über 70 Jahren Auskunft über ihre materielle Situation gegeben hatten. Schuld an dieser Benachteiligung – auch das war Kennern der Problematik keineswegs neu –, 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 weit 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 ent-

spricht knapp der Hälfte der deutschen Staatsverschuldung, die aktuell auf 2,08 Billionen Euro beziffert wird. Aufgeschlüsselt nach der systembedingt unterschiedlichen Frauenberufstätigkeit in den beiden deutschen Staaten der Vorweidenzeit 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 7 500 Euro.

Altersarmut betrifft viele Frauen

„Angesichts dieser Zahlen kann niemand mehr ernsthaft bezweifeln, dass Frauen stärker von Altersarmut betroffen sind als Männer – Altersarmut ist

weiblich“, gibt die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Hele- ne Wildfeuer zu bedenken. 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 zu versorgen, haben Lücken in den Erwerbsbiographien vieler Rentnerinnen und Pensionsempfängerinnen hinterlassen“, sagt Wildfeuer und fügt hinzu, dass sich, das Ernährer-Prinzip, an dem die Bundesrepublik so lange festgehalten habe, bis heute räche: „Frauen sind abhängig von der Altersversorgung ihrer Partner und können im Alter ihren Lebensunterhalt kaum selbst bestreiten. Stirbt der Lebenspartner, rutschen viele Witwen in die Armut ab und laufen Gefahr, im gesellschaftlichen Abseits zu landen.“

Ehe als Alterssicherung ist überholt

Die Ehe sei für Frauen längst keine verlässliche Altersvorsorge mehr, betonte Wildfeuer und appellierte an die Gesetzgeber, das Versorgungssystem diskriminierungsfrei zu gestalten. „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. 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,



© Picture-Factory – fotolia.com

wenn sie vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausscheiden, ist nicht akzeptabel. Hier muss der Gesetzgeber nachregeln“, forderte Wildfeuer.

Eigenverantwortung nimmt zu

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.

Als weiteres Beispiel für den Wandel weiblichen Rollenverständnisses bei den jungen Frauen nennt Wildfeuer die Verkürzung der Ausfallzeiten nach Geburten. „Viele Frauen definieren sich heute nicht mehr allein

über das Muttersein. In den 1980er Jahren nahmen junge Mütter eine dreimal längere berufliche Auszeit als heute.“ 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 macht.“

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 Arbeitslosigkeit überbrücken müssten, heißt es im neuen Altersübergangsreport, der 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 Altersvorsorge 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 gehen, 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.

dbb service

Altersvorsorge für Frauen:

Nachgefragt bei Dr. Alexander Schrader, Geschäftsführer des dbb vorsorgewerk

? **Vielen Frauen fehlt es noch immer an Interesse sich um eine eigenständige Alterssicherung zu kümmern, oder aber sie sind von der Vielzahl der Angebote schlichtweg überfordert und geben es einfach auf. Dabei ist eine Absicherung doch gerade für Frauen so wichtig!**

Dr. Schrader: Richtig. Für jede Beamtin bzw. Beschäftigte im öffentlichen Dienst empfiehlt sich der Aufbau einer eigenständigen, zusätzlichen Altersvorsorge. Eine Riester-Förderung sollte dabei immer erste Wahl sein – vor allem aufgrund der attraktiven staatlichen Förderung. Das dbb vorsorgewerk bietet sämtliche Fördermöglichkeiten, z.B. die klassische Riester-Rente, Fondssparpläne oder Wohn-Riester, jeweils mit zusätzlichen Mitgliedsvorteilen.

? **Das Thema Pflege wird in der Öffentlichkeit immer intensiver diskutiert. Warum ist eine Private Vorsorge für Frauen wichtig?**

Dr. Schrader: Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt dramatisch an. Dabei sind Frauen besonders betroffen. Jede zweite Frau ab 81 Jahren wird zum Pflegefall! Wirtschaftlich ist ein Pflegefall ein enormes Armutrisiko. Denn die gesetzliche Pflegepflichtversicherung

bzw. die Beihilfeleistungen stellen nur eine Teilkaskoabsicherung dar. Die Lücke muss privat bezahlt werden.

? **Was empfehlen Sie den Frauen um im Falle einer Pflegebedürftigkeit finanziell unabhängig bleiben zu können?**

Dr. Schrader: Eine zusätzliche Pflegevorsorge ist dringend geboten. Das dbb vorsorgewerk bietet mit der Pflegevorsorge „Flex“ der DBV ein leistungsstarkes und flexibles Pflegegeld an. Dank des dbb Rabatts von drei Prozent zeichnet sich unser Angebot durch ein hervorragendes Preis-Leistungsverhältnis aus. Übrigens: Frau sollte früh mit der Pflegevorsorge beginnen. So zahlt eine 35-Jährige für 2 000 Euro Pflegegeld im Monat für den Schwerstpflegefall der Stufe III nur 13 Euro im Monat.

Mehr Informationen gibt's im Internet unter www.dbb-vorsorgewerk.de.

Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb saar

Auf die Leistung kommt es an

Neben aktuellen Gesetzesänderungen und Rechtsprechungen diskutierten die Mitglieder der Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb saar am 24. Mai 2011 in Saarbrücken ihre aktuelle Stellungnahme zur Novellierung des Laufbahnrechts. Die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung im dbb saar, Sabine Meier forderte: „Teilzeitbeschäftigung und familienpolitische Beurlaubung dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Dies muss auch in allen Punkten der Laufbahnverordnung Berücksichtigung finden. Damit ist klargestellt, dass es für das berufliche Fortkommen allein auf das Leistungsprinzip ankommt.“



Frauenpower aus dem Südwesten: Sabine Meier, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung im dbb saar (erste Reihe, Mitte) und die Mitglieder der Hauptversammlung in Saarbrücken.

Prognosen der Steuerschätzung zufolge kann das Saarland im aktuellen Jahr 2011 mit Steuererhöhungen in Höhe von 69 Millionen Euro rechnen. Die Landesfrauenvertretung forderte, dass die Landes- und Kommunalbeamten, sowie Versorgungs- empfangen angesichts dieser Zahlen nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden.

Ergänzt wurde das politische Tagungsprogramm durch einen Workshop zum Thema „Körpersprache – Ansichtssache“. „Das kennen wir alle: Wir führen eine Verhandlung, nehmen an einer Besprechung teil, haben ein Gespräch mit einem Vorgesetzten. Das gesprochene Wort wird dabei in der Regel ‚kognitiv‘, also über den Verstand, vom Gegenüber erfasst. Etwa zwei Drittel der Kommunikation zwischen zwei Menschen läuft auf einer nonverbalen Ebene und damit unterbewusst ab“, erklärte Vorstandmitglied Carmen Kreutzer, die den Workshop leitete. Dabei sei es wichtig, neben den Worten auch stets die Körpersignale der Mitmenschen richtig zu deuten. Ein Patentrezept gäbe es dabei jedoch nicht. Vielmehr käme es darauf an, auf Umgebung, Situation und Authentizität zu achten. „Wenn wir uns in unser Gegenüber hineinversetzen, dann können Sie auch besser auf die Bedürfnisse Ihres Gesprächspartners eingehen. Davon können nun die Teilnehmerinnen in allen Lebenslagen profitieren – sowohl in zwischenmenschlichen Beziehungen, als auch in Bewerbungs- oder Konfliktgesprächen“, sagte Kreutzer.

Bundeswehr ist auch Frauensache

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



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

und Beruf bzw. Dienst stehen auch die anstehende Bundeswehrreform und deren Auswirkungen für die weiblichen Beschäftigten auf der aktuellen Gesprächsagenda. Vor allem der geplante Stellenabbau von derzeit ca. 76 000 aktiv besetzten zivilen Dienstposten auf 55 000 stellt die Beteiligten vor eine große Herausforderung.

www.vbb.dbb.de
www.vab-gewerkschaft.de
www.bundeswehr.de

Diskriminierung beseitigt

Bundesverfassungsgericht erkennt Mutterschutzzeiten in der VBL an

In einem Beschluss vom 28. April 2011 (Az.: 1 BvR 1409/10) hat das Bundesverfassungsgericht die Praxis der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Mutterschutzzeiten als Umlagemonate im Rahmen der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes nicht zu berücksichtigen, als verfassungswidrig erklärt. Die in der bis Ende des Jahres 2000 gültigen Bestimmung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), die Mutterschutzzeiten bis 1990 nicht bei der Wartezeit für Betriebsrenten berücksichtigte, diskriminiere Mütter wegen ihres Geschlechts und verstoße deshalb gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG, heißt es im Richterspruch.

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.

Zum sachlichen Hintergrund der Entscheidung

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, d. h. 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.

dbb bundesfrauenvertretung begrüßt Gerichtsbeschluss

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer wertete den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts als wichtigen Schritt bei der Beseitigung einer jahrelangen Ungleichbehandlung berufstätiger Mütter. „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 Erwerbsbiographien 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.“

Gleichzeitig wies Helene Wildfeuer darauf hin, dass auch heute noch gesetzlich verankerte Benachteiligungen für berufstätige Frauen und Mütter bestehen: „Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner Entscheidung einen weiteren Diskriminierungstatbestand aus dem Weg geräumt. Trotzdem zeigt sich beinahe täglich, dass das deutsche Rechtssystem längst nicht in allen Bereichen geschlechterneutral ist“, betonte Wildfeuer. „Der Spruch der Verfassungsrichter sollte der Antidiskriminierungsstelle ein Ansporn sein, unabhängig von konkreten Klagen und Beschwerden, Gesetze noch genauer auf ihr Diskriminierungspotenzial zu prüfen und sich bereits bei der Vorbereitung neuer Regulativen noch aktiver einzubringen“, so die Vorsitzende. Darüber hinaus forderte Wildfeuer die Bundesregierung auf, die Frauenvertretungen der Gewerkschaften explizit in den Gesetzgebungsprozess einzubinden. „Als dbb bundesfrauenvertretung können wir mit unserer jahrelangen Erfahrung tiefe Einblicke in die Berufspraxis der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bieten und so zu einer diskriminierungsfreien Gesetzgebung beitragen.“



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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. Neben Einblick in den Wandel des Familienbildes und der Vaterrolle, lernten die Teilnehmenden mögliche Folgen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Staat und Gesellschaft kennen und erhielten einen Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen bezügliche Elterngeld und -zeit.

Tipps vom ‚Väterexperten‘

In seinem Einführungsvortrag rückte der selbsternannte ‚Väterexperte‘ Dr. Thomas Gesterkamp 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 Sig-

nal an Mütter maximal ein Jahr auszustiegen. 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 Teilzeiväter und Vollzeitbeschäftigte seien nicht nur im Beruf oft überhöht.

Eine Umfrage zu Beginn des Seminars, die nach den Wünschen der Teilnehmer/-innen für ihre Verwaltungen fragte, hatte bereits gezeigt: Vertrauen, Anerkennung, Toleranz und viel Kommunikation ist bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Betriebsseite schon die halbe Miete. Aber der Mentalitätswandel, betonte Thomas Gersterkamp, gehe auch 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 Personaler 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 ist von maßgeblicher Bedeutung, die Vorteile der familienbewussten Personalpolitik in der Dienststelle darzustellen. Nur wer alle Möglichkeiten kennt, kann diese auch voll ausschöpfen“, sagte Ute Wiegand-Fleischhacker. Zugleich könne so eine nachhaltige und zukunftsorientierte Arbeitsatmosphäre gestaltet werden, die für Männer als auch für Frauen zunehmend an Attraktivität gewinnt.

Und damit traf sie bei ihren Zuhörern genau ins Schwarze: Mit welchen Mitteln man Beruf und Familie effektiv verbinden könne, lautete der Tenor der Teilnehmenden, könne in Seminaren wie diesem über Beispiele aus der Praxis und vorhandene Gestaltungsspielräume gut vermittelt werden. Auf diesem Wege erhielten die Dienststellen, Betriebe und Personalvertretungen einen genauen Überblick über die bestehenden Angebote und Möglichkeiten, um das auf die jeweilige Situation passende Instrument finden zu können. „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen im öffentlichen Dienst und im privatisierten Bereich sind die Grundlage einer familienbewussten Personalpolitik“, fasste Ute Wiegand-Fleischhacker abschließend zusammen. „Mit diesem Baustein gilt es den Herausforderungen des demografischen Wandels entgegenzutreten“.

Von Ute Wiegand-Fleischhacker, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung und Oliver Welte, Bildungsplaner bei der dbb akademie

.....

- **Seminar für Frauen – Termin schon jetzt vormerken!**
- **Besprechungen effektiv durchführen**
- **4. bis 6. November 2011**
- **im dbb forum siebengebirge**
- Die dbb bundesfrauenvertretung macht Schluss mit langweiligen und ineffizienten Besprechungen. In einem zweitägigen Workshop lernen weibliche Führungskräfte aus dem öffentlichen Dienst und gewerkschaftlich engagierte Frauen, wie man Besprechungen effektiv durchführt.
- Auskünfte zum Seminarinhalt, der Unterbringung und den Anmeldevoraussetzungen gibt die Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung telefonisch: 030.4081-4400 oder per E-Mail: frauen@dbb.de. Die Teilnahme ist dbb Mitgliedern vorbehalten.

.....



Fachliteratur gewinnen



Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erscheint nicht nur kompliziert, sie ist es auch angesichts einer Fülle von unterschiedlichen Zusatzversorgungseinrichtungen und Berechnungsmethoden.

Insbesondere die Berechnung der konkreten Rentenanwartschaften ist für viele ein Brief mit sieben Siegeln. Unter dem Titel „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“ fasst der dbb Verlag das komplexe Thema in einem praktischen Handbuch zusammen. Dabei werden auch Besonderheiten der Zusatzversorgung

erläutert. Im Anhang des Buches finden sich Rechtsgrundlagen, zusätzliche Tabellen sowie ein umfangreiches Glossar. Das Buch gibt nicht nur Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, sondern auch Betriebs- und Personalräten mehr Sicherheit im Umgang mit der Zusatzversorgung. Wenn Sie für die Zukunft gut abgesichert sein möchten, dann können Sie eines von drei Exemplaren „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“ gewinnen. Schicken Sie eine Mail mit dem Stichwort „Zusatzversorgung“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie an der Verlosung teil. Einsendeschluss ist der 31. Juli 2011. Der 224 Seiten starke Ratgeber ist für 23,90 Euro im Handel erhältlich und kann im dbb Verlag bestellt werden.

ISBN: 978-3-87863-171-2.
www.dbb-verlag.de

Die Kolumne

Ach übrigens...

Mai, Juni sind die beliebtesten Monate zum Heiraten. Und auch wenn man selbst nicht betroffen ist, kann man dem Drumherum kaum entgehen. Gelangt man beim Einkaufen, Stadtbummel oder was auch immer in die Nähe eines Standesamtes oder einer der zahlreichen Kirchen ist kaum ein Durchkommen, versperren einem doch hübsch gekleidete Menschen, die mit einem noch hübscher gekleideten Brautpaar vor Glück und Entzückung um die Wette strahlen, den Weg. An den Samstagen rauben einem mindestens zwei Autokolonnen mit ihren üblichen Hupkonzerten den letzten Nerv. Sollte man spontan einen Landgasthof zum Essen aufsuchen wollen, bekommt man keinen Platz: Reserviert für die Hochzeitsgesellschaft! Und obwohl uns das alles irgendwie auf den Wecker geht und wir uns an Statistiken zu steigenden Scheidungsraten erinnern, finden wir Heiraten schön. Zelebriert man an diesem Tag doch den Glauben an die heile Welt und die große Liebe. Und außerdem können wir Frauen endlich mal ein Kleid anziehen, von dem wir schon als Kinder geträumt haben.

Und dann gibt es ja noch die vielen unterschiedlichen Traditionen rund ums Hochzeitsfest wie zum Beispiel die Brautsträußchenführung oder das Brautsträußchenwerfen. Aber was ist eigentlich aus dem guten alten



© Marco Scisetti - fotolia.com

Polterabend geworden? Ich hab ja Verständnis, dass man kurz vor dem großen Ereignis nicht noch eine weitere Feier organisieren (und bezahlen) will. Ich verstehe auch, dass man keine Lust hat stundenlang kaputtes Geschirr aufzufegen, zumal die „netten“ Gäste ja mittlerweile den Porzellanteller durch „lustige“ Dinge wie Kloschüsseln oder Styroporkügelchen ersetzen. Aber muss man denn stattdessen Junggesellenabschiede veranstalten? Ich meine, an die Gruppen peinlich betrunkenen Männer, die in den Fußgängerzonen Küsse des Bräutigams an flanierende Mädels verkaufen, hat man sich ja inzwischen gewöhnt. Aber neuerdings stehen Frauen – bzw. „Hens“ (Hennen) wie entsprechend feiernde Gruppen in England genannt werden – dem in nichts mehr nach. Da fällt mir meine Oma ein, die immer sagte: „Es gibt nichts schlimmeres als eine betrunkene Braut.“ Dann lieber nüchtern Geschirr fegen!

Herzlichst, eine Traditionalistin

Wissenswert

Traditionelle Rollenverteilung in der Partnerschaft dominiert

Das traditionelle Familienmodell, in dem der erwerbstätige Vater, die Versorgung übernimmt und die Mutter, zuhause die Kinder betreut, steht noch immer hoch im Kurs. Zwar waren 2009 bei mehr als der Hälfte (52 Prozent) aller Paare mit mindestens einem minderjährigen Kind beide Partner berufstätig. Jedoch nur jede vierte Mutter gab an, in diesen Lebensgemeinschaften in Vollzeit beschäftigt zu sein. Damit organisiere sich noch jede dritte Familie nach dem klassischen Rollenmuster, teilte das Statistische Bundesamt (Destatis) zum „Internationalen Tag der Familie“ am 15. Mai 2011 mit. Die umgekehrte Variante – die Mutter arbeitet und der Vater betreut das Kind – bleibt eine Randerscheinung: Bei nur sechs Prozent der Partnerschaften übernimmt die Frau die „Ernährerrolle“. Bei 11 Prozent der Paare mit minderjährigen Kindern war keiner der Partner aktiv erwerbstätig. Das zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus, der größten jährlichen Haushaltsbefragung in Europa.



Rückständig oder traditionsbewusst? In Deutschland kümmern sich vorwiegend die Mütter um die Kindererziehung.
© Ramona Heim - fotolia.com

Auch die Untersuchungen von Destatis zur Elternzeit bestätigten den Deutschen die Vorliebe für ein eher konservatives Familienbild: Väter haushalten sparsam mit ihrer Elternzeit. Nach wie vor pausieren sie selten länger als zwei Monate vom Job, um sich um ein Kind zu kümmern. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte, bezogen im Jahr 2009 drei von vier Vätern Elterngeld für maximal zwei Monate. Mütter hingegen erhielten in neun von zehn Fällen das Elterngeld für zwölf Monate.

www.destatis.de/publikationen