frauen im dbb

Nr. 06/2014 | Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung | Juli/August 2014

Inhalt

frauen aktuell
+++ dbb bundesfrauenvertretung kritisiert „frauenfeindliche Beförderungspaxis im öffentlichen Dienst"
+++ Tarifverträge als Quelle von Lohnunterschieden?
+++ tipp: Fachbroschüre zum Gender Budgeting in der öffentlichen Verwaltung ist da!
„Was „verdient" die andere Hälfte des Himmels?"
+++ Interview mit Bundesministerin Manuela Schwesig: Gleichstellung als Führungsaufgabe
+++ Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung Saar „Frauenförderung trotz Stellenabbau"

justitia
+++ Brustimplantat kein Hindernis für Polizeidienst
+++ Kindergeld: Berufstätige Kinder gehen leer aus

mehrwert
+++ Wissenswert: Mütter arbeiten seltener, Väter häufiger als Kinderlose
+++ Unterhaltung gewinnen: Roger Cicero
+++ Ach übrigens...

Impressum

dbb beamtenbund und tarifunion
bundesfrauenvertretung

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin

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

Editorial

Wer steuert das Schiff?

Lange haben wir darauf gewartet, nun ist der Public Women-on-Board-Index, kurz Public WoB-Index, da. Dieser bietet einen Überblick darüber, wie viele Frauen in den Spitzengremien der öffentlichen Unternehmen in Deutschland vertreten sind. FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte e.V.) hat gemeinsam mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig den ersten Public WoB-Index vorgestellt. Damit wird auch der von der dbb bundesfrauenvertretung immer wieder erhobenen Forderung nach einem Werkzeug nachgekommen, das Transparenz über die tatsächliche Verteilung von Posten zwischen Männern und Frauen in Unternehmen der öffentlichen Hand schafft.

So weit, so gut – aber es geht nicht nur darum, mehr Frauen an Bord zu haben. Um in diesem Bild zu bleiben: Ziel ist es, mehr Frauen aus dem Maschinenraum auf die Brücke zu holen. Und da sieht es bis jetzt denkbar schlecht aus. Der Index wertet eine repräsentative Auswahl von 225 der größten Unternehmen auf allen föderalen Ebenen, also Bund, Länder und Kommunen, aus. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien liegt durchschnittlich bei 25,1 Prozent. In den Top-Managementorganen sind es sogar nur 14 Prozent. Ganz ohne Frauen am Steuerrad kommen immerhin 35 Aufsichtsgremien aus (15,56 Prozent). Der öffentliche Dienst lässt so die Chance ungenutzt, als Vorbild für die freie Wirtschaft zu dienen.

Wichtig ist jetzt, die Ergebnisse aus der Studie zu nutzen und in dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe für Frauen und Männer an Führungspositionen zu berücksichtigen. Die dbb bundesfrauenvertretung begleitet dieses Gesetzgebungsverfahren sehr intensiv mit Gesprächen auf höchster Ebene und Stellungnahmen. Wie sich die Ministerin die proaktive Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes vorstellt, haben wir sie persönlich gefragt (Seite 4).

Nach 20 Jahren Erfahrung mit freiwilliger Selbstverpflichtung und politischen Absichtserklärungen ist klar, dass der Weg zu effektiver Chancengerechtigkeit nur über Gesetze mit unmissverständlichen Zielvorgaben und auch mit Sanktionen führt. Aber nicht nur in öffentlichen Unternehmen muss etwas geändert werden, sondern auch bei der Gremienbesetzung im öffentlichen Dienst. Zum Beispiel durch eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Klagerechte.

Ihre



Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

dbb bundesfrauenvertretung kritisiert „frauenfeindliche Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst“

Durch Stellenausschreibungen werden Frauen bei der Beförderung im nordrhein-westfälischen Landesdienst gezielt benachteiligt. Zu diesem Ergebnis kommt ein von der NRW-Landesregierung in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten des ehemaligen Verfassungsrichters Hans-Jürgen Papier.



„Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern. Das haben sich die Bundes- und Landesregierungen in ihren jeweiligen Gleichstellungsgesetzen selbst zur Maßgabe gemacht. Das gezielte Herumdoktern an Bewertungskriterien und Eignungsvoraussetzungen zeigt, wie unverblümt mit Gleichstellungsrichtlinien im öffentlichen Dienst umgangen wird und wie frauenfeindlich die Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst bis heute ist“, mahnte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 18. Juli 2014 in Berlin an.

Seit Jahren kritisiert die dbb bundesfrauenvertretung, dass Ausschreibungen von Führungspositionen im öffentlichen Dienst gezielt auf bestimmte, in der Regel männliche Wunschkandidaten zugeschnitten werden und verlangt nach mehr Transparenz und wirksamen Kontrollmechanismen. „Da helfen aus unserer Sicht auch keine weiteren offenen Formulierung im Gesetz, wie sie Hans-Jürgen Papier vorschlägt“, machte Helene Wildfeuer deutlich. Dieser hatte eine Neuregelung der einschlägigen Gesetze angeregt und empfiehlt eine Umformulierung der Zielsetzung: „Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“ Damit würde laut Papier „eine bis ins Detail gehende Ausschärfung der Leistungsmerkmale gesetzlich verhindert“.

Helene Wildfeuer hingegen fordert konkretere Maßnahmen: „Frauenförderung und Gleichstellungsbemühungen müssen in den Katalog der Leistungskriterien für Führungskräfte in Verbindung mit Sanktionen aufgenommen werden. Wer diese nicht dauerhaft erfüllt, ist aus unserer Sicht auch nicht langfristig geeignet Mitarbeiter zu führen und Beförderungsverfahren zu verantworten. Wir erwarten hier eine konsequente Qualitätskontrolle nach gleichstellungsrechtlichen Gesichtspunkten auf tatsächliche Eignung der Führungskräfte von oberster Stelle. Und wenn es sein muss, dann müssen bestimmte Funktionen und Aufgaben eben auch wieder entzogen werden.“ ■

Tarifverträge als Quelle von Lohnunterschieden bei Frauen und Männern?

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), hat im Mai die Studie „Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap“ veröffentlicht. Das IAB hatte anhand bereits vorliegender Studien festgestellt, dass zwar die geschlechtsspezifische Lohnlücke – der Gender Wage Gap – im Tarifbereich geringer ausfällt, als im nicht-tarifgebunden 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 abgebaut oder beibehalten 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 zwei Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer und Elke Janßen, haben sich ausführlich befragen lassen.

Die Autoren der Studie kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen nach den ▶



Aussagen der Tarifexpertinnen 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 ist allerdings der Auffassung, dass die bestehende Entgeltstruktur zu Lasten frauendominierter Berufe geht.

Besonderen Augenmerk verdiene 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, indem berufsspezifische Tätigkeiten bewertet werden. Daraus folgern sie, dass die Zuordnung frauendominierter Berufe zu einer niedrigen Entgeltgruppe, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt, zum Gender Wage Gap beiträgt. ■

Neue Fachbroschüre zum Gender Budgeting in der öffentlichen Verwaltung

„Was ‚verdient' die andere Hälfte des Himmels?"



© eb-picture-Fotolia.com

Wie kann es gelingen, Gleichberechtigung für Frauen in allen Bereichen in Deutschland zu erreichen? Ein Lösungsansatz kann Gender Budgeting sein. Dabei ist es das Ziel, durch eine geschlechtsspezifische Analyse der öffentlichen Haushalte, die Verteilung der öffentlichen Finanzen gerecht zu steuern. Wie Gender Budgeting in der Praxis funktioniert und welche Analysemöglichkeiten bestehen, zeigt die dbb bundesfrauenvertretung in der aktuellen Broschüre „Was ‚verdient' die andere Hälfte des Himmels? Genderbudgeting als Gerechtigkeitsgebot". Der Leitfaden ist eine umfassende Argumentationshilfe für alle, die sich mit der Implementierung von Gender Budgeting befassen und auf Widerstände stoßen.

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, stellte die neue Broschüre in Berlin am 11. Juli 2014 vor und machte deutlich: „Es ist an der Zeit, dass Gender Budgeting in Deutschland gesellschaftsfähig wird. Die Möglichkeit, Gleichstellung über einen kontrollierten Einsatz von Steuermitteln zu erreichen, muss ergriffen werden. In Deutschland passiert in dieser Hinsicht derzeit zu wenig. Die verschiedenen Aspekte geschlechtersensibler Haushaltsbudgetierung zeigen wir mit der Fachbroschüre auf und liefern neue Denkanstöße."

Die Broschüre fasst die Ergebnisse der 11. Frauenpolitischen Fachtagung vom 25. März 2014 zusammen und bietet praktische Beispiele für die Umsetzung von Gender Budgeting auf europäischer, Landes- und kommunaler Ebene: So erläutert etwa Angelika Flatz, Sektionschefin Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Bundekanzleramt Österreich, wie in Österreich Gender Budgeting erfolgreich unter dem Etikett „Verwaltungsmodernisierung" in der Verfassung verankert ist und welche positiven Konsequenzen ein transparenter Bundeshaushalt bietet.

Mit weiteren Beiträgen von Helene Wildfeuer (Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung), Dr. Ralf Kleindiek (Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Klaus Feiler (Staatssekretär der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin), Marion Böker (Beraterin für Menschenrechte und Genderfragen) und Dr. Regina Frey (Genderforscherin, genderbüro Berlin).

Die Fachtagungsbroschüre „Was ‚verdient' die andere Hälfte des Himmels? Genderbudgeting als Gerechtigkeitsgebot" kann per E-Mail an ***frauen@dbb.de*** bei der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung bestellt werden und steht unter ***www.frauen.dbb.de*** als Download bereit. ■

Interview mit Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gleichstellung als Führungsaufgabe?

? Per Gesetz sollen Geschlechterquoten für große Unternehmen und den öffentlichen Dienst vorgeschrieben werden. Lässt sich Gleichstellung verordnen, Frau Schwesig?

Schwesig: Ich kämpfe dafür, dass aus einer Selbstverständlichkeit endlich Realität wird. Dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, die unser Grundgesetz längst verankert hat, Lebenswirklichkeit wird. Die Politik hat über ein Jahrzehnt auf freiwillige Vereinbarungen zur Chancengleichheit und auf Selbstverpflichtungen der Wirtschaft gesetzt. Der Versuch ist gescheitert.

Trotz hervorragender Qualifikation sind Frauen in den Führungsetagen Mangelware. Der Frauenanteil in den Top-Positionen ist teilweise sogar zurückgegangen, hinzu kommt, dass Frauen im Schnitt immer noch 22 Prozent weniger verdienen als Männer. Diese Strukturen, diese gläserne Decke, wollen wir mit der gesetzlichen Quote endlich durchbrechen. Deshalb kommt das neue Gesetz, das unter anderem ab 2016 eine verbindliche Frauenquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmungspflichtiger Unternehmen vorschreibt.

Auch der Bund hat großen Nachholbedarf. Frauen sind insbesondere in Führungspositionen im Bundesdienst, aber auch in Gremien, die der Bund besetzt, nach wie vor unterrepräsentiert. Für Unternehmen, bei denen der Bund mehrheitliche Beteiligungen hat, gelten die Regeln des Bundesgleichstellungsgesetzes, das novelliert wird.

Das Prinzip der Gleichstellung funktioniert nur Top Down. Das heißt, nur wenn in den Chefetagen ein Bewusstsein und ein Wille für Gleichberechtigung herrscht, dann wird sich auch etwas in den Unternehmen ändern. Dadurch wird sich die gesamte Arbeitswelt ändern.

? Vergütung und Besoldung im öffentlichen Dienst sind „geschlechtsneutral" und unterscheiden nicht zwischen Frauen oder Männern. Dennoch gibt es erhebliche Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Woran liegt das und wie lässt sich die Situation verbessern?

Schwesig: Besonders für Frauen ist es nach wie vor schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren. Familienbedingte Auszeiten, schlechtere Beförderungschancen bei Teilzeitarbeit und der geringere Anteil von Frauen an Leitungspositionen tragen zur Entgelt-Ungleichheit bei. Mit mehr Frauen in Spitzenpositionen werden die Türen für Frauen in allen Bereichen aufgestoßen. Mehr Frauen in Führungspositionen bedeutet, mehr Chancengleichheit und mehr Gleichstellung im Beruf für alle Frauen.

Außerdem werden wir zum Ende des Jahres die Eckpunkte zu einem Entgeltgleichheitsgesetz vorlegen und ein Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung einführen. Mit dem ElterngeldPlus reagieren wir auf den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten. Gut 60 Prozent der jungen Mütter und Väter wünschen sich, dass beide Partner in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich partnerschaftlich um Haushalt und Familie kümmern. Aber nur 14 Prozent erreichen dies tatsächlich.

Daher gehört für mich die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt weiterhin ganz oben auf die Agenda. Die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, flexible Arbeitszeiten und ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen sind der Schlüssel, um Familien den Rücken zu stärken und dafür zu sorgen, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern aufgelöst werden.

? Stichwort Mütterrente. Die systemgerechte Übertragung auf die Beamtenversorgung wäre ein Gebot der Gerechtigkeit, das Bund und Länder zügig umsetzen sollten. Welche Auffassung vertreten Sie in dieser Frage?

Schwesig: Eine wirkungsgleiche Übertragung der „Mütterrente" auf das Beamtenrecht müsste die bestehende versorgungsrechtliche Systematik aufgeben und eine am Rentenrecht orientierte Zuschlagslösung auch für die vor 1992 liegenden Erziehungszeiten einführen. Diese Systemumstellung würde aber nicht bei allen betroffenen Beamtinnen und Beamten zu Verbesserungen führen, sondern, in Abhängigkeit von Dienstbezügen und Dienstzeit, unter Umständen auch zu Verschlechterungen. Die Prüfung der Möglichkeiten einer wirkungsgleichen Übertragung der „Mütterrente" auf die Beamtenversorgung dauert an.

? Im Koalitionsvertrag haben sich SPD und CDU darauf geeinigt, einen Gleichstellungsindex zu entwickeln, um in Zukunft feststellen zu können, wie weit die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes in der Praxis ist. Was

Manuela Schwesig ...



...Jahrgang 1974, studierte von 1992 bis 1995 an der Fachhochschule für Finanzen in Königs Wusterhausen mit dem Abschluss Diplom-Finanzwirtin. Von 1992 bis 2008 war sie in der Finanzverwaltung und im Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern tätig. Seit Januar 2003 ist sie Mitglied der SPD. In den Jahren 2004 bis 2008 gehörte sie der Stadtvertretung der Landeshauptstadt Schwerin an. Zunächst als stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende und Sprecherin für Kinder-, Familien- und Frauenpolitik sowie Verwaltungsmodernisierung und ab Oktober 2007 bis Oktober 2008 als Fraktionsvorsitzende. Seit 2005 gehörte sie dem SPD-Landesvorstand Mecklenburg-Vorpommern an. 2007 bis 2008 war sie Mitglied im geschäftsführenden SPD-Landesvorstand und von Oktober 2008 bis Oktober 2011 Ministerin für Soziales und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Am 13. November 2009 wurde Schwesig zur stellvertretenden Parteivorsitzenden der SPD gewählt. Sie ist außerdem seit Oktober 2011 Mitglied des Landtages Mecklenburg-Vorpommern und war von Oktober 2011 bis Dezember 2013 Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Im Dezember 2013 wurde sie zur Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt. Manuela Schwesig ist verheiratet und hat einen Sohn.

erhoffen Sie sich von der Einführung des Gleichstellungsindexes, und wie soll dieser im Einzelnen ausgestaltet sein?

Schwesig: Der Gleichstellungsindex für den öffentlichen Dienst des Bundes soll die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abbilden. Dazu können beispielsweise die Zahlen der Frauen und Männer bei Bewerbung, Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung zählen. Zusätzlich können weitere Kriterien wie Voll- und Teilzeittätigkeit, der Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit einschließlich der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben erfasst werden.

Die genaue Ausgestaltung des Indexes wird im novellierten Bundesgleichstellungsgesetz geregelt, das Bestandteil des derzeit erarbeiteten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist. Es ist vorgesehen, den Gleichstellungsindex regelmäßig zu aktualisieren und zu veröffentlichen. Auf diese Weise wird Transparenz geschaffen und zugleich ermöglicht, die Umsetzung der neuen gesetzlichen Regelungen zu kontrollieren und Entwicklungen darzustellen.

? Wie sieht die proaktive Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes konkret in Ihrem Ministerium aus?

Schwesig: Wir haben bereits einiges umgesetzt: Gab es in der letzten Legislaturperiode noch zwei männliche Staatssekretäre, so gibt es nun zwei weibliche Staatssekretärinnen und einen männlichen Staatssekretär. Von den fünf Abteilungsleitern sind drei Frauen und zwei Männer. Der Leitungsstab und das Büro der Ministerin wird von einer Frau geleitet. Die Sprecherin ist eine Frau. In der letzten Legislaturperiode waren das noch alles Männer.

Der Frauenanteil an Führungspositionen beträgt bezogen auf das gesamte Bundesfamilienministerium inzwischen über 50 Prozent. Insgesamt verzeichnet das Bundesfamilienministerium einen Frauenanteil von rund 70 Prozent. Im Vergleich zu anderen Ressorts ist das Bundesfamilienministerium damit bereits jetzt vorbildlich, was die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen betrifft.

Wichtig ist mir darüber hinaus, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten Frauen genauso wie Männern zu eröffnen. Attraktive Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf möglich machen, sind ein wichtiger Grund für die hohe Zufriedenheit der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation im Bundesfamilienministerium.

Und sie sind auch der Schlüssel zu einer erfolgreichen Rekrutierung neuer hochqualifizierter Beschäftigter. Die Arbeitszeit ist im Bundesfamilienministerium als Gleitzeit ausgestaltet. Teilzeitbeschäftigung mit der Möglichkeit flexibler Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche wird in allen Laufbahngruppen praktiziert. Außerdem bietet das Bundesfamilienministerium seinen Beschäftigten Homeoffice an. Mir ist es wichtig, dass beide, Männer und Frauen, arbeiten gehen können, dass beide pflegebedürftige Angehörige unterstützen und die Erziehung der Kinder und die Hausarbeit nicht nur an einer hängen bleibt.

Dieses Interview stammt aus dem dbb magazin Juli/August 2014. ■

Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung Saar

„Frauenförderung trotz Stellenabbau“

Wie kann das neue Landesgleichstellungsgesetz für mehr Frauenförderung sorgen, obwohl Stellen abgebaut werden sollen? Mit dieser Frage sah sich der Landesminister für Soziales, Frauen, Gesundheit und Familie, Andreas Storm, im Mai bei seinem Besuch auf der Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb Saar konfrontiert.

Minister Storm stellte sein Vorhaben zur Umsetzung der Novellierungspunkte des Landesgleichstellungsgesetzes vor. Als Ziele, die er mit dem neuen Gesetz erreichen wolle, setzte er sich die Erhöhung des Frauenanteils, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Stärkung der Rechte der Frauenbeauftragten.

Deshalb gibt es Neuregelungen in den Bereichen Frauenquote und Bevorzugungsregel für den Einzelfall; Frauenförderpläne und Verpflichtung zur Erstellung von Zielvorgaben; Diskriminierungsverbot und Ausschluss strukturell diskriminierender Auswahlkriterien und den Vorschriften rund um die Vereinbarkeit Familie und Beruf. Auch die Regelungen, die die Frauenbeauftragten betreffen, wie deren Wahl, Rechte und Klagemöglichkeiten, werden novelliert.

Mit dem Gesetz soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile erreicht werden. Geplant ist die Gewährleistung gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern, der Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten.

Der Minister stellte klar, dass diese Ziele nur erreicht werden, wenn durch eine gezielte frauenfördernde Personalplanung Zugang und Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen verbessert werden. Dazu gehört auch, dass Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedürfnisgerecht zu gestalten.

Mit der Gesetzesnovelle wird klargestellt, dass Frauen und Männer wegen ihres Geschlechts, ihres Familienstands, der Tatsache, dass sie zusätzlich zum Beruf Familienpflichten wahrnehmen oder in der Vergangenheit wahrgenommen haben, nicht benachteiligt werden dürfen. Auch nicht deswegen, dass sie aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt sind oder waren.

Geplant ist, Frauen bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 Prozent vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.



Quelle: Landesfrauenvertretung im dbb Saar

Die Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb Saar begrüßt Minister Storm.

Beratungs- und Informationsstelle

Sabine Meier, die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung im dbb Saar, machte sich für die Einführung einer Beratungs- und Informationsstelle für Beschäftigte des Saarlandes stark.
Eine Servicestelle für familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Fragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde nach ihrer Auffassung die Attraktivität des Arbeitgebers „Saarland“ stärken, mit der Folge, dass zufriedene und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig mit ihrem Know-how erhalten blieben und es weniger Fehltage gäbe, so Meier. Sie unterstrich, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung seien. Gerade in den Bereichen, in denen es an Fachkräften mangelt, könnten so neue Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden.

Die Beratungsstelle sollte nach Vorstellung von Meier Landesbedienstete und deren Familien aktiv unterstützen. Auch Beratungen anderer Beteiligter, wie z. B. der personalbearbeitenden Dienststellen, Personalvertretungen und Frauenbeauftragten wären sinnvoll. Die Beratungsselle sollte besonderes Augenmerk auf Konstellationen richten, in denen Beschäftigte Verantwortung für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige übernehmen. Die Beratenden sollen tätig werden bei Problemen und Fragen der bedarfsorientierten Beratung für Familien zur Bewältigung des Vereinbarkeitsproblems. Durch Informationen und Unterstützung bei der Antragsstellung sollen Beschäftigte mit Familien- und Betreuungsverpflichtung kompetent unterstützt werden und auch Hilfe bei der Antragsstellung, wie z. B. auf Eltern- oder Pflegegeld, oder Beihilfe erhalten. Dazu gehöre auch, Kontakte zu Behörden, Verbänden, Kommunen und Einrichtungsträgern zu vermitteln, so Meier.

Kollegin Meier wies auf die Dringlichkeit der essentiellen Förderung einer familienfreundlichen und integrativen Gestaltung des Arbeitslebens in den Dienststellen durch Hilfestellung, Schulung und Konzepterarbeitung von Arbeitszeitmodellen und Arbeitsplatzgestaltung (z. B.: Telearbeit, „Eltern-Kind-Büro“) durch Beratung der Dienststellen und Schulen hin. ■



Brustimplantat kein Hindernis für Polizeidienst

Brustimplantate sind kein Hindernis für eine Anstellung bei der Polizei. Das hat das Verwaltungsgericht Berlin entschieden. Danach darf eine Bewerberin nicht mit der Begründung zurückgewiesen werden, es fehle ihr wegen Brustimplantaten an der gesundheitlichen Eignung.

Der Fall

Die Klägerin hatte sich im Jahr 2012 für den Dienst in der Berliner Schutzpolizei beworben. Der Polizeipräsident in Berlin lehnte die Bewerbung mit der Begründung ab, aufgrund von Brustimplantaten läge keine gesundheitliche Eignung vor. Sie könne nicht zu Einsätzen, die das Tragen von Schutzkleidung erforderten, herangezogen werden, da mit dem hiermit verbundenen Druck ein größeres Risiko einer Fibrosebildung, das heißt einer krankhaften Vermehrung des Bindegewebes, einhergehe. Im vorläufigen Rechtsschutzverfahren unterlag die Klägerin. Das VG Berlin hat nunmehr die Rechtswidrigkeit der Rechtsauffassung des Beklagten festgestellt.

Das Urteil

Nach Auffassung des Berliner Verwaltungsgerichts (VG Berlin) ist hierfür eine zwischenzeitliche Änderung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) maßgeblich. Aktuell dienstfähigen Bewerbern dürfe danach die gesundheitliche Eignung nur noch abgesprochen werden, wenn überwiegend wahrscheinlich sei, dass es zu einer Frühpensionierung oder zu regelmäßigen und langen Erkrankungen kommen werde. Diese Grundsätze würden auch für die Einstellung von Polizeianwärtern gelten. Bei der Klägerin sei weder feststellbar, dass sie durch die Implantate weniger leistungsfähig sei, noch, dass sie bei der Dienstausübung erheblich mehr gefährdet sei als andere Bewerberinnen ohne Brustimplantate. Die Befragung einer Fachärztin habe ergeben, dass typische Polizeieinsätze und das Tragen der Schutzkleidung die Klägerin nicht höher gefährden würden als Bewerberinnen ohne Brustimplantate. Eine Frühpensionierung oder lange Erkrankungszeiten seien daher nicht überwiegend wahrscheinlich.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache hat das VG Berlin die Berufung und die Sprungrevision zugelassen.

VG Berlin, Urteil vom 22. Januar 2014, Aktenzeichen: VG 7 K 117.13 ■

+++

Kindergeld: Berufstätige Kinder gehen leer aus

Mit inzwischen rechtskräftigem Urteil vom 28. Januar 2014 hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) entschieden, dass für ein Kind, das nach seiner Erstausbildung in Vollzeit erwerbstätig ist und berufsbegleitend studiert, ab Januar 2012 kein Anspruch auf Kindergeld mehr besteht.

Der Fall

Der Sohn der Klägerin beendete im Juni 2008 seine Erstausbildung zum Bauzeichner, wurde anschließend vom Ausbildungsbetrieb übernommen und begann sodann nach einem Jahr Berufspraxis im August 2009 mit einem berufsbegleitenden Studium im Fachbereich Bautechnik/ Tiefbau zum staatlich geprüften Techniker. Das Studium beendete er im Juli 2013 mit Erfolg.

Bis Ende Dezember 2011 erhielt die Klägerin für ihren Sohn Kindergeld. Ab Januar 2012 hob die beklagte Familienkasse die Kindergeldfestsetzung auf mit der Begründung, dass für ein Kind, das in Vollzeit erwerbstätig sei und nur berufsbegleitend studiere, kein Anspruch auf Kindergeld mehr bestehe.

Das Urteil

Nach erfolglosem Einspruchsverfahren erhob die Klägerin Klage, die das Gericht mit Urteil vom 28. Januar 2014 – das inzwischen rechtskräftig ist – abwies. Zur Begründung führte das Gericht aus, der Gesetzgeber habe mit dem Steuervereinfachungsgesetz vom 1. November 2011 die Anspruchsvoraussetzungen für das Kindergeld ab dem 1. Januar 2012 neu gefasst und festgelegt, dass ein Kind nach einer erstmaligen Berufsausbildung oder einem Erststudium nur berücksichtigt werden könne, wenn es keiner Erwerbstätigkeit nachgehe. Nach der gesetzlichen Neuregelung sei nur eine Erwerbstätigkeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 20 Stunden oder ein Ausbildungsdienstverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis unschädlich.

Begründung des Gesetzgebers

Der Wegfall der Einkünfte- und Bezügegrenze für volljährige Kinder mit Wirkung ab 1. Januar 2012 bewirke eine erhebliche Verwaltungsvereinfachung, erfordere aber zugleich eine Änderung bei der Berücksichtigung von Kindern mit einer nebenbei ausgeübten Erwerbstätigkeit.

Zukünftig solle eine Erwerbstätigkeit nur noch bis zum Abschluss der ersten Berufsausbildung oder eines Erststudiums unschädlich sein, denn für die Zeit danach bestehe die widerlegbare Vermutung, dass das Kind in der Lage sei, sich selbst zu unterhalten.

Die Vermutung gelte durch den Nachweis als widerlegt, dass sich das Kind in einer weiteren Berufsausbildung befinde und tatsächlich keiner (schädlichen) Erwerbstätigkeit nachgehe. Der Umfang der schädlichen Tätigkeit werde – ausgehend von einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 40 Stunden – im Wege der Typisierung aus Gründen der Rechtsklarheit gesetzlich festgelegt. Danach sei eine Erwerbstätigkeit unschädlich, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden betrage. Ein Ausbildungsdienstverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis seien ebenfalls unschädlich.

Nach Auffassung des FG hat der Gesetzgeber mit der ab Januar 2012 gültigen Neuregelung auch nicht die verfassungsrechtlichen Grenzen seiner – bei einer Steuervergütung wie dem Kindergeld weiten - Gestaltungsfreiheit überschritten.

FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28. Januar 2014, Aktenzeichen: FG 5 K 2131/12 ■

Unterhaltung gewinnen

Roger Cicero hat sich viel Zeit gelassen, um Songs für sein neues Album zu schreiben. Immer wieder zog er sich zurück, arbeitete mit verschiedenen Teams, feilte an Texten, die sein Leben widerspiegeln. Nun ist das neue Album fertig. Mit diesen Songs im Gepäck kehrt der vielseitige Künstler auf die großen Bühnen zurück: Wie immer voller Spielfreude geht der Wahl-Hamburger mit seiner 13-köpfigen Bigband ab Sommer 2014 auf große Tournee auch durch Deutschland. Als besonderes Highlight wird er bei einigen Konzerten von Gregor Meyle, einem weiteren Teilnehmer der VOX-Erfolgsserie „Sing meinen Song – Das Tauschkonzert", begleitet.

Roger Cicero holte den Sound aus den 50ern ins Hier und Jetzt und machte ihn für das 21. Jahrhundert salonfähig. Doch längst hat er die Grenzen des Swings überschritten und sein Repertoire um Jazz und Soul, Funk und Pop erweitert. Mit jedem neuen Projekt, jedem Album und jeder Erfahrung


Bildquelle: Mathias Bothor

entwickelt er sich als Musiker weiter und überrascht so sein Publikum mit immer neuen Facetten. Sein Geheimnis? Er nimmt sich die Zeit, genau hinzuschauen und neue Dinge auszuprobieren.

Semmel Concerts und die dbb bundesfrauenvertretung laden Sie ein, **Roger Cicero** live auf der Bühne zu erleben. Wir verlosen zweimal zwei Freikarten für seine Konzerte in Deutschland. Senden Sie dazu eine E-Mail bis zum 14.09.2014 mit dem Stichwort „Roger Cicero" und dem Konzertort Ihrer Wahl an ***frauen@dbb.de*** und gewinnen Sie mit etwas Glück! Die Tourneedaten finden Sie unter ***www.rogercicero.de.*** ■

Die Kolumne

Ach übrigens...

Obwohl ich eigentlich immer Mutter einer Tochter werden wollte, bin ich inzwischen sehr froh, dass mein Nachwuchs männlicher Natur ist. In den Kinderabteilungen der Kaufhäuser blicke ich zwar immer noch etwas wehmütig auf die entzückenden rosa Kleidchen, die ich nun leider nicht kaufen kann – aber meinen Geldbeutel freut´s. Und wenn ich an die Zeit denke, in der ich mich dann mit einem zur zickigen, pubertierenden Göre mutierten Mädchen (ich darf das sagen, ich war selbst mal so), auseinandersetzen müsste, freut´s mich auch. Okay, mit einem Jungen wird es bestimmt auch nicht langweilig. Ob es im Übrigen wissenschaftlich belegt ist, dass Mädchen tatsächlich „schwieriger" sind als Jungen, weiß ich nicht. In dem Zusammenhang fällt mir ein Artikel ein, den ich kürzlich gelesen habe. Wussten Sie, dass die Mehrzahl der Scheidungskinder Mädchen sind? Also, dass Ehen mit Töchtern öfter geschieden werden als Ehen mit Söhnen? Erklärungsversuche gab es viele. Zum einen kamen hier die zickigen Mädchen wieder ins Spiel, die die Beziehung ihrer Eltern mehr auf die Probe stellen könnten als die ach so braven Jungs. Auch wurde unterstellt, dass vielleicht Väter ihre Söhne – und damit auch deren Mütter – weniger gern und oft verlassen als ihre Töchter. Nachdem das alles nicht so ganz überzeugend war, meint man nun die Lösung gefunden zu haben. Und die ist quasi rein biologisch bedingt. Man hat herausgefunden, dass diejenigen Ehen, in denen die „Scheidungstöchter" geboren wurden, bereits vor der Geburt des Kindes nicht optimal liefen. Anders bei den Ehen mit „Scheidungssöhnen". Betrachtet man diese Erkenntnis nun in Zusammenhang mit der Tatsache, dass weibliche Embryonen genetisch bedingt robuster sind als männliche, wissen Sie worauf es hinausläuft. Von außen auf eine werdende Mutter einwirkende Probleme führen bei Schwangerschaften mit männlichen Embryonen häufiger zu Fehlgeburten als bei weiblichen Embryonen. So kamen zum Beispiel nach Hungersnöten oder Kriegen vermehrt Mädchen auf die Welt. Und eine schlechte Ehe scheint ähnlich zu wirken. Hm. Da sieht man aber mal wieder, wer wirklich das starke Geschlecht ist.

Herzlichst, eine robuste
XX-Chromosomenträgerin ■

*Wissens*wert

Mütter arbeiten seltener, Väter häufiger als Kinderlose

Kinder und Karriere miteinander zu vereinbaren, stellt für viele Mütter und Väter immer noch eine große Herausforderung dar. Besonders Mütter treten häufig beruflich kürzer: So waren 2013 in der Europäischen Union nur 68 Prozent der Mütter (25 bis 49 Jahre) erwerbstätig. Von den Frauen ohne Kinder waren es dagegen 77 Prozent.

Während Mütter seltener arbeiten als kinderlose Frauen, verhält es sich bei den Männern genau umgekehrt: 2013 waren in der Europäischen Union Väter deutlich häufiger erwerbstätig (87 Prozent) als kinderlose Männer (78 Prozent). In Deutschland lag der Anteil der erwerbstätigen Väter mit 93 Prozent EU-weit am höchsten. Als Hauptverdiener der Familie bestreiten Väter oftmals einen Großteil des Lebensunterhalts.

Aber auch Mütter arbeiteten 2013 in Deutschland (73 Prozent) häufiger als im EU-Durchschnitt, wobei sie zum Großteil in Teilzeit (66 Prozent) beschäftigt waren. Mehr teilzeitbeschäftigte Mütter als in Deutschland gab es EU-weit nur in den Niederlanden mit 86 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Väter indes lag in Deutschland bei 6 Prozent.

www.destatis.de ■

Impressum:

Herausgeber:
dbb bundesfrauenvertretung,
Friedrichstraße 169/170,
D-10117 Berlin,

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99,
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

Verantwortlich:
Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:
Birgit Strahlendorff
i.V. Sandra Elena Brauckmann

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis des Herausgebers.