



Inhalt

aktuell

+++ Themenschwerpunkt Lohn-gerechtigkeit: Über Geld spricht man

+++ Gleichstellung in Europa: EU muss mehr Verantwortung übernehmen

+++ Work-Life-Balance: CESI nimmt Stellung

+++ 10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Verbandsklagerecht im Diskriminierungsfall verbessern

+++ VDL-Forum „Die Führungskraft von morgen“: Potenziale junger Frauen erkennen und gezielt fördern

+++ Frauen 4.0: Gesund durchs digitale Zeitalter

mehrwert

+++ Unterhaltung gewinnen: Familienmusical Bibi & Tina

+++ Wissenswert: Abschlussbericht der Bundesregierung „Gut leben in Deutschland – was uns wichtig ist“

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 44 00
Telefax 030. 40 81 - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-
bundesfrauenvertretung

Editorial

Reden wir übers Geld

Über das Einkommen offen zu sprechen, ist in Deutschland noch immer ein Tabu: 66 Prozent der Deutschen reden nicht über ihr Gehalt, 41 Prozent wissen noch nicht einmal, wie viel ihr eigener Partner verdient. Das Lohngerechtigkeitsgesetz soll das ändern, indem Arbeitnehmende sich künftig Auskünfte über im eigenen Unternehmen gezahlte Einkommen einholen können.

Viele Monate haben wir auf das Gesetz gewartet, die zähen Verhandlungen der Regierungskoalition begleitet. Immer wieder haben wir unsere Forderungen nach einem solchen Gesetz laut gemacht und klare Regelungen eingefordert, die Arbeitgeber dazu verpflichten, ihre Lohnpolitik offen zu legen. Doch der nun vorliegende Gesetzentwurf erfüllt unsere Erwartungen nur in geringem Maße. In einer Stellungnahme hat die dbb bundesfrauenvertretung deutlich gemacht: In dieser Form bleibt das Gesetz ein „zahnloser Tiger“. Die Bundesregierung muss nachbessern (S. 2f).

Darüber hinaus müssen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts – gerade hinsichtlich der beruflichen Entwicklung von Frauen – angegangen werden. Der öffentliche Dienst muss hier Vorbild sein. Das betont auch Dr. Christina Boll vom Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut im Interview mit *frauen im dbb*. Sie haben wir gefragt: Warum tut sich Deutschland so schwer geschlechtergerecht zu bezahlen? Deutschland besetzt mit einem Gender Pay Gap von fast 22 Prozent schließlich einen der hintersten Ränge im europäischen Vergleich (S. 3).

Dieser Vergleich zeigt uns aber auch: In keinem europäischen Land läuft es richtig rund bei der Gleichstellung. Deshalb fordern wir von der EU, mehr Verantwortung für eine gleichberechtigte europäische Gesellschaft zu übernehmen. Der erste Aufschlag ist gemacht. Zum europäischen Equal Pay Day am 3. November 2016 hatten der Erste Vizepräsident der EU-Kommission Frans Timmermans und die EU-Kommissarinnen Marianne Thyssen und Vera Jourová angekündigt, einen Vorschlag für Erwerbstätige mit Familie vorzulegen (S. 5). Wir sind gespannt und erwarten diesmal mehr als nur „gute Absichten“.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



© Erwin Wodicka / fotolia.com

Lohngerechtigkeit

Über Geld spricht man

Zufrieden, zu wenig, genug – konkreter antwortet in Deutschland kaum einer auf die Frage: Wie viel verdienen Sie? Mit dem Gesetz für mehr Lohn-gerechtigkeit soll sich das ändern. Beschäftigte sollen das Recht erhalten, sich künftig über in ihrem Betrieb gezahlte Löhne zu erkundigen. Vor allem Frauen sollen transparente Löhne helfen, in Gehaltsgesprächen besser zu ver-handeln. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung bleibt das sogenannte „Lohngerechtigkeitsgesetz“ aber hinter allen Erwartungen zurück.

Der vorliegende Gesetzentwurf vom 27. Oktober 2016 räumt Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen individuellen Auskunftsanspruch ein. Damit werden mehr als 14 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben zu erfahren, wie sie im Vergleich zu anderen bezahlt werden.

Berichtspflicht und Prüfverfahren für große Unternehmen

In tarifgebundenen Unternehmen oder Betrieben, die verbindlich einen Tarifvertrag anwenden, sollen die Beschäftigten ihren individuellen Auskunftsanspruch künftig über die Betriebsräte wahrnehmen. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag sollen Arbeitnehmende ihren Auskunftsanspruch direkt gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Wo es keinen Betriebsrat, aber einen Tarifvertrag gibt, sollen dem Gesetzestext zufolge Vertreter von den regionalen Tarifparteien benannt werden, die dann anstelle des Betriebsrates Fragen zum Gehalt beantworten. Auch im öffentlichen Dienst sollen Beschäftigte einen Auskunftsanspruch erhalten.

Ergibt eine solche Nachfrage, dass tatsächlich ungerechtfertigt zu wenig Lohn gezahlt wurde, können sich betroffene auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen und ihren Anspruch auf Nachzahlung geltend machen.

Zudem fordert der Gesetzgeber Unternehmen ab 500 Mitarbeitern dazu auf, alle fünf Jahre Prüfverfahren durchzuführen. Unternehmen gleicher Größe, die Lageberichtspflichtig sind (Kapitalgesellschaften) müssen zudem regelmäßig über ihre Lohnstrukturen, Entgeltgleichheit und ihre Maßnahmen zur Gleichstellung berichten. Das betrifft rund 4.000 Unternehmen in Deutschland mit insgesamt 6,6 Millionen Beschäftigten.

Erwartungen nur teilweise erfüllt

Die dbb bundesfrauenvertretung bezweifelt, dass durch das im Entwurf vorliegende Gesetz das Ziel einer tatsächlichen substanziellen Verbes-

serung des Gender Pay Gap erreicht werden kann. Im laufenden Verfahren habe das Gesetz gegenüber der ursprünglichen Entwurfsfassung vom 9. Dezember 2015 deutlich an Schlagkraft eingebüßt. Zu deutlich sei die Handschrift der Gesetzesgegner darin zu erkennen, lautet die Kritik. „Auch nach dem neuen Gesetzentwurf werden nach wie vor erhebliche Bereiche, in denen Lohndiskriminierung stattfindet, ausgespart: Zwar wurde die Grenze für den individuellen Auskunftsanspruch von 500 auf 200 Beschäftigte herabgesetzt. Viele Frauen arbeiten aber gerade in Betrieben und Unternehmen, in denen diese Grenze nicht erreicht wird. Dort wird Lohndiskriminierung ungehindert weiter stattfinden können“, kritisiert Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Nicht nachvollziehbar sei zudem, dass es keine Verpflichtung für geeignete Prüfverfahren geben solle. „Das wirksamste Instrument aus dem ursprünglichen Gesetzentwurf ist verschwunden. Geblieben ist lediglich eine bloße Aufforderung, Entgeltregelungen und Entgeltbestandteile alle fünf Jahre zu prüfen“, so die Vorsitzende. Bloße Aufforderungen, die nicht sanktionsbewehrt sind, griffen nicht, das zeigten die Erfahrungen mit freiwilligen Selbstverpflichtungen zur Erhöhung der Frauenquote. Eine substanzielle Verbesserung werde durch die Normierung einer derartigen Aufforderung nicht erreicht. Erschwerend komme hinzu, dass Unternehmen frei wählen könnten, nach welcher Methode sie die freiwillige Prüfung durchführen möchten. „Eine statistische Vergleichbarkeit ist damit nicht mehr gegeben“, so Wildfeuer. ▶



Seit zehn Jahren macht die Initiative Equal Pay Day auf die geschlechterbedingten Lohnunterschiede in Deutschland aufmerksam. Im Oktober startete die Kampagne zum zehnten Equal Pay Day im BMFSFJ in Berlin: Helene Wildfeuer war für die dbb bundesfrauenvertretung vor Ort und erneuerte ihre Forderung nach gendergerechten Beurteilungsverfahren im öffentlichen Dienst. Hier im Gespräch mit Jutta Allmendinger (WZB-Präsidentin), Christine Morgenstern (Abteilungsleiterin Gleichstellung BMFSFJ) und der Familienrechtlerin Lore Maria Peschel-Gutzeit.

© Frank Nürnberger / BPW

► Um die Position der Betriebs- und Personalräte im Zuge des Gesetzesverfahrens zu stärken, kommt aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung nur eine ausdrückliche Verankerung im Kernbereich der Aufgaben der Beschäftigtenvertretungen in Betracht. „Die dazu ursprünglich vorgesehenen ausdrücklichen Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz sieht der vorliegende Gesetzentwurf nicht mehr vor. Wir hätten uns hier eine eindeutige Regelung gewünscht, die die Durchsetzungskraft von Betriebs- und Personalräten stärkt, etwa durch die Vergrößerung der Gremien oder verbesserte Unterrichtsansprüche und Freistellungsregelungen. Zwar ist die geschlechterbedingte Lohnlücke in Betrieben mit Betriebsräten und geltenden Tarifverträgen geringer als im Durchschnitt. Aber sie besteht dennoch“, erläutert Wildfeuer und verweist auf die geltende Rechtslage. „Bereits heute haben Betriebsräte das Recht, Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten der Beschäftigten zu nehmen. Das sieht das Betriebsverfassungsgesetz für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten vor. Eine konsequentere Durchsetzung dieser Regelung kann auch das neue Gesetz nicht herbeiführen“, so Wildfeuer.

Reden übers Einkommen, ist in Deutschland noch immer ein Tabu: 66 Prozent reden nicht über ihr Gehalt, 41 Prozent wissen noch nicht einmal, wie viel ihr eigener Partner verdient. Laut einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Infratest dimap im Auftrag des Saarländischen Rundfunks fühlen sich 55 Prozent der Deutschen angemessen und nur drei Prozent zu gut bezahlt. 41 Prozent hingegen finden, sie werden zu schlecht für ihre Arbeit entlohnt.

Tradierte Rollenvorstellungen aufbrechen

Positiv wertet die dbb bundesfrauenvertretung die durchgehende Einbeziehung des öffentlichen Dienstes. Die Begrenzung des Geltungsbereiches des individuellen Auskunftsanspruchs erst ab 200 Beschäftigte für den Bereich der Dienststellen des öffentlichen Dienstes spiele nicht dieselbe tragende Rolle wie in der freien Wirtschaft. Schließlich würden Entgelte im öffentlichen Dienst durch Tarifverträge und Besoldungstabellen geregelt. Dass das vorliegende Gesetz maßgeblich zu mehr Lohntransparenz beitragen wird, stellt Helene Wildfeuer jedoch in Frage. „Der öffentliche Dienst lehrt uns eines:

Transparente Entgeltstrukturen allein sorgen nicht für Lohngleichheit. Trotz Tarif- und Besoldungstabellen finden wir auch hier Verdienstunterschiede von durchschnittlich acht Prozent.“

Eine Ursache dafür liege in der schlechteren Eingruppierung von Berufen, die als traditionelle Frauendomänen gelten wie etwa solche im Pflege- und Erziehungsbereich. Eine andere Ursache ergebe sich aus der von Männern und Frauen bevorzugten Nutzung verschiedener Arbeitszeitmodelle. „Teilzeit, Eltern- und Pflegeauszeiten wirken sich negativ auf die Entgeltentwicklung aus. Frauen sind hiervon häufiger betroffen, da sie diese Modelle überwiegend nutzen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren“, erläutert Wildfeuer. Um diese strukturellen Benachteiligungen auch im öffentlichen Dienst zu beseitigen, müsste neben der Neubewertung von Tätigkeiten ein diskriminierungsfreies Beurteilungs- und Beförderungssystem, das Beschäftigte mit Familienpflichten und solche, die Teilzeit und Telearbeit nutzen, als Leistungsträgerinnen würdigen. „Dazu gehört es auch, über Gehälter und deren Verteilung offen zu sprechen und tradierte Rollenvorstellungen aus unseren Köpfen zu verbannen.“ ■



Lohngerechtigkeit

nachgefragt bei Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

„Echte Diskriminierung abbauen ist das Ziel“

Deutschland weist im europäischen Vergleich einen auffallend großen Gender Pay Gap von fast 22 Prozent auf. Damit liegt Deutschland hinsichtlich der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern an viertletzter Stelle in Europa. Nur in der Tschechischen Republik, in Österreich und in Estland ist der Gender Pay Gap noch größer. Aber warum fallen die Verdienstunterschiede in den europäischen Ländern so unterschiedlich aus? Die dbb bundesfrauenvertretung hat nachgefragt bei Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin am HWWI, sie leitet den Bereich „Arbeit, Bildung und Demografie“. Boll beschäftigt sich seit vielen Jahren mit den Zusammenhängen von Arbeitsmarktsegregation und Einkommensstrukturen. In einer aktuellen Studie untersucht sie den Einfluss unterschiedlicher Faktoren, unter anderem von Arbeitszeit, auf den Gender Pay Gap in den europäischen Ländern.

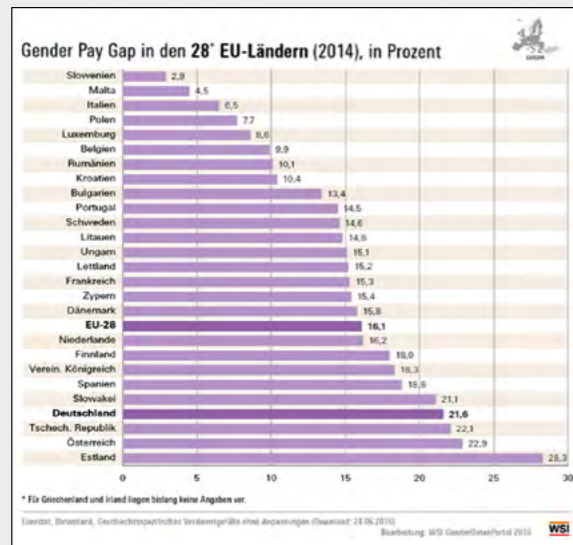
In Ihrer Untersuchung heben Sie die Unterschiede zwischen erklärbarem und unerklärbarem Gender Pay Gap hervor. Warum ist diese Unterscheidung so wichtig?

Dr. Boll: Der erklärte Teil der Lücke verweist auf den Anteil an der gesamten Lohnlücke, der auf beobachtbare Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen zurückzuführen ist. Der unerklärte Teil der Lücke ist die Entgeltdifferenz, die selbst bei Kontrolle für die beobachtbaren

Merkmalsunterschiede noch verbleibt. Die Unterscheidung zwischen erklärtem und unerklärtem Teil ist wichtig, weil hieraus unterschiedliche Implikationen für Wirtschaft und Politik erwachsen. Merkmale, die zum erklärten Teil beitragen, verweisen auf den Prüfauftrag, ob Frauen und Männer wirklich gleiche Zugangschancen zu diesen lohnattraktiven Merkmalen haben, beispielsweise zu bestimmten Berufen und Branchen, zu Vollzeitstellen oder Führungspositionen. Die bereinigte Lohnlücke zeigt, wieviel unter dem statistischen Radar passiert. Jedenfalls gilt das bezogen auf einen Teil der bereinigten Lücke. Ein anderer Teil zeigt auf, für welche beobachtbaren Merkmale Frauen anders bezahlt werden als Männer. Auch hieraus ergeben sich wichtige Fragen an Betriebe und Politik.

Welche Korrelation zwischen Arbeitsmarktsegregation und Arbeitszeit konnten Sie hinsichtlich der Größe des Gender Pay Gap feststellen?

Dr. Boll: Im Länderquerschnitt sehen wir einen positiven statistischen Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und der Erwerbstätigenquote von Frauen. Offenbar sind Länder, in denen Frauen vergleichsweise geringere Barrieren beim Arbeitsmarkteintritt zu überwinden haben, eher diejenigen Länder mit hohen Lohnlücken. Aus wissenschaftlicher Sicht stellt sich daher die Frage, welche



Selektionsmechanismen und institutionellen Faktoren hier maßgeblich sein könnten. Wir stellen beispielsweise fest, dass eine hohe Teilzeitquote unter beschäftigten Frauen mit einer hohen Arbeitsmarktteilnahme verbunden ist, zugleich sind mit Teilzeit aber Verdienstnachteile verbunden.

Der Gender Pay Gap gilt als Indikator für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Italien und Polen weisen einen relativ geringen Gender Pay Gap auf. Bedeutet das automatisch, dass dort die geschlechtsbedingte Segregation des Arbeitsmarktes weniger deutlich ausgeprägt ist als in Deutschland? Wie unterscheidet sich die Situation hierzulande von der beispielsweise in Skandinavien, Ost- und Südeuropa?

Dr. Boll: Polen hatte 2010 eine Erwerbstätigenquote unter Frauen von unter 55 Prozent, Italien sogar unter 50 Prozent. Hier gilt der oben geschilderte Zusammenhang: Den niedrigen Pay Gaps in diesen Ländern von unter fünf Prozent steht die Tatsache gegenüber, dass ein großer Teil der Frauen außerhalb des Arbeitsmarktes bleibt – etwa, weil familienfreundliche Teilzeitmodelle unterdurchschnittlich entwickelt sind. Zudem verbirgt die niedrige Gesamtlücke in Italien und Polen starke konträre Effekte: Italienische und polnische Frauen verdienen gemessen an ihren beobachtbaren Merkmalen sogar mehr als ihre männlichen Pendanten! Jedoch gibt es in beiden Ländern eine betragsmäßig noch größere unerklärte Lohnlücke von jeweils rund elf Prozent, die viele Fragen aufwirft.

Auf der anderen Seite sind Norwegen und Schweden die Länder mit den höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen, der Pay Gap liegt hier allerdings auch bereits bei rund 15 Prozent. Im Vergleich mit Deutschland weisen diese beiden Länder aber geringere erklärte Lücken auf, während die unerklärte Lücke auf ähnlichem Niveau liegt. Deutschland und (hierzu ähnlich: Finnland) unterscheiden sich von Norwegen und Schweden durch eine noch stärkere Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt.

Warum tut sich Deutschland so schwer, die Lohnlücke zu schließen und was wäre nötig, um hierzulande Lohngerechtigkeit herzustellen?

Dr. Boll: Die Lohnlücke zu schließen wäre an sich nicht das richtige Ziel. Echte Diskriminierung abzubauen ist das Ziel. Solange Menschen – seien es Frauen oder Männer – andere Jobattribute wie beispielsweise sinnstiftendes oder selbstbestimmtes Arbeiten höher gewichten als ein maximales Gehalt, ist hieran nichts zu kritisieren. Gehaltsunterschiede können also auch Spiegelbild unterschiedlicher Arbeitnehmendenwünsche sein. Aber es kommt in der Tat auf die Wahlmöglichkeiten an. Wenn ein Geschlecht systematisch benachteiligt wird, ist das Diskriminierung, die abzubauen

ist. Im Einzelfall lässt sich dies aber nur auf einzelbetrieblicher Ebene klären. Daher lautet der erste Prüfauftrag an die betriebliche Ebene, genau hinzuschauen, ob bei allen lohnrelevanten Merkmalen beide Geschlechter dieselben Zugangschancen haben. Der Staat ist hier im Zusammenhang mit den flankierenden institutionellen Rahmenbedingungen und Sozialpolitiken gefragt: Welche Anreize werden für eine Erwerbsaufnahme und hohe Verdienste von Frauen im Steuer- und Sozialsystem gesetzt? Ist eine umfängliche Erwerbstätigkeit seitens der vorgehaltenen Infrastruktur überhaupt realisierbar?

Der zweite Prüfauftrag betrifft die Arbeitsbewertung: Werden gleich anspruchsvolle Tätigkeiten auch im Gehalt gleich eingruppiert, unabhängig vom Frauenanteil in diesen Tätigkeiten? Hier haben die Tarifvertragsparteien eine zentrale Funktion.

Der dritte und letzte Prüfauftrag betrifft uns alle, Gesellschaft, Politik und Wirtschaft: Warum werden Männer und Frauen für gleiche Merkmale teils unterschiedlich bezahlt? Warum zum Beispiel wird Teilzeit im Lohn bei Männern stärker abgestraft als bei Frauen? Auch hier sind voreilige Schlüsse auf Diskriminierung verfehlt, Messfehler in den Daten könnten die Ursache sein. Jedoch wirft der Sachverhalt auch ein Licht auf die Bedeutung von Geschlechterrollen und gesellschaftlich akzeptiertem und nicht akzeptiertem Verhalten. Auch Männer können Opfer von Diskriminierung sein.

Wie muss ein Lohngerechtigkeitsgesetz ausgestaltet sein, um in Deutschland den gewünschten Effekt zu erzielen?

Dr. Boll: Ein Gesetz ist nicht in der Lage, Ergebnisgerechtigkeit in den Löhnen herzustellen, wie auch immer man letztere definiert. Dies ist auch gar nicht erstrebenswert. Erstrebenswert ist vielmehr, Prozesse transparenter zu gestalten. Dies will das Gesetz, und dies wird es auch erreichen. Mehr Transparenz kann sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende nützlich sein: Für Arbeitgebende, die darlegen können, wo Differenzierung nach den Gesetzen des Marktes angebracht sein kann. Und auf Seiten der Arbeitnehmenden, die mögliche strukturelle Ungerechtigkeiten thematisieren können. Durch Transparenz kommt ein gesellschaftlicher Diskurs in Gang, der überfällig ist um den Talentpool Deutschlands besser auszuschöpfen und damit fitter im Wettstreit mit anderen Volkswirtschaften dazustehen. Hier ist schon vor Verabschiedung des Gesetzes viel ins Rollen gekommen, und das ist gut so, denn es geht hier nicht um eine Verteilungsfrage, sondern um Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes.

Wo sehen Sie Nachbesserungsbedarf für den Bereich öffentlicher Dienst? Wie können hier Entgeltunterschiede behoben werden?

Dr. Boll: Der Staat sollte als Arbeitgeber beim Thema Lohngerechtigkeit mit großem Vorbild vorangehen. Studien zeigen, dass die Lohnlücke im öffentlichen Dienst zwar regelmäßig geringer ist als in der Privatwirtschaft. Doch auch hier bleibt zu fragen: Haben Frauen bei gleicher Eignung wirklich dieselben Chancen auf höherwertige Jobs und Spitzenämter wie Männer? Dies ist das Thema der Zugangschancen, siehe oben. Und ein zweiter Prüfauftrag ergeht an die Tarifvertragsparteien: Folgt die Besoldung wirklich stringent den Ergebnissen der Arbeitsbewertungsverfahren? Zwar werden nach Besoldungsrecht gleiche Tätigkeiten gleich bezahlt, aber wie steht es um die Eingruppierung der Stellen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden?

Die Studie „The EU gender earnings gap * job segregation and working time as driving factors“ von Dr. Christina Boll, Dr. Anja Rossen und Dr. André Wolf ist als HWWI Research Paper (176) und als IAB-Discussion Paper (36/2016) erschienen und kann unter <http://www.iab.de/183/section.aspx/Publikation/k161024304> abgerufen werden. ■

Gleichstellung in Europa: EU muss mehr Verantwortung übernehmen

Die dbb bundesfrauenvertretung hat ihre Forderung nach einer europaweiten Gleichstellungsstrategie erneuert. „Gleichstellungsdefizite gibt es in allen europäischen Ländern. Die Europäische Union kann sich hier nicht länger aus der Verantwortung stehlen“, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 4. November 2016.

Die Ankündigung der EU-Kommission, im kommenden Jahr einen Vorschlag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorzulegen, sei längst überfällig. „Nach den gleichstellungspolitischen Enttäuschungen der vergangenen Jahre, erst die Rücknahme der Mutterschutznovelle, dann die Blockade der Frauenquote im Rat durch einige Mitgliedstaaten, erwarten wir jetzt ein zukunftsfähiges Konzept, das mit Nachdruck verfolgt wird“, forderte die Vorsitzende.

Insbesondere mit Blick auf die Verdienstunterschiede in Deutschland, die mit durchschnittlich 20 Prozent deutlich über dem EU-Level liegen, müssten jetzt eindeutige Signale aus Europa kommen. „Die Bundesregierung ringt seit Monaten um ein Gesetz, das zu mehr Lohngerechtigkeit

führen soll. Dabei ist zweifelhaft, wie viel am Ende von der guten Idee übrigbleibt, geschlechterbedingte Verdienstunterschiede durch mehr Lohntransparenz zu beseitigen. Hätte die europäische Staatengemeinschaft hier von Anfang an mehr Druck gemacht, wären wir längst einen Schritt weiter“, so Wildfeuer.

Ausgehend von den Ergebnissen der Konsultationen mit den Sozialpartnern hatte die EU-Kommission anlässlich des Europäischen Tages der Lohngleichheit am 3. November 2016 angekündigt, im kommenden Jahr einen Vorschlag für Erwerbstätige mit Familie vorzulegen. Der Vorschlag soll „nicht nur berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen dabei helfen, ein echtes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben herzu-

stellen, sondern Frauen mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen“. Neben flexiblen Arbeitszeitregelungen und einer erschwinglichen Kinderbetreuung sollen auch die Inanspruchnahme von Urlaubsregelungen und die Wahrnehmung von Auszeiten in den Fokus gerückt werden. „Männer sollten sich in derselben Weise wie Frauen um ihre Familien kümmern können, und Unternehmen sollten in der Lage sein, qualifizierte Frauen, die Europa braucht, zu halten und zu fördern“, heißt es in einem gemeinsamen Schreiben des Ersten Vizepräsidenten der EU-Kommission Frans Timmermans und der EU-Kommissarinnen Marianne Thyssen und Vera Jourová.

Hintergrund:

Während in Deutschland der Equal Pay Day üblicherweise im März begangen wird, findet der europäische Equal Pay Day am 3. November statt. Es ist der Tag im Jahr, ab dem Frauen im Vergleich zu Männern – statistisch gesehen – kein Geld mehr für ihre Arbeit erhalten. Denn der durchschnittliche Stundenlohn für Frauen in Europa ist 16,7 Prozent niedriger als der für Männer. Diesen Anteil am Jahr arbeiten Frauen faktisch unbezahlt. Weitere Informationen unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#pay. ■

Work-Life-Balance: CESI nimmt Stellung

Die Europäische Kommission konsultiert derzeit die europäischen Sozialpartner zu Fragen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Die CESI hat Ende September ihren Beitrag zur zweiten Phase der Konsultation eingereicht. Der dbb hatte mit einer eigenen Stellungnahme vorab der CESI seine Positionen übermittelt. Die Europäische Kommission hatte ihre neuerliche Initiative gestartet, weil im vergangenen Jahr endgültig die Reform des Mutterschutzes am Widerstand einiger Mitgliedstaaten gescheitert war. Daraufhin hatten CESI und weitere Gewerkschaften gefordert, das Thema nicht allein den Mitgliedstaaten zu überlassen.

Insgesamt begrüßt CESI in der Stellungnahme das Ziel der Europäischen Kommission, bessere und innovative Work-Life-Balance-Maßnahmen insbesondere für berufstätige Frauen zu schaffen. Außerdem unterstützt sie das Ziel der Kommission, eine gleichberechtigte Aufteilung der Eltern- und Pflegezeiten zwischen männlichen und weiblichen Haushaltsmitgliedern zu fördern, um eine gleichberechtigte Aufteilung der Pflegeverantwortung und der beruflichen Chancen zwischen Männern und Frauen zu ermöglichen. Vor allem beim Thema Mutterschutz sieht die CESI aber nach wie vor großen europäischen

Handlungsbedarf. „Die CESI befürwortet eine allgemeine Kündigungsfrist von sechs Monaten nach dem Ende des Mutterschutzes. Es sollte davon ausgegangen werden, dass es Mitgliedstaaten gibt, die andere Formen der Arbeitsfreistellung haben, die unmittelbar dem Mutterschutz folgen (wie zum Beispiel Elternzeiten), und die über eigene Kündigungsregelungen verfügen“, heißt es in der Stellungnahme.

Die Mitgliedstaaten haben sehr unterschiedliche Regelungen zu Elternzeiten. Die CESI setzt sich für eine Weiterentwicklung dieser Regelungen auf EU-Ebene ein: „CESI ist der

Auffassung, dass Väter und Mütter jeweils Anspruch auf eine angemessene feste Urlaubszeit haben sollten, anstatt die Übertragung von Freistellungsansprüchen zwischen Müttern und Vätern zuzulassen.“

Darüber hinaus setzt sich die CESI für einen europaweiten Rechtsanspruch auf Pflegezeiten ein. Diese müssten flexibel gestaltet werden können, da Pflegezeiten vorab schwer zu kalkulieren seien und auch ihre Dauer nicht vorhersehbar sei. Mit Blick auf die Pflege und andere familiäre Verpflichtungen setzt sich CESI für eine Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle ein. Diese müssten aber durch die Arbeitnehmer kontrolliert und mitbestimmt werden können. Auch sollten überall wo möglich auch die Möglichkeiten von digitalisierten Arbeitsumgebungen genutzt werden, so dass sich die Flexibilität nicht nur auf die Arbeitszeit, sondern auch auf den Ort der Erbringung der Arbeit erstrecken könne.

Mehr Informationen zu den Aktivitäten der CESI und den Positionen des dbb zu Europathemen unter <http://dbb.de/politik-positionen/europa.html>. ■

10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Verbandsklagerecht im Diskriminierungsfall verbessern

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Forderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgesehene Individualklagerecht um ein Verbandsklagerecht zu erweitern. „Gerade, wenn es um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geht, sind Klagen für Betroffene mit großen persönlichen Risiken verbunden. Altruistische Verbandsklagen könnten diese Risiken minimieren“, betonte Jutta Endrusch, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am Rande der ADS-Fachtagung „10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“ in Berlin am 27. Oktober 2016.



© Marco Urban

Aus der Betriebspraxis im öffentlichen Dienst sei bekannt, dass vor allem Frauen zögerten, eine Klage aufgrund von geschlechterbedingter Diskriminierung gegen ihren Dienstherrn oder Arbeitgeber einzureichen. „Wer eine solche Klage gewinnt, muss mit dem Verlust des Arbeitsplatzes rechnen. Das schreckt viele ab, sich

auf gerichtlichem Weg zu wehren. Und das ist nur so gut nachzuvollziehen“, unterstrich Endrusch. Dies spiele vor allem jenen zu, die systematische Diskriminierung praktizierten beziehungsweise diese nicht verhinderten. „Ein stellvertretendes Klagerecht vor dem Verwaltungsgericht, wie es in einigen Bundesländern für anerkannt-

te Naturschutzverbände gilt, wird im Kampf gegen Diskriminierung etwa bei dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen von Gleichstellungsbeauftragten aus gutem Grund favorisiert“, so die stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Längere Fristen, um eine Klage einzureichen, könnten Betroffenen darüber hinaus zusätzlichen Handlungsspielraum eröffnen. „Wer selbst einmal persönliche Diskriminierung erfahren hat, weiß wie schwer und langwierig es ist, sich von einer solchen Verletzung zu erholen. Hinzu kommt, dass Betroffene oft nicht ausreichend über ihre Rechte informiert sind. Der Entschluss, rechtliche Schritte einzuleiten, wird deshalb oft verzögert getroffen. In schwerwiegenden und komplexen Fällen ist die Frist von aktuell zwei Monaten zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen zu knapp bemessen“, machte Endrusch deutlich.

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des AGG hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nun Vorschläge für eine Reform des Gesetzes vorgelegt. Diese basieren auf einem unabhängigen Expertengutachten, das unter www.antidiskriminierungsstelle.de zur Verfügung steht. ■

VDL-Forum ‚Die Führungskraft von morgen‘

Potenziale junger Frauen erkennen und gezielt fördern

„Nur, wenn der öffentliche Dienst auch künftig mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen aufwarten kann, stehen die Ausichten gut, künftige Leitungspositionen mit führungsfähigen Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen“, erklärte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer in Berlin am 17. Oktober 2016 auf dem VDL-Forum ‚Die Führungskraft von morgen‘.

flexibel, mehrgleisig im Denken, agil, widerstandsfähig und mental stark – und sie wissen das auch.“

Zwar biete der öffentliche Dienst gerade diesen jungen gut ausgebildeten Frauen mit seinem Sicherheits- und

Planbarkeitsfaktor schon heute einen vergleichsweise guten beruflichen Entfaltungsraum. Doch langfristig müsse auch hier ein Umdenken stattfinden. „Die beurteilungs- und Beförderungspraktiken müssen in das digitale Zeitalter überführt werden. Das heißt, die Beurteilungskriterien müssen an die veränderten flexiblen und mobilen Arbeitsbedingungen angepasst und gendersensibel, sprich diskriminierungsfrei, ausgestaltet werden“, so Wildfeuer. ■



Führungskräfteentwicklung im Fokus des VDL-Forum 2016: Helene Wildfeuer diskutierte mit Dr. Hermann-Josef Baaken, Vorstandspräsident Deutscher Verband Tiernahrung e.V., Dr. Roland Leroux, Präsident United Leadership Association, Markus Ebel-Waldmann, VDL-Präsident, Prof. Dr. Rainer Langosch (Moderation) und Alexander Schmidt, Leiter Personalentwicklung Agravis Reiffeisen AG (von links).

© dbb bundesfrauenvertretung



© Kaspars Grinvalds / Fotolia.com

Frauen 40

Gesund durchs digitale Zeitalter

Die Digitalisierung verändert wie wir leben und arbeiten: Wer ständig erreichbar ist, riskiert aber auch Gesundheit und ein harmonisches Familienleben. Davor warnt eine aktuelle Studie. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter auf nationaler und europäischer Ebene gesteckt werden.

Die Digitalisierung ist in unserer Gesellschaft angekommen: Arbeiten von unterwegs ist dank mobiler Technik kein Problem mehr. Mit Smartphone, Tablet und Laptop ist der Zugriff aufs Internet auf wichtige Dokumente und die E-Mails jederzeit möglich. Sowohl jüngere als auch ältere Menschen und jene, die Familienpflichten mit dem Beruf vereinbaren müssen, stehen diesen Entwicklungen positiv gegenüber. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Universität St. Gallen und der Barmer GEK. In Kooperation mit der BILD am Sonntag und dem Projektpartner Deutsche Telekom sollte festgestellt werden, welche Auswirkungen die Digitalisierung der Arbeit heutzutage auf die Gesundheit von Beschäftigten hat. Dazu wurden im Juli und August 2016 mehr als 8.000 Erwerbstätige befragt.

Negative Auswirkungen auf Arbeit und Familie

Dabei stellte sich heraus, dass die Digitalisierung unserer Arbeitswelt auch Schattenseiten hat. Zunehmend verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Die Trennung von Berufs- und Privatleben fällt vielen Menschen immer schwerer. Und das hat laut Studie weitreichende Folgen für unsere Gesundheit und unser Familienleben: Danach zeigt die Digitalisierung signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung – wie etwa Burnout-Erkrankungen – und Konflikten zwischen Arbeit und Familie. Jeder vierte der Befragten fühlt sich durch die Arbeit emotional erschöpft. Darüber hinaus stünden Einschlafschwierigkeiten, Kopf- und Rückenschmerzen oder das Gefühl des Ausgebranntseins mit der Digitalisierung in Verbindung.

Den Studienergebnissen zufolge beginnt ein erfolgreiches Management von Digitalisierung bei den Erwerbstätigen selbst. Wer Freizeit und Arbeitsleben emotional gut abgrenzen könne, nach Feierabend die Nutzung

von Smartphone & Co. einschränke und einen sportlichen Ausgleich finde, reduziere emotionale Erschöpfung und erhöhe seine Arbeitsfähigkeit. Darüber hinaus Sorge eine gute Beziehung zur Führungskraft für mehr Sicherheit im Umgang mit der Digitalisierung und erhalte die Leistungsfähigkeit.

Berufstätige Mütter besser schützen

Diesen Aussagen kann Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, nur begrenzt zustimmen. Vor allem berufstätige Frauen müssten gezielt vor zunehmender Stressbelastung geschützt werden. „Wir sehen die Vorteile der neuen Technologien gerade auf der Seite der berufstätigen Mütter, weil sie trotz Arbeit noch immer vorrangig für die Organisation der Familie zuständig sind.“ Aber genau hier liege auch der Knackpunkt, so Wildfeuer. Vereinbarkeit von Familie und Beruf funktioniere nur mit Abstrichen. Folglich fehle oft wertvolle Freizeit, um Stress abzubauen.

„Wir erleben es immer wieder, dass gerade in Teilzeit beschäftigte Mütter und solche, die versuchen, ihre Familienpflichten und ihren Job im Home-Office zu vereinbaren, über ihre persönlichen Grenzen gehen. Oft aus Angst, wenn sie nicht 100 Prozent leisten, müssten sie Benachteiligungen hinnehmen“, stellte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung heraus. Diese Angst sei nicht unbegründet: „Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren und alternierende Telearbeit nutzen, werden von Vorgesetzten häufig schlechter beurteilt. Ein Aufstieg rückt damit für viele in weite Ferne. Das erhöht den Druck und damit auch das Risiko des Ausbrennens noch zusätzlich.“

Impuls muss von der EU ausgehen

Auch auf europäischer Ebene wird die Forderung nach einem besseren Gesundheitsschutz im öffentlichen Sektor laut. Mitte Oktober hatte die europäische Dachgewerkschaft des dbb, CESI, Expertinnen und Experten aus allen EU-Mitgliedstaaten zur Meinungsbildung nach Madrid eingeladen – darunter auch Milanie Hengst, Vorstandmitglied der dbb bundesfrauenvertretung. „Wer in die Gesundheit der weiblichen Beschäftigten investiert,

investiert auch in den Erhalt der Wirtschaftskraft und die Stabilität Europas. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter müssen auf nationaler und europäischer Ebene gesteckt werden – basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen der Mitbestimmung in den einzelnen EU-Ländern“, machte Hengst am Rande der CESI-Fachtagung zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz am 14. Oktober 2016 deutlich.

Insbesondere der Schutz von Schwangeren und Stillenden müsste auch in Zeiten der Digitalisierung sehr ernst genommen werden. „Der Impuls hierfür muss von der Europäischen Union ausgehen. In Deutschland haben wir gute Regelungen, die in der neuen Mutterschutzgesetzgebung erweitert wurden und damit auch für Schülerinnen und Studentinnen Anwendung finden. Aber auch hierzulande ist die Schutzdauer von Müttern und Neugeborenen gerade in der Zeit nach der Geburt noch ausbaufähig“, forderte Hengst.

Gefährdungsbeurteilungen konsequent durchführen

Viel dringender noch müssten aber die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen insbesondere zu psychosozialen Belastungen konsequent durchgeführt und gezielte Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergriffen werden. „Nur, wenn wir Gefahrenpotenziale rechtzeitig identifizieren, können wir gesundheitliche Beeinträchtigungen etwa durch Überbelastung oder Stress vorbeugen“, so Hengst.

Bereits heute sind die krankheitsbedingten Ausfälle aufgrund psychischer Leiden im Beamtenbereich alarmierend hoch. Chronischer Personalmangel erhöht zudem die Arbeitsdichte. Hinzu kommt ein überalterter Personalstamm. Junge Beschäftigte werden vielerorts zwar ausgebildet, können aufgrund klammer Kassen jedoch nicht oder in den meisten Fällen nur befristet eingestellt werden. „Das sorgt für eine angespannte Grundstimmung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Weitere gesundheitliche Belastungsfaktoren, wie etwa die durch eine schlecht gesteuerte Digitalisierung der Arbeitsprozesse und übersteigerte Ansprüche an die Erreichbarkeit der Beschäftigten, sind da kaum noch zu verkraften“, betonte Wildfeuer. ■



CESI-Fachtagung in Madrid: Milanie Hengst argumentiert für eine genderechte Ausgestaltung des Arbeitsschutzes in Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeit.

© CESI MEDIA

Unterhaltung gewinnen

Bibi & Tina – DIE GROSSE SHOW



© Kai Heimberger

Die Sensation ist perfekt! Nach drei gefeierten Kinofilmen mit den dazu gehörenden Erfolgs-Soundtracks – mehrfach mit Gold und Platin

ausgezeichnet – springen die Hits von "Bibi & Tina" nun auf die große Livebühne – und werden für grenzenlose Begeisterung, nicht nur bei den jungen Zuschauern, sorgen. In einer einzigartigen Musical-Show werden alle Bibi & Tina Hits aus den Kinofilmen auf die große Bühne geholt und in eine spannende, mitreißende Geschichte mit einem überraschenden Finale eingebettet. Darin haben Bibi & Tina musikalische Bewährungsproben zu bestehen, denn sie geraten in einen Wettbewerb, bei dem es nicht nur um das schönste Lied oder den besten Sänger geht, sondern vor allem darum: zueinander zu halten, auf seine Freunde zu vertrauen, Frem-

de zu umarmen und dabei immer an sich selbst zu glauben. Und natürlich wird auch gehext. Denn ganz ohne „Hex! Hex!“ geht es selbst bei einem solchen Popkonzert nicht. Erdacht und produziert wurde die Musicalshow vom Erfolgsproduzenten-Team Peter Plate, Ulf Leo Sommer und David Faust, die auch schon die Musik für die Kinofilme geschrieben haben. In Kooperation mit Semmel Concerts verlost die dbb bundesfrauenvertretung 2 x 2 Tickets für das Familienmusical. Schreiben Sie eine E-Mail mit dem Stichwort „Hex! Hex!“, dem Spielort Ihrer Wahl und Ihren Kontaktdaten an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 14. Dezember 2016. Ausführliche Informationen zur Tour unter www.bibiundtina-show.de. ■

Wissenswert

Abschlussbericht „Gut leben in Deutschland – was uns wichtig ist“

Bürgerdialog: Worten müssen Taten folgen

Unter der Überschrift „Gut leben in Deutschland – was uns wichtig ist“, hatten Zehntausende Deutsche seit April 2015 in diversen Foren, Veranstaltungen, per Post, Mail und online über die Probleme, Herausforderungen und Zukunft des Lebens in der Bundesrepublik diskutiert. Selbst die Mitglieder des Bundeskabinetts hatten immer wieder das Gespräch mit den Bürgern gesucht. Auch dbb, dbb jugend und dbb bundesfrauenvertretung beteiligten sich mit drei Veranstaltungen mit über 100 Teilnehmern aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes an dem Dialogprozess zur Lebensqualität.

Mit dem 333 Seiten starken Abschlussbericht liegt der Bevölkerung nun ein substantielles Stimmungsbild vor, aus dem sich ganz konkrete Handlungsempfehlungen für die Politik ableiten lassen. „Zentrale Schlüsselthemen für die Deutschen sind Sicherheit und Frieden, vor allem im eigenen Land, und es ist ein großartiges Ergebnis, dass sich die deutliche Mehrheit der Bevölkerung sicher fühlt, dass über 80 Prozent überhaupt nicht oder nur leicht beunruhigt sind, wenn es um die Gefahr geht, Opfer von Raub, Einbruch, Körperverletzung oder sexueller Belästigung zu werden“, unterstrich dbb-chef Klaus Dauderstädt. Diese Erkenntnisse seien nichts anderes als der Beleg,

dass ein funktionierender öffentlicher Dienst, insbesondere im Bereich der Sicherheit, aber auch im Erziehungs-, Bildungs- und Sozialsystem sowie in der Justiz und Verwaltung, ein Garant für dieses „Gut leben in Deutschland“ sei. Daher habe die Politik den ganz konkreten Auftrag, auch weiterhin für die Funktions- und Leistungsfähigkeit dieses wichtigen Standortfaktors zu sorgen, machte Dauderstädt deutlich.

Work-Life-Balance: Familienfreundlich und diskriminierungsfrei

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung gehört zum guten Leben in Deutschland eine bessere Work-Life-Balance. „Neben einer familienfreundlichen Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen benötigen wir eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt, die Frauen und Männern die gleichen Entwicklungschancen bietet. Das setzt eine qualitativ hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen voraus“, stellte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer heraus. Genauso wichtig seien Arbeitsbedingungen, bei denen Teilzeitarbeit nicht zum Karrierekiller werde. „Im öffentlichen Dienst brauchen wir eine geschlechtergerechte Beurteilungspraxis, die Teilzeitbeschäftigte gerecht und entsprechend ihrer Leistung beurteilt und nicht nach dem Motto: Halbe Arbeitszeit gleich halbe Leistung.“ Außerdem müsse es ganz normal werden, dass auch Führung in Teilzeit möglich sei. „Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, verbessert sich automatisch auch die Lebensqualität. Hier muss der

öffentliche Dienst mit gutem Beispiel vorangehen“, forderte Wildfeuer.

Ausbildungs- und Berufsleben junger Menschen

Die dbb jugend sieht sich durch die Ergebnisse des Bürgerdialogs in ihrer Forderung gestärkt, dass die Politik besonderes Augenmerk auf das Ausbildungs- und Berufsleben der jungen Menschen in Deutschland legen muss. Um gut leben zu können, müssten die Ausbildungsbedingungen generell besser werden, und insbesondere der öffentliche Dienst als Arbeitgeber brauche eine deutliche Attraktivitätssteigerung, sagte dbb jugend-Vorsitzende Sandra Kothe. Dazu gehöre auch, endlich die unbefristete garantierte Übernahme in den Tarifverträgen für Bund, Länder und Kommunen festzuschreiben, sowie die sachgrundlose Befristung und die Befristung aus Haushaltsmitteln im Teilzeitbefristungsgesetz zu streichen. ■

Impressum:

Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

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

Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.