



Inhalt

frauen aktuell

+++ Führungswechsel nach über 20 Jahren: Milanie Hengst steht an der Spitze der dbb frauen

+++ Frauenpolitik im dbb: Auf neuen Wegen

+++ Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung: Frauenförderung endlich ganzheitliches Vorhaben

mehrwert

+++ Seminartipps für Frauen:

- Digitalisierung: Chancen und Risiken in einer veränderten Arbeitswelt
- Nichts bleibt wie es ist – Veränderungsprozesse als Interessenvertretung gestalten

+++ Literatur gewinnen: Raus aus der Mental Load-Falle

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

Generationswechsel in turbulenten Zeiten

Die letzten Monate waren für uns alle ein Ausnahmezustand. Der Corona-Virus hat uns beruflich und privat an unsere Grenzen gebracht. Der dbb bundesfrauenkongress, der turnusgemäß am 24. und 25. April 2020 – also während der turbulentesten Zeit der Pandemie – stattfinden sollte, musste abgesagt werden. Es war ein Kraftakt, eine Lösung zu finden, damit die dbb bundesfrauenvertretung in diesen kritischen Zeiten handlungsfähig bleibt. Wir haben uns schließlich gemeinsam entschieden: Jetzt ist genau der richtige Moment für einen Generationswechsel!

Es ist mir eine große Ehre, das Amt der Vorsitzenden von Helene Wildfeuer zu übernehmen und die Geschicke der dbb bundesfrauenvertretung zu führen, bis wir den Kongress, hoffentlich im kommenden Jahr, nachholen können.

Ich persönlich war während des Lockdowns selbst im Konflikt zwischen Homeoffice, Home-Schooling und der Sorge um meine Eltern, die ich nicht besuchen durfte. Der Corona-Virus mit all seinen Folgen hat wie ein Katalysator auf unsere Gesellschaft gewirkt. Die Bewältigung der Pandemie hat all die Probleme, die wir auch schon davor bei der Gleichstellung gesehen haben, dramatisch ans Licht befördert und an vielen Stellen weiter verschärft.

Aus der Wissenschaft erheben sich Stimmen, die sagen, dass die Pandemie uns in Sachen Gleichberechtigung stark zurückwerfen wird. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist zurückgegangen. Viele sind mit der Situation unzufrieden und geraten in finanzielle Abhängigkeit. Das alles kann aufgehalten werden, wenn die Politik jetzt handelt! Strukturelle Hemmnisse, die die Erwerbstätigkeit von Frauen behindern oder beeinflussen, müssen abgebaut werden.

Die Krise ist aber noch nicht vorbei und der Weg der Frauen raus aus dem Corona-Alltag hinein in einen geordneten Arbeitsalltag noch lange nicht geschafft. In vielen Behörden wird derzeit überlegt, was aus der „Corona-Zeit“ beibehalten werden kann – Stichwort „Wandel der Arbeitswelt“. Den deutlich beschleunigten Digitalisierungsprozess werden wir als dbb bundesfrauenvertretung im Sinne der weiblichen Beschäftigten aktiv begleiten.

Neben den neu aufgeworfenen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürfen wir Frauen aber eines nicht aus den Augen verlieren: das Thema Parität in Politik und Entscheidungsgremien. Ob in Krisenstäben, Talkshows, Personalräten – mir fehlen die Frauen! Bei anstehenden Wahlen, egal ob im Verband, in der Politik oder im Personalrat: Wir müssen Frauen jetzt unterstützen zu kandidieren und dann müssen wir sie auch wählen!

Milanie Hengst
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Führungswechsel nach über 20 Jahren

Milanie Hengst steht an der Spitze der dbb frauen

Mit Abstand nah startet das neue Team der dbb bundesfrauenvertretung in eine herausfordernde Amtszeit: v. l. Michaela Neersen (dbb sachsen-anhalt), Synnöve Nüchter (komba), Sabine Schumann (DPoIG), Milanie Hengst (DSTG), Elke Janßen (GdS) und Jutta Endrusch (VBE).

Milanie Hengst ist neue Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Sie übernimmt das Amt von Helene Wildfeuer, die die Frauenorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion seit 1998 geleitet hatte. Die Nachwahlen fanden im Rahmen der Sitzung der Hauptversammlung am 28. Juni 2020 in Bonn statt. Aufgrund der Corona-Krise war der ursprünglich für 24. und 25. April 2020 geplante dbb bundesfrauenkongress, auf dem turnusgemäß eine neue Geschäftsführung gewählt werden sollte, abgesagt worden. Beides soll voraussichtlich 2021 stattfinden.

„Ich bin überwältigt von dem großen Vertrauen der weiblichen dbb Mitglieder, das sie mir in diesen ungewöhnlichen Zeiten entgegenbringen. Die Wahl nehme ich sehr gerne an und freue mich auf die neue Aufgabe“, erklärte Milanie Hengst, die bei 269 Stimmen mit nur einer Gegenstimme zur neuen Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung gewählt wurde. Vor allem die Frage nach besseren Entwicklungschancen von Frauen im öffentlichen Dienst dürfe jetzt nicht im Tohuwabohu um die Bewältigung der Corona-Pandemie untergehen, stellte Hengst in ihrer Antrittsrede heraus: „Wir haben ein reales Problem bei der Besetzung von Leitungspositionen. Das müssen wir in den Griff bekommen. Die gendergerechte Umsetzung der Digitalisierung mit zukunftsorientierten Konzepten für mobiles Arbeiten, auch das hat die Corona-Krise gezeigt, ist das passende Instrument, um Arbeitsbedingungen flexibler und Beförderungssysteme durchlässiger zu machen. Diese gewaltige Chance müssen die Verwaltungen jetzt aktiv ergreifen.“

Hengst: Parität fördern für bessere Krisenbewältigung

In Bezug auf die deutsche EU-Ratspräsidentschaft, die am 1. Juli 2020 startete, forderte Hengst

konsequentes, gleichstellungsorientiertes Handeln der Entscheidungstragenden. „So lange Männer in den Parteivorständen, Führungsetagen, Leitungsgremien und Krisenstäben weiterhin unter sich bleiben, wird die Erfahrung der Hälfte der Bevölkerung außenvorgelesen“, so Hengst.



Milanie Hengst

Hier müsse endlich auf paritätisch besetzte Entscheidungsgremien mit eindeutigen Quotenregelungen gesetzt werden. Vor allem auch die Gewerkschaften sieht die neue dbb frauen-Vorsitzende in der Verantwortung.

Mit Milanie Hengst übernimmt eine erfahrene Personalrätin und langjähriges Mitglied der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) den Vorsitz der dbb bundesfrauenvertretung. Hengst ist bereits seit 2015 engagiertes Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der dbb bundesfrauenvertretung. Erste Erfahrungen an der Spitze einer Frauenorganisation sammelte die beamtete Finanzwirtin bei der DSTG Bundesfrauenvertretung, deren Geschehnisse sie seit 2012 als Vorsitzende lenkt.

Generationswechsel: Wildfeuer gibt Vorsitz nach 22 Jahren weiter

Nach 22 Jahren legte Helene Wildfeuer ihr Amt als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung nieder: „Es war mir eine große Ehre, diese kraftvolle Organisation als Vorsitzende aufzubauen und zu führen und für die Belange der mehr als 400 000 weiblichen Beschäftigten einzutreten. Jetzt ist genau die richtige Zeit für einen Generationswechsel“, erklärte Wildfeuer. In Ihrer Abschiedsrede stellte sie die Errungenschaften der dbb bundesfrauenvertretung während ihrer Amtszeit heraus. In dieser Zeit habe sich die dbb bundesfrauenvertretung als frauenpolitische Akteurin im gewerkschaftlichen und politischen Raum etabliert. Mit einem langen Atem habe man sich gemeinsam für mehr Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ►



Helene Wildfeuer

- ▶ im öffentlichen Dienst eingesetzt. Als wichtige Erfolge hob Wildfeuer neben der systemgerechten Umsetzung der Mütterrente auch das erfolgreiche Klageverfahren zur Abschaffung des Versorgungsabschlags hervor. Innerhalb des dbb seien Frauen heute in allen Gremien stimmberechtigt vertreten, vor 20 Jahren sei dies noch undenkbar gewesen, so Wildfeuer.

Im Juli 2019 war die Regierun-
gsdirektorin und langjährige Vorsitzende
des Bezirkspersonalrates beim Lan-
desamt für Steuern in Nürnberg, die
auch Mitglied im Hauptpersonalrat
beim Bayerischen Staatsministerium
der Finanzen, für Landesentwicklung
und Heimat war, in den Ruhestand
gewechselt. Für ihre gewerkschaftli-
chen Verdienste, insbesondere beim
Aufbau der neuen Bundesländer,
war sie 2003 mit dem Bundesver-
dienstkreuz geehrt worden. Für ihre
Verdienste im Finanzwesen hatte
ihr der damalige bayerische Finanz-
minister Dr. Markus Söder 2013 die
Finanzmedaille in Silber überreicht.
Neben ihrem frauenpolitischen
Engagement im dbb beamtenbund
und tarification war Wildfeuer zudem
von 1996 bis 2019 stellvertretende
Landesvorsitzende der Bayerischen
Finanzgewerkschaft (bfg) und Be-
zirksvorsitzende des Bezirksverbandes
Nordbayern sowie Mitglied des
DSTG Bundesvorstandes.

Silberbach: Dauerbaustelle „Gleichstellung“ endlich fertig stellen

Auch der dbb Bundesvorsitzende,
Ulrich Silberbach, bedankte sich
bei Helene Wildfeuer feierlich für

ihren beispielhaften Einsatz bei der
Stärkung der Frauen im öffentlichen
Dienst sowie im dbb. Er überreichte
ihr die silber-goldene dbb Ehren-
nadel. Ihrer Nachfolgerin Milanie
Hengst sagte Silberbach seine volle
Unterstützung für die anstehenden
Aufgaben zu. „Die stockenden Fort-
schritte bei der Gleichstellung in den
Verwaltungen gleichen einer Dauer-
baustelle. Diese gilt es, mit vereinten
Kräften endlich fertig zu stellen.“

Die Corona-Krise habe offengelegt,
hierin waren sich Silberbach und
Hengst einig, wie dramatisch die



Ulrich Silberbach

Defizite bei der Gleichstellung in den
öffentlichen Verwaltungen teilweise
sind. Nach wie vor seien es die über-
wiegend von Frauen ausgeübten
Berufe, die nicht die Wertschätzung
erfahren, die sie verdienten. In den
anstehenden Tarifverhandlungen
werde es auch genau darum gehen
müssen. „Jetzt müssen Fakten ge-
schaffen werden. Insbesondere mit
Blick auf den Gesundheitsdienst
und die Beschäftigten im Kranken-
und Pflegebereich – hier arbeiten
fast ausschließlich Frauen – muss
eine finanzielle Anerkennung dieser
gesellschaftlich wichtigen Leistung
erfolgen, die deutlich über einen
Inflationsausgleich hinausgeht“, be-
tonte der dbb Bundesvorsitzende.

Hollmann scheidet aus, Neersen und Nüchter rücken nach

Auf eigenen Wunsch verließ auch As-
trid Hollmann, stellvertretende dbb
Bundesvorsitzende, die Geschäfts-



Astrid Hollmann

führung der dbb bundesfrauenver-
tretung. Sie hatte das Gremium seit
2006 als Beisitzerin unterstützt. In
ihrem Amt verbleiben Jutta Endrusch
(VBE), stellvertretende Vorsitzende,
sowie die Beisitzerinnen Elke Janßen
(GdS) und Sabine Schumann (DPoIG).
Neu in die Geschäftsführung nach-
gewählt wurden Synnöve Nüchter
(komba) und Michaela Neersen (dbb
sachsen-anhalt). Sie verstärken das
Team der dbb bundesfrauenvertre-
tung als Beisitzerinnen. Die neu zu-
sammengesetzte Geschäftsführung
übernimmt die laufenden Geschäfte,
bis der dbb bundesfrauenkongress
– voraussichtlich im ersten Halbjahr
des kommenden Jahres – durchge-
führt werden kann. ■

Frauenpolitik im dbb

Auf neuen Wegen

Nach mehr als zwei Jahrzehnten wechselt der Vorsitz der dbb bundesfrauenvertretung. Helene Wildfeuer übergibt den Staffelstab an Milanie Hengst. Im Interview mit Helene Wildfeuer spüren wir dem Geheimnis erfolgreicher Frauenpolitik im dbb nach und sprechen mit Milanie Hengst über ihre ganz persönliche Motivation, sich für Gleichstellung im öffentlichen Dienst stark zu machen.

? Helene Wildfeuer, als Sie 1998, vor 22 Jahren, bei der dbb bundesfrauenvertretung als Vorsitzende antraten, was war damals los?

Ich erinnere mich an meine erste Bundeshauptvorstandssitzung. Ulrike Holzmüller wurde als meine Vorgängerin verabschiedet. Ich habe mich zu Wort gemeldet, habe ihr

Gremien des dbb. Außerdem gelang es uns 2007 das Eine-Frau-reicht-Prinzip in der dbb Bundesleitung zu durchbrechen. Seither sind zwei Frauen, aktuell Astrid Hollmann und Kirsten Lühmann, dort vertreten. Beide stammen aus der dbb bundesfrauenvertretung. Wir wollten Frauen im dbb sichtbar machen und frauenpolitische Themen setzen. Aus dieser Motivation heraus war 2001 auch die jährliche Frauenpo-

ohne Bezüge. Zusätzlich gab es die Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen, ebenfalls zeitlich begrenzt und lange Zeit nur mit festen Arbeitszeitanteilen von 50, 66 und 75 Prozent. Das barg natürlich großes Diskriminierungspotenzial.

? Können Sie das konkretisieren?

Teilzeit war das Vereinbarkeitswerkzeug der Stunde. Aber wer es nutzte, zahlte einen hohen Preis: Die Beförderungswartezeiten verlängerten sich anteilig der reduzierten Arbeitszeit: Wer seine Arbeitszeit auf 50 Prozent reduzierte, musste doppelt solange auf eine Beförderung warten wie Vollzeitkräfte. Das war natürlich indiskutabel. Dagegen sind wir erfolgreich vorgegangen. Diese Praxis wurde daraufhin vom EuGH als indirekte Diskriminierung bewertet und schließlich abgeschafft. Man muss wissen: Führungspositionen wurden damals nur mit Vollzeitbeschäftigten besetzt. Statistiken beweisen, dass auch heute noch Teilzeitkräfte schlechter beurteilt und damit später befördert werden – also eine indirekte Diskriminierung von Frauen vorliegt. Das Beurteilungssystem von damals hat sich kaum geändert und ist in seiner Wirkung aus mehreren Gründen diskriminierungsanfällig. Deshalb haben wir 2015 das Projekt „Karriere ohne Hindernis“ gestartet.



für ihren Einsatz gedankt und mich etwa drei Minuten als „die Neue“ mit meinen Themen vorgestellt. Daraufhin nahm mich eine Kollegin beiseite. Sie wolle mir nur sagen, dass ihre Kollegen es kritisiert hätten, dass ich zu lange gesprochen hätte. So viel zum Stimmungsbild. Was soll ich sagen, der dbb war sehr männlich geprägt. Frauen gab es nur vereinzelt. Frauenpolitische Themen fanden schlichtweg nicht statt.

? Was haben Sie dagegen unternommen?

Wir haben die dbb bundesfrauenvertretung mit einer eigenen Satzung und einer gegenderten Satzung des dbb auf ein tragfähiges organisatorisches Fundament gestellt, mit Sitz und Stimme in allen

politische Fachtagung entstanden. Doch das Brett der paritätisch besetzten Bundesleitung ist, wie auch in der Politik und in den Vorständen, eines der härtesten und noch nicht gänzlich durchbohrt.

? Wie stand es Ende der 1990er Jahre um die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst?

Damals drehte sich alles um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber immer nur bezogen auf die Frauen. Die gesetzlichen Werkzeuge, die zur Verfügung standen, waren Mutterschutz, Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen. Diese Beurlaubung war zeitlich begrenzt und natürlich

? Wie setzt man Frauenrechte erfolgreich durch?

Das ist eine ganz entscheidende Frage. Ich habe gelernt, dass Recht haben und Recht bekommen zweierlei Dinge sind. Wenn ich Gleichstellungs- oder Frauenpolitik erfolgreich gestalten will muss ich zweigleisig fahren. Ich muss immer gerüstet sein, bereits vor der gesetzlichen Durchsetzung den Rechtsweg zu nehmen und parallel dazu den politischen Pfad beschreiten. Dafür braucht man einen langen Atem und ausreichend Expertinnenwissen.

Ein gutes Beispiel ist die Abschaffung des Versorgungsabschlags. Dafür haben wir fünf Jahre gebraucht. Wir hatten einen Präzedenzfall, den wir mit Rechtsschutz des dbb bis zum Bundesverfassungsgericht erfolgreich durchgekämpft haben. ▶

- Dank eines EuGH-Urteils wurde dieser als indirekte Diskriminierung von Frauen schließlich auch rückwirkend gekippt.

Ein weiteres Beispiel ist die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten. Auch hier haben wir ein Verfahren geführt – vor dem Bundesfinanzhof. Wir wollten die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben durchsetzen und zwar „zur Erhaltung und Sicherung des Arbeitsplatzes“ wie es so schön im Steuerrecht heißt. Wir haben schließlich einen beachtenswerten Teilerfolg erstritten. Zwar hatte der BFH die Klage in zweiter Instanz abgewiesen, aber mit dem Hinweis, es sei begründet, die Rechtslage zu prüfen. Daraufhin reichten wir beim Bundesverfassungsgericht Verfassungsbeschwerden ein. Weil aufgrund des zunehmenden politischen Drucks zwischenzeitlich die entscheidende Gesetzesänderung auf dem Tisch lag, war das Verfahren beendet: Kinderbetreuungskosten sind seither auch als Werbungskosten oder als Sonderausgaben steuerlich absetzbar. Bei der Durchsetzung der Anerkennung von Kindererziehungszeiten bei Rente und Versorgung ging nur der politische Weg. Dafür brauchten wir 20 Jahre.

? **Worin sehen Sie die frauenpolitischen Herausforderungen für die Zukunft?**

Die Quotendiskussion ist nach wie vor in aller Munde. Aber auch die Folgen der Corona-Krise werden uns gleichstellungspolitisch fordern – finanziell und strukturell. Ich bin sehr froh, dass wir die „Mütterrente“ auch für Beamtinnen finanziell noch vor Corona durchgesetzt haben. Expertinnen sehen erste Anzeichen einer Retraditionalisierung der klassischen Rollenverteilung, die uns in Sachen Gleichstellung bis zu 30 Jahre zurückwerfen könnte. Das wäre der Stand 1990, also genau die Zeit, in der ich frauenpolitisch aktiv wurde. Das macht mir Sorgen. Es wird viel Kraft kosten, das abzuwenden.

? **Milanie Hengst, stimmen Sie dem zu?**

Ja, auch ich glaube, dass durch die Corona-Krise ein noch viel differenzierterer Blick auf die Gleichstel-

lungspolitik nötig wird. Wir müssen uns immer wieder bewusst machen, welche gesellschaftlichen Zwängen uns in tradierte Rollenmuster drängen. Bei all den drohenden Rückschritten bin ich aber auch fest davon überzeugt, dass die positiven Nebeneffekte des Lockdowns eine echte Chance für einen Kulturwandel in sich tragen. Viele Männer haben auch von zu Hause aus gearbeitet, haben sich mehr um die Kinder gekümmert als normalerweise, haben dadurch vielleicht sogar eine stärkere Bindung zu ihren Kindern aufgebaut. Auf jeden Fall, und das zeigen auch aktuelle Umfragen, hat sich ihre Wertschätzung gegenüber den Tätigkeiten im Haushalt positiv verändert. Die Diskussion über die zukünftige Aufteilung der Care-Arbeit muss nun in den Familien stattfinden.

? **Reichen ein paar Monate im Homeoffice wirklich aus, um einen Mentalitätswandel zu bewirken?**

Sagen wir, die Tür steht jetzt einen Spalt breit offen. Die Politik und die Arbeitgebenden müssen sie jetzt ganz aufstoßen und zwar mit wirkungsvollen Maßnahmen. Hier müssen wir über den Zugang zu Mandaten sprechen – egal ob politisch, gewerkschaftlich oder beruflich. Die Reform des Führungspositionengesetzes ist ein Baustein.

? **Brauchen wir die Quote?**

Ja, definitiv. Nur wenn wir vom Ziel her denken und sagen, wir wollen Frauen in Führungspositionen, ma-

chen wir uns auch tatsächlich auf den Weg, Frauen von Anfang an zu fördern. Halten wir aber weiterhin an Absichtserklärungen und flexiblen Kann-Quoten fest, werden wir immer wieder zu hören bekommen: Ja, wenn wir gute Frauen hätten, würden wir sie auch in Führung bringen. Verwaltung, Politik aber auch die Gewerkschaften müssen hieran noch arbeiten. Die Quote ist die Forderung, aber das Ziel muss die Parität sein.

Wenn sich Frauen dann noch verstärkt auf Führungspositionen bewerben und für politische Mandate kandidieren, beschleunigt das den Prozess enorm. Es geht für mich hier auch immer um den Dreiklang Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Macht. Wenn Mütter in eine Führungsposition kommen, müssen die familiären Aufgaben damit vereinbar sein.

? **Abgesehen von der Frage nach der gleichen Teilhabe an Führungspositionen, worauf kommt es Ihrer Meinung nach noch an, um Gleichstellung im öffentlichen Dienst erfolgreich voranzubringen?**

Ich sehe hier die Führungskräfte in der Verantwortung. Sie müssen lernen, anders mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzugehen. Wenn eine Frau eine Schwangerschaft angezeigt hat, wird sie meist vom Vorgesetzten gefragt, wie sie sich Elternzeit und den Wiedereinstieg vorstellt. Eine gute Amtsleitung geht meiner ►



► Ansicht nach auch auf die werdenden Väter zu und fragt sie genau das Gleiche. Gleichstellung sollte aber unbedingt auch unterhalb von Führungspositionen beachtet werden. Die berufliche Entwicklung in allen Laufbahnen hängt oftmals von der Förderung der Führungskräfte ab.

Hilfreich wäre auch die strukturelle Änderung des Elterngeldbezugs. Eine Überlegung ist, den vollen Elterngeldbetrag nur auszubezahlen, wenn beide Eltern die Elterngeldmonate zu gleichen Teilen beanspruchen. Ein Blick zu unseren skandinavischen Nachbarn zeigt, dass es möglich ist. Mit einer solchen Regelung werden die Arbeitgeber zum Handeln gezwungen. Sie müssten dann automatisch auch Vätern längere Auszeiten gewähren. Das würde sich nicht nur auf die Behördenkultur, sondern auch auf die privaten Aushandlungsprozesse auswirken.

unter Auflage guter Rahmenbedingungen erfolgen. Aber auch hier gilt: bottom-up!

? **Womit würden Sie anfangen?**

Wir brauchen ganz dringend dezentrale Fortbildungs- und Aufstiegslehrgänge, die auch für Mütter und für Frauen, die Angehörige pflegen, geeignet sind. Derzeit finden Aufstiegslehrgänge in der Regel für mehrere Wochen oder gar Monate teilweise über mehrere Jahre hinweg in einem Schulungszentrum weit entfernt vom Wohnort statt. Sie können sich vorstellen, was das heißt, wenn man eine pflegebedürftige Person versorgen muss oder schulpflichtige Kinder hat. Denn nicht in alle Ausbildungseinrichtungen können die Kinder mitgenommen werden. Aber selbst wenn es möglich ist, bleibt die Entscheidung schwer: Reißt man das Kind aus seinem gewohnten Umfeld heraus? Noch schwieriger wird es,

erzählt aber jede Steuererklärung eine ganz persönliche Lebensgeschichte. Und dabei habe ich natürlich auch viele Schicksale von Frauen begleitet. Frauen die beruflich erfolgreich waren, geheiratet haben, Kinder bekamen und dann in den darauffolgenden Jahren immer weniger verdient haben oder nach einer Scheidung Alleinerziehend wurden. Für diese Frauen wollte ich was bewegen. Ich hatte zu diesem Zeitpunkt noch keine Kinder, aber ich war Kind einer berufstätigen Mutter. Die DSTG ist eine sehr präsente Gewerkschaft in der Finanzverwaltung, die Frauenvertretungen vor Ort, auf der Landesebene und im Bund sind selbstverständlich und gehören einfach mit zum Gesamtbild der „DSTG-Familie“.

? **Was motiviert Sie, sich im dbb für Frauenpolitik zu engagieren?**

Das Verständnis für die Themen und die Bindung an die Frauenvertretung war bei mir schon immer sehr stark mit starken Frauen verbunden. Wie zum Beispiel die damalige Vorsitzende der DSTG Bundesfrauenvertretung Helga Schulz. Helga hat mich motiviert, mich auch politisch innerhalb der Gewerkschaft zu engagieren. Auch Andrea Sauer-Schnieber, ehemalige Vorsitzende der DSTG Bundesfrauenvertretung und heutige stellvertretende DSTG Bundesvorsitzende, hat meine ersten Jahre in der Frauenvertretung stark geprägt. Ich habe aber auch echte Freundinnen in der Gewerkschaft gefunden und Frauensolidarität erfahren. Es war für mich nie eine Belastung zu einer Gremiensitzung zu fahren, sondern immer die Vorfreude auf „meine Frauen“. Ich hatte immer das Gefühl, dass wir gemeinsam mehr erreichen können und fördere diesen Zusammenhalt bis heute.

Die letzten Jahre haben mir gezeigt, dass die Arbeit in der dbb bundesfrauenvertretung politischer und komplexer ist. Die Vielfalt unserer Fachgewerkschaften und Länder ist eine Herausforderung aber auch eine große Chance. Ich freue mich auf die Arbeit in der „dbb-Familie“ und werde offen und neugierig jedes Thema angehen. Ich sehe überall engagierte junge Frauen und wenn mich eine fragt, wie komme ich irgendwann dahin wo du bist – dann werde ich ihr den Weg gerne zeigen. ■

? **Welche Rolle spielt die Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?**

Die Digitalisierung ist ein entscheidender Faktor. Arbeitszeiten können individualisiert und mobile Arbeit bedarfsgerecht ermöglicht werden. Zeit ist in den meisten Familien knapp, viele Frauen berechnen ihre Teilzeit genau nach den Schließzeiten der Kitas und dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die eingesparte Fahrtzeit führt zu einer großen Entlastung und hat ökologisch Vorteile. Dies darf aber nur

wenn die Kinder einen besonderen Förderbedarf haben. Das sind enorme Hürden. Viele Frauen verzichten lieber auf einen Aufstiegslehrgang. Das ist fatal. Schon allein wegen des demografischen Wandels brauchen wir neue Führungskräfte.

? **Wie sind Sie dazu gekommen, sich im dbb zu engagieren?**

Wenn ich sage, meine Arbeit als Finanzbeamtin, gab den Anstoß, halten mich viele für verrückt. Viele finden Steuererklärung langweilig oder sogar anstrengend. Für mich





© Colourbox.de

frauen aktuell / tipp

fahren in den Blick zu nehmen und sie geschlechtergerecht auszugestalten“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Positiv wertete Hengst zudem die Absicht, die Verteilung der Steuerlast für verheiratete Paare und eingetragene Lebenspartnerschaften transparenter zu machen. Dennoch greife die Gleichstellungsstrategie an dieser Stelle zu kurz. „Die vorgesehene proaktive Aufklärung über die Nachteile der Lohnsteuerklassenwahl III/V ist ein wichtiger Schritt, darf aber nicht das Ende der Debatte sein. Was wir an dieser Stelle wirklich brauchen, ist eine echte Reform des Ehegattensplittings hin zu einem Familiensplittings“, stellte Hengst heraus.

Offen bleibt aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung weiterhin jedoch die Frage nach der Umsetzung eines geschlechtergerechten Bundeshaushalts. „Die gleichstellungsfördernde Wirkung von Haushaltsmitteln ist bekannt. Dieses Potenzial sollte endlich genutzt werden“, so Hengst.

Die nationale Gleichstellungsstrategie wurde im Koalitionsvertrag festgeschrieben. Sie orientiert sich inhaltlich an den Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und soll laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für alle Ministerien Grundlage für die Ausgestaltung ihrer Gesetzgebung und ihrer Förderprogramme sein. ■

Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung

Frauenförderung endlich ganzheitliches Vorhaben

Milanie Hengst, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, hat die erste nationale Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung als wichtige Kursvorgabe für gleichstellungsorientiertes Regierungshandeln begrüßt. Jetzt muss die Umsetzung stringent und nachhaltig verfolgt werden – auch innerhalb der Bundesministerien und deren nachgeordneten Behörden.

„Seit langem dringen wir auf eine behördenübergreifende und vor allem einheitliche Strategie, die das Regierungshandeln im Bereich Gleichstellung bündelt. Es muss endlich Schluss sein mit dem Flickenteppich aus unterschiedlichen Standards. Gleichstellung ist das Kernthema, das in allen Politikbereichen eine entscheidende Rolle spielen muss“, betonte Milanie Hengst, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 8. Juli 2020.

Doch das Bekenntnis zum Handeln ist nach Auffassung Hengsts erst ein Anfang: „Die Gleichstellungsstrategie muss jetzt mit Leben gefüllt werden und wir freuen uns, dass unsere For-

derung, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in den Fokus zu rücken, in der Strategie als herausragendes Ziel formuliert wurde. Hier nehmen wir Bundesministerin Giffey beim Wort, wenn sie sagt: Die Bundesbehörden haben eine Vorreiterrolle. Jetzt sind die Bundesministerien gefordert, dieser Vorbildfunktion zu entsprechen und Tempo bei der Förderung von Frauen zu machen. Insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen ist noch deutlich Luft nach oben – in den obersten Bundesbehörden ebenso wie in den öffentlichen Unternehmen. Ganz wichtig ist es, die Beurteilungs- und Beförderungsver-

Seminartipps für Frauen

Digitalisierung: Chancen und Risiken in einer veränderten Arbeitswelt

17. bis 19. September 2020, dbb forum siebengebirge

Seminar-Nummer 2020 B145 SK

Die Digitalisierung der Arbeitswelt birgt Risiken für Frauen, aber auch große Chancen. Wie Sie diese für sich und Ihre Kolleginnen erschließen können, erfahren Sie im zweitägigen Seminar der dbb bundesfrauenvertretung zur „Digitalisierung“.

In einem praktischen Workshop lernen Sie an zwei Tagen, wie Sie die Herausforderungen der Digitalisierung in Ihrer Dienststelle in eine Win-Win-Situation für weibliche Beschäftigte verwandeln können. Neben den sich verändernden Berufsbildern, Arbeitszeitmodellen und der Entgrenzung von Arbeitsort- und -zeit, stehen neue Konzepte der Arbeitsgestaltung im Mittelpunkt des Seminars. Erfahren Sie mehr über die Anforderungen, die digitales Arbeiten an Führungskräfte und Personalvertretungen stellt und wie Sie die neue Art zu Arbeit zu Ihrem persönlichen Erfolgsmodell machen.

Hinweise zur Anmeldung:

Unsere Seminare richten sich an im dbb beamtenbund und tarifunion organisierte Frauen. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen nimmt die dbb bundesfrauenvertretung per E-Mail an frauen@dbb.de entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminarnummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitgliedschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! ■

© Colourbox.de

Seminartipps für Frauen

Nichts bleibt wie es ist – Veränderungsprozesse als Interessenvertretung gestalten

8. bis 10. November 2020, dbb forum siebengebirge

Seminar-Nummer: 2020 B191 SK

Man kann alles machen. Man muss einfach damit anfangen. Unter diesem Motto bietet die dbb bundesfrauenvertretung ein spannendes Seminar, das Ihnen dabei hilft, Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern.



Wie können Personalvertretungen Veränderungsprozesse anstoßen und erfolgreich gestalten? Gemeinsam mit engagierten Frauen aus dem öffentlichen Dienst gehen Sie dieser Frage lösungsorientiert auf den Grund. Neben der Analyse, wie Demografie und Digitalisierung als Treiber für Veränderung fungieren können, steht die praxisnahe Umsetzung im Vordergrund. In kleinen Gruppen erarbeiten Sie Kommunikationsstrategien im Veränderungsprozess und erhalten Werkzeuge an die Hand, wie sie kommende Generationen auf ihrem Weg in die gewerkschaftliche Arbeit fördern können. Immer im Blick: der Umgang mit Widerständen und Unsicherheiten – auch in den eigenen Reihen.

Hinweise zur Anmeldung:

Unsere Seminare richten sich an im dbb beamtenbund und tarifunion organisierte Frauen. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen nimmt die dbb bundesfrauenvertretung per E-Mail an frauen@dbb.de entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminarnummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitglieds-gewerkschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! ■

Literatur gewinnen



Raus aus der Mental Load-Falle

Kinder, Küche, Krisenmanagement. Ob sie wollen oder nicht: Immer noch erledigen Mütter einen Großteil der Familienarbeit, haben jedes noch so kleine To-do von Kindern und Partner im Kopf. Mental Load ist das Wort für die Last im Kopf, die Frauen grenzenlos stresst. Patricia Cammarata, Psychologin und bekannte Elternbloggerin, beschreibt konkrete Auswege aus der Mental Load-Falle. Zuständigkeiten gerecht verteilen, Aufgaben loslassen, Freiräume schaffen und vor allem als Paar die Energie darauf verwenden, füreinander da zu sein – das löst langfristig den



Knoten. Natürlich gibt es nicht den einen Weg aus der Dauerbelastung. Dieses Buch zeigt viele Wege, um die Arbeits- und Verantwortungslast so aufzuteilen, dass es für die eigene Familie passt. Aber fest steht: Der freie Kopf macht es möglich, endlich durchzuatmen. Geteilter Mental Load eröffnet neue Perspektiven! Ein Buch für Mütter und Väter, die endlich

gleichberechtigt leben wollen. Die dbb bundesfrauenvertretung verlost in Kooperation mit dem Beltz Verlag 4 x Patricia Cammaratas mutiges Plädoyer für eine gleichberechtigte Partnerschaft. Sie wollen am Gewinnspiel teilnehmen? Dann senden Sie eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten, Ihrer dbb Mitglieds-gewerkschaft und dem Stichwort „Mental Load“ an frauen@dbb.de. Einsendeschluss: 21. August 2020. www.beltz.de ■

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:

Milanie Hengst, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.