

Antrag Nr. 306

ANTRAG AN DEN dbb bundesfrauenkongress 2020

**Antragstellerin: Hauptversammlung der dbb
bundesfrauenvertretung**

Betrifft: Frauen im öffentlichen Dienst in Zeiten von Covid 19

Antrag: Der 12. dbb bundesfrauenkongress möge beschließen:

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert vom dbb:

- darauf hinzuwirken, dass die Landes- und Bundesregierungen einen einheitlichen, konsistenten und krisenfesten Weg in der Gleichstellungspolitik gehen und die Arbeitgebenden und Dienstherrn im öffentlichen Dienst ihrer besonderen Verantwortung in dieser Frage nachkommen. Die strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, die sich während der Corona-Krise erneut verschärft hat, muss in ganz Deutschland konsequent bekämpft werden. Gleichzeitig müssen die Weichen für eine partnerschaftliche Aufteilung der familiären Sorgearbeit gestellt werden. Die Förderung, gezielte Einführung und Weiterentwicklung neuer Arbeitszeitmodelle müssen darauf abzielen, eine echte Wahlfreiheit herzustellen, die Paaren größtmöglichen Zeitsouveränität gewährleistet, um Erwerbsarbeit und familiäre Sorgearbeit fair zu teilen.
- darauf hinzuwirken, dass die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung im Krisenmanagement von Bund, Ländern und Kommunen etabliert wird. Dies gilt ebenfalls für Maßnahmen- und Konjunkturpakete, die zur Bewältigung der Folgen einer tiefgreifenden Krise geschnürt werden. Dauerhaft gewährleistet werden kann dies durch die Einführung von Gender Budgeting als Leitprinzip staatlichen Handelns.
- sich für die paritätische Besetzung von Entscheidungs- und Beratungsgremien, wie z. B. von Krisenstäben, wissenschaftlichen Experten- oder politischen Entscheidungsgremien, einzusetzen, damit die Interessen von Männern und Frauen gleichermaßen berücksichtigt werden.
- sich dafür einzusetzen, dass systemrelevante Berufe, wie z. B. die Kranken- und Altenpflege sowie die Bereiche Bildung, Erziehung und Betreuung, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, aufgewertet werden. Eine Steigerung der Attraktivität dieser Berufe muss durch eine bessere Bezahlung der systemrelevanten Berufe sowie über die Schaffung adäquater Arbeitsbedingungen gefördert werden. Die Tarifbindung in systemrelevanten Bereichen muss auch deshalb deutlich verbessert werden. Damit steigt auch

der gesellschaftliche Wert der Sorgetätigkeiten im Privaten, die noch immer überwiegend von Frauen unbezahlt übernommen werden.

- sich für die Einführung eines Erschwerniszuschlags für Pflege- und Betreuungsberufe einzusetzen, nach dem Vorbild der Erschwerniszuschläge für Arbeiten mit hohen körperlichen Belastungen und besonders starken Umgebungseinflüssen wie sie in Industriebetrieben, in denen überwiegend Männer tätig sind, bereits seit vielen Jahren Standard in Tarifverträgen sind.
- sich für die Einführung einer obligatorischen Gefährdungsbeurteilung einzusetzen.
- sich für einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice, dort wo es die Arbeitsbedingungen zulassen, stark zu machen.
- sich dafür einzusetzen, die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, insbesondere in Schulen und Lehrinrichtungen, zu verbessern. Dazu gehört die Ausstattung der Beschäftigten mit digitalen Endgeräten, die Bereitstellung und Instandhaltung der digitalen Infrastruktur, die Gewährleistung der Datensicherheit und Fortbildung unter Anrechnung auf die Arbeitszeit.
- darauf hinzuwirken, dass die gleichstellende Wirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt gezielt genutzt wird, um geschlechterbedingten Benachteiligungen im Berufsleben zu begegnen. Beschäftigten dürfen durch die Tätigkeit im Homeoffice, im dienstlichen bzw. beruflichen Werdegang, insbesondere bei den dienstlichen Beurteilungen, höherwertigen Dienstposten und bei der Besetzung von Führungspositionen keine Nachteile entstehen.
- sich dafür einzusetzen, dass mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice nicht zur Entgrenzung von Arbeitszeit führt und einheitliche und verbindliche Standards bei der Arbeitszeiterfassung auch im Homeoffice und für mobiles Arbeiten zu erwirken.
- Die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu priorisieren.
- darauf hinzuwirken, dass mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice nicht als Ersatz für fehlende Kinderbetreuung eingesetzt wird. Hier sind die Führungskräfte in der Pflicht, dies zu prüfen und zu regulieren.
- ein besonderes Augenmerk auf die Situation von Lehrerinnen zu legen, die im Krisenfall neben der von den Arbeitgebenden und von den Eltern erwarteten fachbezogenen und digitalen Lehre eigene Kinder im Homeschooling betreuen müssen und damit einer außergewöhnlichen Belastungssituation ausgesetzt sind.

Begründung:

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt uns, dass in Krisenzeiten bestehende Ungleichheiten größer werden: In der Finanzkrise 2008 haben wir zuletzt erlebt, wie staatliche Sparmaßnahmen, die die Krise ausgleichen sollten, bestehende Ungleichheiten – nicht nur zwischen Arm und Reich, sondern auch zwischen Frauen und Männern – verschärft haben. Auch die Covid19-Pandemie hat uns schmerzlich

vor Augen geführt, dass Gleichstellungsfortschritte nicht unumkehrbar sind. Aus diesen Erfahrungen müssen wir jetzt die richtigen Schlüsse ziehen, um eine Verschärfung der strukturellen Benachteiligungen von Frauen zu verhindern.

Vor allem der Retraditionalisierung der Arbeitsteilung in Familien, die durch den Lockdown während der kritischen Phase der Corona-Pandemie befeuert wurde, muss konsequent und entschieden gegengesteuert werden, damit die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht um Jahrzehnte zurückgeworfen wird. Dies gilt insbesondere für Frauen, die Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen. Bezahltes Homeoffice und unbezahlte Care-Arbeit stellen eine Doppelbelastung dar, diese darf sich weder in der gesellschaftspolitischen Debatte noch im Erwerbsleben nachteilig für Frauen auswirken. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb eine schnelle und nachhaltige Antwort der Politik auf die Auswirkungen der aktuellen Krise auf die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst.

75 % Frauen in systemrelevanten Berufen

Zwei Drittel der systemrelevanten Berufe – von der Pflege alter und kranker Menschen bis hin zur Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln und Medikamenten – liegen in den Händen weiblicher Beschäftigter. Gerade in diesen Bereichen werden mitunter die schlechtesten Branchenlöhne bezahlt. Zudem sind die Beschäftigten hier einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt. Ein Großteil dieser systemrelevanten Berufe liegt im Verantwortungsbereich der Kommunen, der Länder und des Bundes. Umso wichtiger ist hier ein verantwortungsvolles und konsistentes gleichstellungspolitisches Handeln der staatlichen Entscheidungsträgerinnen und -träger.

Doppelbelastung der Frauen

Gleichzeitig sehen sich viele Frauen und ganz besonders Alleinerziehende durch Schul- und Kitaschließungen einer zusätzlichen Belastung ausgesetzt. Frauen schultern ohnehin im Privaten den Großteil der unbezahlten Arbeit zu Hause, einschließlich Pflegearbeit. Im OECD-Durchschnitt leisten Frauen täglich mehr als zwei Stunden mehr unbezahlte Arbeit zu Hause als Männer, in Deutschland sind es ca. 1,5 Stunden. Dieses Missverhältnis verschärft sich, sobald Kindertagesstätten und Schulen vorübergehend, wie in während der Corona-Pandemie geschehen, geschlossen werden. Die Betreuung der Kinder sowie ihre Unterstützung beim Homeschooling wurden überwiegend von Müttern übernommen, unabhängig davon, ob sie zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig waren oder nicht. Dies führte zu einer Manifestation des Ungleichgewichts bei der Verteilung von familiärer Sorgearbeit zu Ungunsten der Frauen.

Digitalisierung als Chance

Noch nie zuvor haben so viele Menschen in den öffentlichen Verwaltungen zur gleichen Zeit mobil und im Homeoffice gearbeitet wie jetzt. Das ist ein gewaltiges Experiment, in dem eine riesige Chance liegt, um gängige Vorurteile gegenüber mobilem Arbeiten abzubauen, die damit verbundenen Probleme aufzuzeigen und um eine beschäftigtenfreundliche Behördenpraxis im Homeoffice und fürs mobile Arbeiten einzuüben. Bei einer Evaluierung der aktuellen Erkenntnisse aus der durch die Corona-Krise ausgelösten Homeoffice-Welle sowie die Weiterentwicklung aktueller digitaler Arbeitsmöglichkeiten muss die Geschlechterdimension einbezogen werden. Während des Lockdowns zeigte sich deutlich, dass unter den Beschäftigten,

die in Homeoffice arbeiten, vor allem Frauen durch familiäre Sorgearbeit und Homeschooling belastet sind.

Im Blick behalten werden muss hier vor allem auch die Entgrenzung der Arbeitszeit. Dabei bietet sich die Möglichkeit, dass die Anwesenheitsmentalität, die die Führungskräfte bisher angelegt haben, aufbricht und die Denkweise der Beurteilenden dahingehend geändert wird, dass Anwesenheit nicht mehr als Maßstab für Leistung angesetzt werden kann. Dies muss grundsätzlich für reguläre Homeoffice-Einsätze auch in Zukunft gelten.

Vor diesem Hintergrund hat die dbb bundesfrauenvertretung Handlungsempfehlungen formuliert, die für den Erhalt und die Stärkung der Gleichstellung in unserer Gesellschaft essenziell sind:

Empfehlung der Geschäftsführung: Annahme

Empfehlung der Hauptversammlung:

Beschluss:

Annahme/Annahme im Grundsatz/Ablehnung/Arbeitsmaterial