

Stellungnahme

der dbb bundesfrauenvertretung

**zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung am 15. Oktober 2012
zum Thema Gleichstellung der Geschlechter
vor dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
des Deutschen Bundestages**

Die dbb bundesfrauenvertretung nimmt im folgenden aus Sicht des öffentlichen Dienstes und für den öffentlichen Dienst Stellung zum Fragenkatalog der Anhörung vor dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ am 15. Oktober 2012.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich mit den Inhalten des Ersten Bundesgleichstellungsberichts intensiv beschäftigt und dazu die Broschüre „**Lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst**“ mit ihren gewerkschaftspolitischen Positionen herausgegeben.

Im Positionspapier „**Strategie für einen gendergerechten demografischen Wandel im öffentlichen Dienst**“ hat die dbb bundesfrauenvertretung dargelegt, wie der öffentliche Dienst dem demografischen Wandel begegnen kann.

Im September 2009 hatte die dbb bundesfrauenvertretung in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu einem **Experten-gespräch** zum Thema **Entgeltungleichheit** eingeladen. Die dort von Destatis vorgestellten Daten beweisen, dass der Entgeltunterschied im öffentlichen Dienst besonders hoch in den Bereichen ist, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind.

- 1. Welche Schlussfolgerungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind Ihrer Meinung nach sofort bzw. vordringlich in politisches Handeln umzusetzen und mit welchen Wirkungen und mit welchen Ergebnissen wäre dann entsprechend zu rechnen?**

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung müssen Familien-, Unterhalts-, Steuer- und Sozialrecht besser aufeinander abgestimmt und miteinander **harmonisiert** werden.

Die **Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben** ist zu fördern. Dazu gehört die partnerschaftliche Aufteilung von Familienpflichten und Erwerbsarbeit mit gleicher Wertigkeit und Zeitverteilung.

Personalverantwortliche sind entsprechend zu schulen und zu sensibilisieren, um partnerschaftliche Arbeitsaufteilung zu fördern. Es muss der Zugang zu sozialversicherungspflichtiger existenzsichernder Beschäftigung gewährleistet sein. Gleichzeitig muss für erwerbstätige Elternteile eine bedarfsgerechte und finanzierbare **Kinderbetreuungsinfrastruktur** geschaffen werden, die ganztags und bei hoher Qualität für alle Altersgruppen angeboten wird. Der gezielte **Ausbau** von staatlicher **Kinderbetreuungsinfrastruktur** ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung und des dbb beamtenbund und tarifunion voranzutreiben, um Frauen eine echte Wahlmöglichkeit zwischen Beruf und Familie zu gewährleisten.

Die immer noch bestehende **Entgeltungleichheit** zwischen Männern und Frauen muss überwunden werden. Arbeitszeitflexibilisierung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Zeitflexibilität und Zeitsouveränität sind gerade für den öffentlichen Dienst notwendige Mittel, um dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel zu begegnen. Zeit- und Leiharbeit kann, soweit sie vom öffentlichen Dienst in Anspruch genommen wird, nur eine Übergangslösung und nicht der Ersatz für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sein.

Im **öffentlichen Dienst** sind durch Besoldungstabellen und Tarifverträge **Regelungsautomatismen** vorgegeben, die für sich genommen **geschlechtsneutral** sind. Gleichwohl beträgt der Lohnabstand im öffentlichen Dienst **acht Prozent**. Dies ist nicht durch äußere Faktoren zu erklären sondern durch die **Diskriminierungsanfälligkeit** von Beurteilungs- und Einstufungskriterien. Frauen werden häufig niedriger eingestuft und schlechter bewertet, was zu weiteren Einkommenseinbußen führt. Teilzeitbeschäftigte (in der Regel Frauen) werden signifikant schlechter beurteilt als Vollzeitbeschäftigte (häufig Männer). Dadurch wird der **Aufstieg** gehemmt und der **Karrierenick** ist vorprogrammiert. Die Beurteilungsmechanismen müssen diskriminierungsfrei ausgestaltet werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich mit dem dbb beamtenbund und tarifunion für eine **unbedingte Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung** ein. Maßnahmen, die – wenn auch nur mittelbar – zur Förderung von Minijobs und prekären Beschäftigungsverhältnissen führen, müssen unterbleiben. **Minijobs** sind – zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – bei gleichzeitiger Bekämpfung von Schwarzarbeit - **abzuschaffen**.

Bei **Veränderungen der sozialen Sicherungssysteme** sind die **geschlechtsspezifischen Auswirkungen** zu bedenken. Von den Maßnahmen dürfen keine negativen Anreize für die Frauenerwerbsarbeit ausgehen. Die **Zuschussrente** wirkt als Negativanreiz für eine eigene existenzsichernde Erwerbsarbeit. Sie kann allenfalls als Übergangsmodell und temporäre Lückenfüllung angesehen werden, aber nicht als anzustrebender Dauerzustand, denn durch die Aussicht auf die Zuschussrente werden Frauen im Niedriglohnssektor gehalten. Dasselbe gilt für das **Betreuungsgeld**, das ebenfalls kontraproduktiv für Frauenerwerbstätigkeit wirkt.

Das **Steuerrecht** muss familienfreundlich fortentwickelt werden. Dazu gehört auch, das Ehegattensplitting und die von ihm ausgehenden **Anreizwirkungen** auf weibliche Erwerbsarbeit kritisch zu überdenken. Das Splitting darf Frauen nicht daran hindern, am Erwerbsleben teilzunehmen und sich darüber eine eigenständige Existenzsicherung aufzubauen. Das **Splitting** muss sich stärker am Vorhandensein von **Kindern** orientieren, z.B. durch progressionsunabhängige Kinderfreibeträge. **Berufsbedingte Kinderbetreuungskosten** sind als **Werbungskosten** steuerlich anzuerkennen. Auch (erwachsene) Kinder, die ihre Eltern pflegen, müssen steuerlich entlastet werden.

Der Gesetzgeber ist aufgefordert, das **Elternzeitrecht** weiterzuentwickeln. Elternzeit sollte flexibler gestaltet werden können. Den Eltern ist – auch aus der Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion – die Möglichkeit einzuräumen, ihre drei Jahre Elternzeit aufzuteilen und bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch zu nehmen. Dies schafft einen Anreiz auch für Väter, die ihnen gesetzlich zustehende Elternzeit vermehrt in Anspruch zu nehmen.

2. Was halten Sie von der im Gutachten verwandten Lebensverlaufsperspektive? Welche Rolle kann sie im Hinblick auf die Analyse und die Herstellung von gleichen „Verwirklichungschancen“ für Frauen und Männer spielen?

Eine Betrachtung über den gesamten Lebensverlauf ist im Hinblick auf Unterbrechungen im Erwerbsverlauf notwendig und sinnvoll. Gerade Frauen haben aufgrund von Familienphasen häufig unterbrochene Erwerbsverläufe. Die Lebensverlaufsperspektive ermöglicht eine Würdigung der **gesamten Lebensleistung**, bestehend aus Erwerbs- und Familientätigkeiten. Die langfristigen Folgen einmal getroffener Entscheidungen sind mit einer Lebensverlaufsperspektive besser realistisch abzubilden.

Der **reproduktive Beitrag** ist als Teil der Lebensbiografie von Frauen stärker zu berücksichtigen. Um diesen Beitrag leisten zu können, ist der weibliche Lebensverlauf realistisch abzubilden. Familien- und Erwerbsarbeit müssen so miteinander vereinbart werden können, dass das **Alleinernährermodell** überflüssig wird.

Die augenblickliche Politik führt zu einer **Verdichtung** der Aufgaben in der Rush-Hour des Lebens. Diese gilt es, zeitlich zu entzerren. **Karriere** muss für Frauen auch nach der Familienphase möglich sein. Familie darf – über den gesamten Lebensverlauf betrachtet – nicht als Karrierehemmnis wirken.

Berufstätigkeit braucht **langfristige Perspektiven**. Deswegen sind Befristungen und insbesondere Kettenbefristungen – auch aus der Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion – zu vermeiden. Bei Familienphasen sind frühzeitig Wiedereinstiegsperspektiven anzubieten und zu erörtern, die einen reibungslosen Wiedereinstieg gewährleisten.

3. **Im Gutachten wird das Fehlen eines konsistenten Leitbildes in der deutschen Gleichstellungspolitik kritisiert – wie müsste ein solches Leitbild Ihrer Meinung nach aussehen?**

Idealerweise bestehen Lebensverläufe bei Frauen – und Männern – aus **Erwerbsphasen** und Phasen mit **Fürsorgetätigkeit**.

Gleichstellungspolitik ist **Querschnittsaufgabe**. Gleichstellungspolitik muss aber auch **bedarfsorientiert** agieren. Sie muss dort eingreifen und ansetzen, wo Gleichstellungsdefizite tatsächlich bestehen und noch keine Chancengleichheit für Männer und Frauen gegeben ist.

Gleichstellungspolitik muss alle möglichen Lebensverläufe in den Fokus nehmen. Deswegen bedingt Gleichstellungspolitik auch ein Überdenken des Leitbildes staatlicher **Familienpolitik**. Gleichstellungspolitik kommt nicht ohne eine konsistente Familienpolitik aus.

In der Gleichstellungspolitik kommt einer Betrachtung unter dem Gesichtspunkt des **Gender Mainstreaming** eine besondere Bedeutung zu: Alle Entscheidungen müssen in ihrer Auswirkung auf die Geschlechter vorher bedacht werden. Das kann auch spezielle Förderungsmaßnahmen für ein Geschlecht bedeuten.

Gleichstellungspolitik muss im Interesse von Work-Life-Balance **Erwerbsarbeit**, **Familienarbeit** und **ehrenamtliches Engagement** gleichzeitig in den Fokus nehmen. Männer und Frauen müssen sich frei und ohne Nachteile zwischen den drei Bereichen entscheiden können (echte Wahlfreiheit).

4. **Der Erste Gleichstellungsbericht konstatiert im Kapitel 3, dass die Rollenbilder und -zuweisungen der Geschlechter sowohl in der Arbeitswelt als auch im gesellschaftlichen Feld in Bewegung geraten sind.**

Welche Maßnahmen zur Umbewertung von Arbeit, Arbeitszeiten, zur geschlechtergerechten Aufteilung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten schlagen Sie vor? Wie stehen Sie zu einem im Gutachten geforderten Gesetz zu Wahlarbeitszeiten?

Gerade für den **öffentlichen Dienst** als einen der **größten Arbeitgeber** spielen die aufgeworfenen Fragen eine große Rolle. Die Aussagen des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung sind in diesem Bereich sehr dürftig. Die Ergebnisse sind zu stark auf die Wirtschaft und Unternehmen abgestellt - der öffentliche Dienst findet nur am Rande statt. Auch der öffentliche Dienst muss sich im Hinblick auf den demografisch bedingten **Fachkräftemangel** neu aufstellen, um an **Attraktivität** zu gewinnen und so qualifizierte Arbeitskräfte an sich zu binden.

Mit dem dbb beamtenbund und tarifunion fordert die dbb bundesfrauenvertretung mehr **individuelle Arbeitszeitkonzepte** und eine entsprechende **Vielfalt**, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zulassen, sind notwendig. Dazu gehören alternierende Telearbeitsplätze und Gleitzeitmodelle ebenso wie Langzeitarbeitskonten und Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Teilzeitbeschäftigung muss zwischen Null und Hundert Prozent **flexibel** ermöglicht werden. Teilzeit darf nicht zwingend 50 Prozent bedeuten. Über 30 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wünschen sich höhere Arbeitszeiten. Teilzeitbeschäftigte schätzen ihre Aufstiegschancen schlechter ein als die von Vollzeitbeschäftigten, obwohl sie aus ihrer Sicht dieselbe Anerkennung für ihre Tätigkeit erhalten wie Vollzeitbeschäftigte (Bürgerbefragung öffentlicher Dienst vom 10.10. 2012).

Es müssen **flexible Einstiegsmöglichkeiten** ohne Mindestarbeitszeiten geschaffen werden. **Zeitvereinbarungen** müssen langfristig aber auch kurzfristig ermöglicht werden, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Arbeitszeit und Arbeitsleistung dürfen nicht miteinander gleichgesetzt werden. Moderne Arbeitszeitkultur muss weg von der aktuell bestehenden **Anwesenheitskultur** hin zu einer stärkeren Vertrauensarbeitszeit.

Gleitzeitmodelle müssen ohne Kernzeiten ermöglicht werden.

Genderkompetenz und **Genderbewusstsein** sind als Bildungsziele schon in die frühkindliche Erziehung einzubeziehen und in den schulischen Lehrplänen zu verankern, um die bestehenden Rollenbilder nachhaltig zu verändern.

Eine **aufstiegsförderliche Führungskultur** mit entsprechenden Personalentwicklungskonzepten ist zu etablieren, so dass Frauen und Männer ohne Karriereeinbußen Familienarbeit übernehmen können.

Die individuellen Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten sind durch **Wählbarkeit** der Arbeitszeiten im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Es muss problemlos ermöglicht werden, z.B. nach Familienphasen von Teilzeit in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln oder die Arbeitszeit flexibel aufzustocken. Auch Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten können hierfür positiv wirken. Teilzeit darf nicht zur „**Teilzeitfalle**“ werden.

Bei einem – grundsätzlich positiven – Wahlarbeitszeitgesetz käme es auf die **konkrete Ausgestaltung** an.

Berufe mit Fürsorgeanteilen, die nach wie vor üblicherweise von Frauen gewählt werden, müssen **aufgewertet** werden. Der Dienst am Mitmenschen ist gesamtgesellschaftlich unverzichtbar. Dem muss auch die **Bezahlungsstruktur** stärker Rechnung tragen. Anteile wie psychische Belastbarkeit und soziale Kompetenz sind stärker zu gewichten.

Familienarbeit ist stärker anzuerkennen. In Familienphasen erworbene Soft Skills müssen in die **Leistungsbewertung** im Erwerbsleben einbezogen werden.

Kindererziehungszeiten müssen auch für Kinder, die vor 1992 geboren sind, mit drei Jahren in der Alterssicherung berücksichtigt werden.

Die bestehende **Entgeltungleichheit** zwischen den Geschlechtern ist zu überwinden.

5. Die Angleichung der Zeitverteilung zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern und eine Stärkung der Partnerschaftlichkeit gehören mit zu den erforderlichen Schritten zu mehr Gleichstellung, da gegenwärtig die Zeitbedürfnisse erkennbar mit Zeitkonflikten einhergehen.

Welche Instrumente, Maßnahmen und gesetzlichen Regelungen sind dabei erforderlich, und welche mittelbaren und unmittelbaren Ziele können damit erreicht werden?

Eine partnerschaftliche Arbeitsaufteilung zwischen Männern und Frauen führt zu mehr **Zeitsouveränität** für alle.

Die Regelungen zu **Elterngeld** und **Elternzeit** müssen weiter entwickelt werden. die sogenannten „Partnermonate“ sind zu stärken. Ein Teilerntergeld über längere Zeiträume neben einer (Teilzeit-) Berufstätigkeit muss flexibel ermöglicht werden.

Das Gesetz über die **Familienpflegezeit** ist weiterzuentwickeln. Familienpflegezeit sollte mit einer **Lohnersatzleistung** ähnlich dem Elterngeld einhergehen. Mit der Verpflichtung, eine Ausfallversicherung zu finanzieren, werden einseitig die Beschäftigten benachteiligt. Familienpflegezeit sollte auch im **Beamtenbereich** ermöglicht werden.

Familienzeiten müssen auch **für Männer attraktiv** sein. Väter müssen mehr zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt werden. Die Zahlung von **Betreuungsgeld** ist hierfür kontraproduktiv und verfestigt das traditionelle Rollenbild. Das Betreuungsgeld bringt keine positiven Anreize; es darf nicht als billiger Ersatz für eine fehlende staatliche Betreuungsinfrastruktur missbraucht werden. Familienphasen dürfen nicht zum **Karrierehemmnis** werden.

Berufsbilder, die **Sorgetätigkeiten** wahrnehmen, müssen **aufgewertet** werden. Die psychische Belastung solcher Arbeitsfelder und dafür notwendige soziale Kompetenzen sind in diese Bewertung in Form von Leistungskriterien einzubeziehen.

6. **Welche Schlüsse sind rechtspolitisch aus der Erkenntnis zu ziehen, dass während bestehender Partnerschaft die Bereitschaft zur Solidarität groß ist, nach dem Scheitern der Partnerschaft aber kaum noch Bereitschaft besteht, (Mit-) Verantwortung für die Folgen asymmetrischer Rollenteilung zu übernehmen? Sind für einen fairen Nachteilsausgleich von in der Ehe gemeinsam getroffenen Entscheidungen Unterhaltsrecht und Güterrecht im Zusammenhang zu betrachten und kommt dem Ehegüterrecht nach der Unterhaltsrechtsreform von 2008 eine größere Bedeutung zu? Was halten Sie von der Einführung einer "Errungenschaftsgemeinschaft" (=gütergemeinschaftlicher (Wahl-) Güterstand)?**

Unterhalts- und Güterrecht stehen sowohl für die Ehezeit als auch für die nacheheliche Zeit in einem engen Zusammenhang für die materielle Situation. Die Unterhaltsreform von 2008 verlangt von Frauen schneller eine eigenständige Unterhaltssicherung und eine Rückkehr ins Erwerbsleben. Der Unterhalt knüpft wesentlich stärker als vorher an das Vorhandensein von Kindern an.

Bereits während der Ehezeit müssen Familien- und Erwerbsarbeit als gleichwertig nebeneinander stehende und sich ergänzende Teile anerkannt werden.

Zur Einführung der sog. Errungenschaftsgemeinschaft hat die dbb bundesfrauenvertretung keine Beschlusslage.

7. **Eine der Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechterungleichheit sind Rollenstereotypen z.B. in der Berufs- oder Studienwahl. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Mädchen und Frauen stärker für die (oft besser bezahlten) MINT-Berufe zu gewinnen?**

Junge Frauen brauchen mehr **Rollenmodelle** in MINT-Berufen. Mädchen müssen schon frühzeitig in der Schule stärker an mathematische und naturwissenschaftliche Fächer herangeführt werden. **Mentoring** und **Coaching** durch Frauen, die bereits in MINT-Berufen tätig sind, fördern das Interesse auf individuell-persönlicher Ebene. Dieses persönliche Engagement sollte verstärkt durch entsprechende **Programme** unterstützt werden. Initiativen wie der **Girl's Day** sollten weiter gestärkt werden, um Mädchen frühzeitig für technisch-mathematische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern.

8. **Zentrale Punkte, die Gleichstellung behindern, sind das Ehegattensplitting, die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Minijobs. Was müsste sich hierbei ändern?**

Der europäische Kontext im Steuerrecht geht von einer **Individualbesteuerung** aus. Das Ehegattensplitting ist demgegenüber eine spezifisch deutsche Rechtsgestaltung. Das Splitting muss modifiziert werden und sich stärker am Vorhandensein von **Kindern** orientieren.

Sozialversicherungspflichtige Tätigkeit muss Vorrang vor Minijobs haben. Die Minijobs sind abzuschaffen, damit Frauen ihre eigene und unabhängige soziale Sicherung aufbauen können.

Frauen müssen eine **eigene Existenzsicherung** erreichen können, unabhängig davon, ob sie sich für Familien- oder Erwerbsarbeit entscheiden. Freibeträge für Kinder sollten progressionsunwirksam ausgestaltet werden.

9. **Welche Schritte wären bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu tun, um die beschriebenen Nachteile (keine Brückenfunktion, mangelnde Durchlässigkeit zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung etc.) für Frauen abzumildern?**

Minijobs sind zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse **abzuschaffen**.

10. Der Erste Gleichstellungsbericht hält im Part „Erwerbsleben“ fest, dass die Frauenarmut in Deutschland zunehme, dass gerade die Alterszeit nicht abgesichert und der Niedriglohnsektor für Frauen eine Falle sei.

Wie bewerten Sie die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission, die Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen und einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen?

Frauen brauchen eine **eigenständige Existenzsicherung**.

Mindestlöhne sind dort sinnvoll, wo keine tarifvertragliche oder besoldungsrechtliche Regelung besteht.

Der **Niedriglohnsektor** darf nicht weiter gestärkt werden. Der Mindestlohn wird für den öffentlichen Dienst, der durchweg bestimmte Vorqualifikationen voraussetzt, nicht diskutiert.

Sollten Mindestlöhne eingeführt werden, so darf dies nicht dazu führen, die Entgelte im öffentlichen Dienst bis auf dieses Niveau absenken zu wollen.

11. Wie können und sollten Wiedereinstiege in Erwerbsarbeit gefördert werden? Welche Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu, welche Rolle dem (Ehe-) Partner? Welche Bedeutung könnte ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit nach einer familienbedingten Reduzierung auf Teilzeit haben? Welche Rolle spielen entlastende haushaltsnahe Dienstleistungen?

Die Bundesanstalt für Arbeit hat mit dem Programm „**Perspektive Wiedereinstieg**“ in Kooperation mit dem BMFSFJ einen guten Weg beschritten. Die Beratungsangebote müssen ausgebaut werden und zwar nicht nur für Frauen, die nach Familienphasen erstmals in den Beruf einsteigen, sondern auch für Berufsrückkehrerinnen. Dabei ist der öffentliche Dienst stärker als bisher einzubeziehen. Die „**stille Reserve**“ muss mobilisiert werden.

Ein **Rückkehranspruch** auf eine **Vollzeitarbeitsstelle** wäre ein positiver Schritt, um Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf nach Familienphasen zu erleichtern. Arbeitgeber, Dienstherrn und Ehepartner müssen mit ins Boot geholt werden, damit der berufliche Wiedereinstieg gelingt.

Haushaltsnahe Dienstleistungen müssen sozialversicherungspflichtig aber gleichwohl zu erschwinglichen Preisen angeboten werden, die sich auch Verdienerinnen mittlerer Einkommen leisten können, um das familiäre Zeitmanagement zu entlasten.

Der Ausbau von haushaltsnahen Dienstleistungen ist ein wichtiger Baustein für den beruflichen Wiedereinstieg der Frauen ins Berufsleben. Haushaltsnahe Dienstleistungen sind **steuerlich zu fördern**, z.B. durch die Absetzbarkeit als Werbungskosten oder durch ein Gutscheinmodell.

Die Frage, ob nach einer familienbedingten Reduzierung der Arbeitszeit ein **Rückkehranspruch** auf Vollzeit bestehen muss, greift zu kurz. Die arbeitsrechtlichen **Gestaltungsmöglichkeiten** müssen nach einer familienbedingten Reduzierung des

Arbeitsumfanges erweitert werden. Je nach Lebensabschnitt muss die Möglichkeit bestehen, die Arbeitszeit zu **reduzieren** oder **aufzustocken**.

Für den reibungslosen beruflichen Wiedereinstieg sind **alle Beteiligten** gefordert.

Anreize für längere Erwerbsunterbrechungen müssen unterbleiben.

12. Wie bewerten Sie die Notwendigkeit von gesetzlichen Regelungen für Frauen in Führungspositionen durch eine gesetzlich festgelegte Quote sowie für gesetzliche Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und die im Gutachten dazu empfohlenen Maßnahmen?

Die **Entgeltgleichheit** hält sich in Deutschland seit Jahren auf gleichbleibend hohem Niveau. Sie ist im europäischen Vergleich besonders ausgeprägt.

Statistiken von Destatis aus dem Jahr 2009 weisen aus, dass der **Lohnabstand** in Bereichen, in denen viele Frauen arbeiten, aber Männer führen, besonders ausgeprägt ist. Im Schnitt beträgt der Lohnabstand für den öffentlichen Bereich acht Prozent. Der öffentliche Dienst braucht verlässliche **Geschlechtermargen** von mindestens 30 Prozent mit klaren zeitlichen Zielvorgaben und Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterreichung der Ziele.

Die Berufsbilder „typischer Frauenberufe“ müssen neu bewertet und **aufgewertet** werden. Kriterien wie z.B. soziale Verantwortung und psychische Belastbarkeit müssen stärker in die Bewertung eingehen.

Geschlechterspezifische **Statistiken** und Statistiken nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung sind notwendig, um gezielt vorgehen zu können.

Um verlässliche, aussagekräftige und vergleichbare einheitliche Statistiken über Führungspositionen bei Bund, Ländern und Kommunen zu erstellen, ist es zunächst notwendig, den Begriff der **Führungsposition** klar zu **definieren**. Dies kann aufgabenabhängig oder nach der Einkommensstufe/Besoldungsgruppe geschehen; es sollte aber einheitlich gehandhabt werden, um repräsentative Ergebnisse zu erhalten.

Im öffentlichen Dienst sind zwar durch Besoldungstabellen und Tarifverträge **Regelungsautomatismen** vorgegeben, die für sich genommen geschlechtsneutral sind. Gleichwohl beträgt der **Lohnabstand** im deutschen öffentlichen Dienst **acht Prozent**. Allerdings wirken sich die Beurteilungsmechanismen gegen Frauen aus. So erhalten Teilzeitbeschäftigte (in der Regel Frauen) signifikant schlechtere Beurteilungen als Männer. Dadurch wird der Aufstieg gehemmt und der Karriereknick ist vorprogrammiert.

Die **Beurteilungs- und Einstufungskriterien** sind diskriminierungsanfällig. Beurteilungs- und Bewertungskriterien müssen **transparenter** und **diskriminierungsfrei** ausgestaltet werden. Die Leistungsbeurteilung muss soziale Kompetenzen, die in Familienphasen erworben werden, stärker berücksichtigen.

- 13. Wie bewerten Sie die Forderung des Sachverständigengutachtens des Ersten Gleichstellungsberichtes, im Komplex „Entgeltgleichheit“ den „Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten“ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich zu verankern (S. 243)?**

Ein solcher Schritt ist **positiv** zu bewerten.

- 14. Vor einigen Monaten gab es Berichte, nach denen deutsche Unternehmen Nachteile bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland befürchten müssten, wenn es in Deutschland keine Frauenquote gebe. Sind Ihnen solche Sorgen von Unternehmen bekannt und wie schätzen Sie eine solche Gefahr ein?**

Die dbb bundesfrauenvertretung beschäftigt sich mit dem öffentlichen Dienst. Aussagen zum Unternehmensbereich und zur Wirtschaft können nicht getroffen werden.

- 15. Was halten Sie von der verpflichtenden Einführung von Gleichstellungsindikatoren(Glix) bei Bundesministerien und obersten Bundesbehörden, um den Anteil der Geschlechter in den einzelnen Ebenen transparent zu machen?**

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt Maßnahmen, die **Messbarkeit** und **Transparenz** schaffen. Gleichstellungsindikatoren können zu Messbarkeit und Transparenz beitragen und sind deshalb positiv. Dadurch können Defizite aufgezeigt werden, die dann gezielt verändert werden können.

Die Veränderungen hin zu mehr Gleichberechtigung würden sich im Idealfall in einer Änderung der Gleichstellungsindikatoren niederschlagen. Die über Gleichstellungsindikatoren erlangte Datenlage schafft Vergleichbarkeit für die Evaluation von Maßnahmen. Deswegen ist der sachgerechte Zuschnitt der Gleichstellungsindikatoren besonders wichtig. Die Gleichstellungsindikatoren müssten speziell auf die Belange und Bedürfnisse im öffentlichen Dienst abgestimmt werden. Bei der Erarbeitung ist die Beteiligung der Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert seit langem aufgeschlüsselte Statistiken, die die Gleichstellungsdefizite aufzeigen können (Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung, Aufschlüsselung nach Teilzeit/Vollzeit, Länge von Berufsunterbrechungen und Karriereentwicklung, Definition und Frauenanteil bei Führungspositionen, Entwicklung der Entgeltgleichheit...). Hier spricht sich die dbb bundesfrauenvertretung vor allem für die Entwicklung einer einheitlichen Definition von Führungskräften im öffentlichen Dienst auf Bundes-, Landes- und Kommunal ebene aus.

Es ist notwendig, Führungskräfte auch nach ihrer Genderkompetenz und danach zu beurteilen, ob sie die Zielvorgaben im Bereich Gleichstellung erreicht haben. Auch dies könnte in die Gleichstellungsindikatoren einbezogen werden.

16. Welche Schlüsse lassen sich aus der Analyse des Gleichstellungsberichts für zukünftige Reformen der Rentenversicherung ziehen? Ist es im Sinne des Berichts naheliegend, die Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf 3 Jahre aufzustocken? Was halten Sie von einem permanenten Rentenanwartschaftssplitting?

Auch das Rentensystem muss die **Lebensverlaufsperspektive** berücksichtigen. Zeitliche Vorgaben müssen auch mit weiblichen Erwerbsverläufen erreichbar sein. Die Kriterien müssen niederschwellig angesetzt werden.

Kindererziehungszeiten sollten auch für vor 1992 geborene Kinder mit drei Jahren Erziehungszeit je Kind berücksichtigt werden.

Pflegezeiten müssen in der Altersversorgung deutlich besser als bisher systemgerecht berücksichtigt werden.

Ein permanentes **Rentenanwartschaftssplitting** – bereits in der laufenden Ehe – würde die im Scheidungsverfahren möglicherweise entstehenden Auseinandersetzungsschwierigkeiten minimieren. Es müsste ggf. auch auf andere Versorgungssysteme systemgerecht übertragen werden. Ein solches Splitting würde die Hinterbliebenenversorgung ausschließen – deshalb ist es fraglich, ob ein solches Modell in jedem Falle für die betroffenen Frauen wirtschaftlich sinnvoll wäre.

Berlin, 10. Oktober 2012