



Inhalt

aktuell

+++ Parlamentsdialog zur Beurteilungspraxis im öffentlichen Dienst: Teilzeitkräfte – verdonnert zu „lebenslanglich zweitrangig“

+++ Sachverständigengutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht: Gleichstellungsgesetze werden nachlässig umgesetzt

+++ Bundestag verabschiedet Gesetz für mehr Lohntransparenz: Kein „echtes“ Lohngleichheitsgesetz

+++ Zehn Jahre Equal Pay Day in Deutschland

+++ Mutterschutzreform: Mehr Schutz für junge Mütter

+++ Bundesfrauentag der DPVKOM: „Vielfalt leben“ für mehr Gleichberechtigung

+++ dbb bundesfrauenvertretung vor Ort: Gut informiert in der Bundeswehrverwaltung

tipp

+++ 13. Frauenpolitische Fachtagung 2017: Jetzt anmelden!

+++ Seminartipp: Sicherheit am Arbeitsplatz

mehrwert

+++ Unterhaltung gewinnen: MARIE CURIE – Der Film

+++ Wissenswert: dbb zum Kitaausbau – Nicht nur Masse, sondern Klasse

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

Den Frauen gerecht werden

Seit vielen Jahrzehnten engagiert sich die dbb bundesfrauenvertretung für die Rechte von Frauen in der Arbeitswelt. Und immer wieder müssen wir feststellen: Wenn es um Gesetze geht, die Frauen mehr Rechte zusprechen sollen, wird in der Politik am härtesten verhandelt. Aktuelles Beispiel: das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Hier ist bisher kein Konsens in Sicht.

In den vergangenen Wochen sind zwei weitere Gesetze (immerhin!) verabschiedet worden, die Frauen besseren Schutz und bessere Chancen in der Arbeitswelt versprechen: das neue Mutterschutzgesetz (Seite 5) und das Gesetz für mehr Lohngleichheit (Seite 4). Beiden Gesetzen gingen langwierige Debatten voraus, keines der beiden Regelwerke wird den Ansprüchen der betroffenen Frauen wirklich gerecht.

Auch heute noch – trotz Mutterschutz- und Elternzeitregelungen – müssen Väter und Mütter in der Elternzeit mit Repressionen rechnen: Befristete Arbeitsverträge werden nicht verlängert, mit Abfindungen werden sie zur Kündigung gedrängt oder am ersten Tag nach ihrer Rückkehr in den Job einfach entlassen. Besser stellt sich die Situation im öffentlichen Dienst dar. Doch auch hier fallen jene in der Gunst der Vorgesetzten zurück, die die gesetzlichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – sprich Elternzeit und Teilzeit – für längere Zeit nutzen. Sie werden schlicht nicht oder nur sehr zögerlich befördert (Seite 2).

Wir haben es satt! Die Arbeitgeberblockade gegen die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung der Geschlechter muss endlich aufgebrochen werden. Das Sachverständigengutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht (Seite 3) zeigt hierfür klar die Richtung auf: Erwerbs- und Sorgearbeit müssen zusammen gedacht werden. Vor allem die Arbeit im Haushalt, die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen muss aufgewertet werden – gesellschaftlich und monetär.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Parlamentsdialog zur Beurteilungspraxis im öffentlichen Dienst

Teilzeitkräfte – verdonnert zu „lebenslanglich zweitrangig“

Wie können das Beurteilungssystem und die Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst diskriminierungsfrei gestaltet werden, damit Frauen und Männer gerechte Aufstiegschancen erhalten? Darüber hat die dbb bundesfrauenvertretung am 22. März 2017 bei einem parlamentarischen Frühstück mit Bundestagabgeordneten aller Fraktionen gesprochen.

„Seit mehr als drei Jahrzehnten werden wir durch Vorgesetzte in unserer beruflichen Entwicklung entscheidend benachteiligt. All unsere Beschwerden verhallen ohne Auswirkung. Wir benötigen dringend Ihre Hilfe.“ Diese Zeilen stammen aus einer Zuschrift, wie sie die dbb bundesfrauenvertretung immer häufiger erhält. Die Urheberinnen sind Frauen, die seit Jahren engagiert im öffentlichen Dienst tätig sind – viele in Teilzeit, fast alle mit familiären Verpflichtungen. „Bei durchschnittlicher dienstlicher Beurteilung und entsprechender Erfahrungsstufe erreichen viele nicht mehr als die Besoldungsgruppe A 8 im mittleren Dienst beziehungsweise A 11 im gehobenen Dienst. Mehr ist nicht drin. Auch die Höhe der Altersbezüge ist damit besiegelt. Diese Frauen sind verdonnert zu lebenslanglich zweitrangig“, erklärte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer in ihrem Eingangsstatement gegenüber den Parlamentsvertreterinnen und -vertretern.

Aus Mangel an Transparenz

Auch die Bundestagsabgeordnete Kirsten Lühmann bestätigte als Gastgeberin des parlamentarischen Dialogs die Erfahrungen der betroffenen Frauen. Sie hatte zu Beginn ihrer Beamtenlaufbahn bei der Polizei ähnliches erfahren müssen. Ihr damaliger Dienstherr hatte sie um Verständnis gebeten, dass ein Kollege bevorzugt befördert würde. Er habe eine Familie zu ernähren. Lühmann war zu diesem Zeitpunkt schwanger mit ihrer ersten Tochter. „Der öffentliche Dienst ist bei der Auslegung der Gleichstellungsvorgaben genauso kreativ wie die Arbeitgeber in der freien Wirtschaft.“ Geschuldet sei dies unter anderem der mangelnden Transparenz bei den Beurteilungsverfahren. „Wir brauchen hier eine gesetzliche Regelung, die Beurteilungsstatistiken für die Bundesverwaltung vorschreibt“, so Lühmann.

Bisher würde das Thema der ungleichen Aufstiegschancen und daraus

resultierende Verdienstunterschiede ausschließlich im Kontext der freien Wirtschaft diskutiert, kritisierte Wildfeuer. „Wir wollen den Fokus auf den öffentlichen Bereich richten. Auch hier gibt es ein Gender Pay Gap von rund acht Prozent. Auch hier wirken sich familiäre Auszeiten und Teilzeit negativ auf die berufliche Entwicklung aus.“ Insbesondere die Kriterien, die der dienstlichen Beurteilung zugrunde lägen müssten überprüft und an die heutige Zeit angepasst werden – „inhaltlich, sprachlich und ohne Stereotype zu bedienen“, betonte Wildfeuer.

„Genderbequem“ formulieren

Auf den öffentlichen Dienst bezogen könne eine gendergerechte Formulierung der Beurteilungskriterien viel bewirken, um Frauen verstärkt in Führungspositionen zu bringen, verdeutlichte auch Entgeltexpertin Henrike von Platen. Keiner spreche über ‚die Männer im öffentlichen Dienst‘, die keine Führungspositionen anstrebten. Aber viele unterstellten ‚den Frauen im öffentlichen Sektor‘, dass sie Führungsverantwortung scheuten. „Indem wir darüber sprechen, kreieren wir Fakten. Deshalb müssen wir unsere Ziele positiv und genderbequem formulieren“, machte von Platen deutlich.

Angesichts der Gemengelage im Landesdienst in NRW – dort wurde das Dienstrecht geändert, um Frauen bevorzugt befördern zu können – müsse sich die Politik auch mit dem Beurteilungssystem im Bundesdienst auseinandersetzen. „Wenn der Bund vorangeht, können die Länder folgen“, machte Wildfeuer unmissverständlich klar. Parallel dazu müsse man wegkommen von der Präsenzkultur, die Anwesenheit im Büro mit Leistung gleichsetze. Vielmehr müssten weitere Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit geschaffen werden. In der Folge würden sich die negativen Auswirkungen von Teilzeit auf die Karriereentwicklung für Männer und Frauen verringern. Wildfeuer lud die anwesenden Abgeordneten dazu ein, den Dialog mit den weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiterzuführen und gemeinsame Lösungsansätze für ein diskriminierungsfreies Fortkommen zu erarbeiten. Eine gute Gelegenheit dafür böte sich im Rahmen der Frauenpolitischen Fachtagung am 11. Mai 2017 im dbb forum berlin, die das Thema vertieft aufgreife. ■



13. Frauenpolitische Fachtagung 2017

Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!

11. Mai 2017, 10 bis 16 Uhr, dbb forum berlin

Auch im öffentlichen Dienst, der als frauen- und familienfreundlich gilt, bleiben Frauen in den Führungsebenen unterrepräsentiert. Paradox ist, dass ausgerechnet Maßnahmen, wie Tele- und Teilzeitarbeit, die Frauen ein familienfreundliches Berufsleben ermöglichen sollen, sie in ihrer Karriereentwicklung ausbremsen.

Auf der 13. Frauenpolitischen Fachtagung nimmt die dbb bundesfrauenvertretung die Mechanismen in den Blick, die weibliche Beschäftigte

im öffentlichen Dienst im beruflichen Fortkommen behindern. Wie wird Arbeitsleistung im öffentlichen Dienst bewertet? Welche Rolle spielen unterbewusste Geschlechterstereotype bei der dienstlichen Beurteilung? Wie können formalisierte Beurteilungs- und Beförderungsverfahren mit Blick auf das Konzept von Arbeiten 4.0 geschlechtsneutral weiterentwickelt werden? Und: Wie weit darf Frauenförderung gehen?

Unter dem Schlagwort „Frauenförderung 4.0“ wollen wir gemeinsam

mit Expertinnen und Experten aus den Rechtswissenschaften, der Genderforschung, der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaftspsychologie neue Ansätze für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst entwickeln.

Mehr zum Tagungsprogramm und unseren Referentinnen und Referenten unter www.frauen.dbb.de. Anmeldung an frauen@dbb.de.

#Frauenförderung40

Sachverständigengutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht

Gleichstellungsgesetze werden nachlässig umgesetzt



Die dbb bundesfrauenvertretung hat das Sachverständigengutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung begrüßt. „Der Bericht ist nicht nur wegweisender Leitfadens zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern legt die Schwachstelle bei der Gleichstellung im öffentlichen Dienst bloß: Dort gibt es zwar Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetze, die die Situation für Frauen regeln sollen. Allerdings führen Nachlässigkeiten bei der Umsetzung dieser Gesetze zu indirekter Diskriminierung weiblicher Beschäftigter“, stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 29. März 2017 heraus.

Deutlich werde dies, wenn man die Karriereentwicklung von Männern und Frauen in den Blick nimmt. „Das Sachverständigengutachten stellt eindeutige Unterschiede im Fortkommen von Frauen und Männern aufgrund der Diskriminierungsanfälligkeit der Personalbeurteilung fest. Das deckt sich mit unseren Beobachtungen aus der Personalratsarbeit: Teilzeitarbeit und familiäre Auszeiten wirken sich grundsätzlich negativ auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus. Da überwiegend Frauen in Teilzeit tätig sind, werden sie auch im öffentlichen Dienst auffallend zurückhaltend befördert“, betonte Wildfeuer.

Insbesondere mit Blick auf die nachrückende Generation müsse die

Politik sich hier für einen Wandel der Führungskultur einsetzen. „Teilzeit darf nicht länger als ‚weibliches Vereinbarkeitsmodell‘ präferiert werden. Was wir dringend brauchen, sind innovative Angebote, die auch für Männer attraktiv sind, um familiäre und berufliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen“, betonte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Laut Sachverständigenkommission scheiterten progressive Modelle der Arbeitszeitorganisation im öffentlichen Dienst häufig daran, dass zu wenige Planstellen zur Verfügung stehen. Anstelle der Teilung einer Vollzeitstelle in zwei 50-Prozent-Stellen, sollte stets die Möglichkeit geprüft werden, Job-Tandems auch in zweimal 75 Prozent zu ermöglichen. „Hier

stimmen wir voll und ganz mit der Sachverständigenkommission überein“, so Wildfeuer.

Das Sachverständigengutachten bildet die Grundlage des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung und unterbreitet auf der Basis wissenschaftlicher Befunde konkrete Vorschläge, wie Fortschritte in der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter erzielt werden können. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die ehrenamtlich tätige Sachverständigenkommission über die aktuelle Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst informiert und auf Benachteiligungen hinsichtlich der beruflichen Entwicklung hingewiesen. Bereits beim Ersten Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2011 hatte die dbb bundesfrauenvertretung beratend mitgewirkt.

Der ausführliche Bericht der Sachverständigenkommission im Internet: **„Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.“** www.gleichstellungsbericht.de ■



Bundestag verabschiedet Gesetz für mehr Lohntransparenz

Kein „echtes“ Lohngerechtigkeitsgesetz

Der Bundestag hat dem Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zugestimmt. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung war das Gesetzesvorhaben längst überfällig. Dennoch bleibt das verabschiedete Regelwerk hinter den Erwartungen zurück. „Wir haben uns von der großen Koalition mehr Mut erhofft, ein echtes Lohngerechtigkeitsgesetz umzusetzen, das diesen Namen auch verdient“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 31. März 2017 deutlich.

Einen zentralen Schwachpunkt des Gesetzes sehen dbb und dbb bundesfrauenvertretung im eingeschränkten Wirkungsbereich des individuellen Auskunftsanspruchs. „Wer in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten tätig ist, hat das Nachsehen. Damit haben Frauen, die in kleinen und Kleinstbetrieben tätig sind, keine Chance, sich über ihre Lohnsituation ein verlässliches Bild zu verschaffen“, betonte Wildfeuer.

Auch für den öffentlichen Dienst und seine privatisierten Bereiche sei das Gesetz nur bedingt anwendbar.

Zu sehr komme das Gesetz den Arbeitgebern entgegen. „Der Fokus liegt auf der Selbstverpflichtung der Unternehmen, für mehr Transparenz und gerechte Löhne zu sorgen. Die Bringschuld lastet aber auf den Schultern der Arbeitnehmenden und deren Vertretungen. Hier hat die Politik nichts aus den Erfahrungen mit der freiwilligen Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gelernt.“ Zudem fehlten wirkungsvolle Sanktionsmechanismen, um Verstöße gegen eine gerechte Bezahlung nachhaltig und wirkungsvoll zu ahnden. „Arbeitgeber werden lediglich aufgefordert, Entgeltregelungen und Entgeltbestandteile alle fünf Jahre zu prüfen. Erschwerend kommt hinzu, dass Unternehmen frei wählen können, nach welcher Methode sie die freiwillige Prüfung durchführen möchten. Die statistische Vergleichbarkeit bleibt damit auf der Strecke“, stellte Wildfeuer klar.



© gguy / Fotolia.com

Zehn Jahre Equal Pay Day in Deutschland

Unter dem Motto „Endlich partnerschaftlich durchstarten“ hatte die Equal Pay Day Initiative am 18. März 2017 zum Equal Pay Kongress in Berlin im Paul-Löbe-Haus eingeladen. Neben Fragen zu Unternehmenskulturen, Partnerschaftlichkeit, Rollenstereotypen, Lohntransparenz stand auch das Thema Arbeitszeit auf der Kongressagenda. Vor Ort informierte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer zur Situation im öffentlichen Dienst.

„1906 wurde erstmalig die Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen thematisiert. 111 Jahre danach kämpfen wir immer noch darum. Auch im öffentlichen Dienst gibt es ein Gender Pay Gap von acht Prozent, unter anderem weil 84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Eine Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche wirkt sich negativ auf die dienstliche Beurteilung und damit auch auf Beförderungen und Höhergruppierungen aus. Das minimiert das aktive Gehalt und auch die Pension fällt in der Folge niedriger aus. Die Ressource „Frei-Zeit, Familien-Zeit“ muss den gleichen Stellenwert wie Arbeitszeit erhalten. Für Beschäftig-

te, für Arbeitgeber – öffentliche wie privatwirtschaftliche –, aber auch für die Politik muss eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit das höchste Gut sein – vor allem mit Blick auf den Wandel der Arbeitswelt“,

stellte Wildfeuer heraus. Im Worldcafé wurde hierzu eifrig diskutiert. Auch Staatssekretär Ralf Kleindieck und die Vertreterinnen und Vertreter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisierten die aktuelle Situation.



© BPW Germany - Oliver Bekté

Von links: Henrike von Platen, Past Präsidentin BPW Germany und FairPay-Expertin, Astrid Hollmann, stellv. dbb Bundesvorsitzende, Edda Schliepack, Bundesfrauensprecherin des SoVD, Hannelore Buls, Vorsitzende Fachausschuss Bundestagswahl 2017 im Deutschen Frauenrat, Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Uta Zech, Präsidentin BPW Germany und Dr. Carola Reimann, stellv. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion.

Mutterschutzreform

Mehr Schutz für junge Mütter

Die große Koalition hat sich auf die Novellierung des Mutterschutzgesetzes geeinigt. Damit ist der erste Schritt hin zu einem modernen Mutterschutzgesetz getan. Die Reform soll Frauen zukünftig noch besser bei der Vereinbarung

von Beruf, Schwangerschaft und Stillzeit unterstützen. Zukünftig sollen neben Arbeitnehmerinnen insbesondere auch Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen im Mutterschutzgesetz berücksichtigt werden.

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt diese Ausweitung des Personenkreises. Bei der Umsetzung müsse aber gewährleistet sein, dass schwangere und stillende Frauen in ihrer Berufsausbildung beziehungsweise während eines Studiums keine Nachteile erleiden. „Arbeitgeber, Behörden, Schulen und Hochschu-

lung des Arbeitsplatzes auch die der Schule beziehungsweise Hochschule ins Auge gefasst werden. Zu beachten seien hierbei physische und psychische Gefahren. Hierzu gehören laut dbb bundesfrauenvertretung nicht nur die Wirkungsstätte an sich, sondern auch die Zu- und Abwege. „Auch im öffentlichen

neue Mutterschutzgesetz. Danach sollen Beschäftigungsverbote in bestimmten Fällen nicht mehr gegen den Willen der schwangeren Frauen möglich sein. Vielmehr sollen ihre Arbeitsplätze umgestaltet werden, um Gesundheitsgefährdungen auszuschließen, heißt es seitens des Familienausschusses im Bundestag.



© Photographeeur / Fotolia.com

len müssen hier flexible Regelungen für Frauen in der Zeit des Mutterschutzes gewährleisten. Neben dem gesundheitlichen Mutterschutz setzen wir uns perspektivisch auch für eine finanzielle Unterstützung dieser Personengruppe ein“, machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung deutlich. Der geltende Mutterschutz beinhaltet zwar den gesundheitlichen Schutz sowie die Lohnfortzahlung für Arbeitnehmerinnen. Die Novellierung sehe jedoch keinerlei finanzielle Unterstützung für Schwangere und junge Mütter in der Ausbildung vor. „Für eine Unterbrechung der Studien- beziehungsweise Ausbildungszeit ist dies aber dringend notwendig“, so Wildfeuer.

Darüber hinaus müsse neben der besonderen Gefährdungsbeurteilung

Dienst müssen sich Arbeitgeber und Personalräte mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen, da die besondere Gefährdungsbeurteilung der Mitbestimmung unterliegt“, so die Vorsitzende.

Längere Schutzfristen und Nachtarbeitsverbot

Das Gesetz sieht zudem eine Verlängerung der Schutzfristen von acht auf zwölf Wochen für Frauen nach der Geburt eines behinderten Kindes vor. Neu aufgenommen in das Mutterschutzgesetz wird ein viermonatiger Kündigungsschutz für Frauen bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Ebenfalls vorgesehen ist die Integration der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz in das

Kritisch zu sehen sind aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung hingegen die neuen Möglichkeiten, auch Sonn- und Feiertagsarbeit auf freiwilliger Basis zu ermöglichen. Hier hatte sich der zuständige Ausschuss für ein prinzipielles Nachtarbeitsverbot für schwangere oder stillende Frauen von 20 Uhr bis 6 Uhr ausgesprochen. Die aktuelle Gesetzesvorlage räumt aber auch Ausnahmen ein: Eine Beschäftigung bis 22 Uhr soll durch ein behördliches Genehmigungsverfahren ermöglicht werden, wenn die Frau dem ausdrücklich zustimmt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Bundesfrauentag der DPVKOM

„Vielfalt leben“ für mehr Gleichberechtigung

Rund 40 stimmberechtigte Delegierte aus dem gesamten Bundesgebiet stellten am 18. und 19. März 2017 die Weichen für die zukünftige Frauenarbeit der DPVKOM. Beim Bundesfrauentag der DPVKOM im dbb forum siebengebirge in Königswinter-Thomasberg unter dem Motto „Vielfalt Leben“ wählten die anwesenden Frauen nicht nur einen neuen Vorstand der Bundesfrauengruppe, sondern verabschiedeten auch zahlreiche Anträge und Entschlüsse.



V.l.: Vorstandsmitglied der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Hengst, stellvertretende DPVKOM-Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus, DPVKOM-Bundesfrauenvorsitzende Angelika Pütz und DPVKOM-Bundesvorsitzender Volker Geyer.

Bei der Neuwahl des Bundesfrauenvorstandes wurde die bisherige Vorsitzende der DPVKOM-Bundesfrauengruppe, Angelika Pütz, mit einem tollen Wahlergebnis in ihrem Amt bestätigt. Für die 64-Jährige aus dem Landesverband NRW stimmten rund 95 Prozent der Delegierten mit Ja. Zu ihren Stellvertreterinnen wurden erneut die Kolleginnen Angelika Heine (Regionalverband Mitte), Beate „Rosi“ Arendt, Ines Langs (beide Landesverband NRW), Eva Eser (Regionalverband Südwest) sowie erstmals Marion Röhlig (DPVKOM Bayern) und Helena Meyer (Regionalverband Nord) gewählt.

Vor der Neuwahl des Bundesfrauenvorstandes hatten die anwesenden Gäste im Rahmen der öffentlichen Veranstaltung am 18. März unter anderem auf die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Frauenarbeit hingewiesen und gleichzeitig wichtige frauenpolitische Forderungen bekräftigt. Neben der nordrhein-westfälischen SPD-Landtagsabgeordneten Renate Hendricks und der Abteilungsleiterin Beamtenangelegenheiten bei der Deutschen Post DHL Susanne Armbruster richtete

dingte Teilzeiten und Sonntagsarbeit seien beispielsweise die Folge. „Die Digitalisierung ist nicht aufzuhalten, aber sie muss verantwortlich eingeführt werden. Starke gewerkschaftliche Interessenvertretungen sowie die Personalvertretung werden diesen Prozess eng begleiten. Denn es muss zu einer Win-Win Situation für Arbeitgeber und Beschäftigte führen“, machte Hengst deutlich.

Der DPVKOM-Bundesvorsitzende Volker Geyer und seine Stellvertreterin Christina Dahlhaus stellten in ihren Reden nicht nur die aktuelle Situation in den Postnachfolgeunternehmen dar, sondern gingen auch auf die Frauenarbeit in der DPVKOM ein. Beide dankten den anwesenden Frauen für das an den Tag gelegte gewerkschaftliche Engagement und freuten sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Am zweiten Tag des Bundesfrauentages stand die Beschlussfassung über rund 20 Anträge und zwei Entschlüsse im Mittelpunkt. Dabei sprachen sich die DPVKOM-Frauen nicht nur für bessere Aufstiegschancen insbesondere für Frauen bei der Deutschen Post AG aus, sondern forderten auch eine bessere Kontrolle der zulässigen Gewichte in Briefzentren und im Bereich der Zustellung. In den beiden Entschlüssen zu den Themen „Arbeit 4.0“ und „Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Karriere im Beruf“ forderten die DPVKOM-Frauen unter anderem ein Mindesthonorar für zeitbasierte Dienstleistungen, ein Recht auf Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sowie eine vollständige Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rente und Pension.



Der neue Bundesfrauenvorstand der DPVKOM: (v. l.) Beate Arendt, Helena Meyer, Eva Eser, Bundesfrauenvorsitzende Angelika Pütz, Ines Langs, Angelika Heine und Marion Röhlig.

dbb bundesfrauenvertretung vor Ort:

Gut informiert in der Bundeswehrverwaltung

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer hat am 24. März 2017 das Frauenseminar des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (VBB) in Nürnberg zu aktuellen Themen der dbb bundesfrauenvertretung informiert.

Mit Blick auf den digitalen Wandel im öffentlichen Dienst müssten die Chancen, aber auch die Risiken, die eine zunehmende Digitalisierung der Verwaltung mit sich bringen, berücksichtigt werden, betonte Wildfeuer. Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Dreifachbelastung durch Arbeit, Haushalt und familiäre Verpflichtung könnten zu mehr Stress und gesundheitlichen Problemen führen – mit der Folge längerer gesundheitlicher Ausfallzeiten. Der Einsatz mobiler Technologien ermögliche andererseits eine flexiblere Arbeitsorganisation und erleichtere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Hier gilt es zum Beispiel durch Dienstvereinbarungen den Schutz der Beschäftigten sicherzustellen“, so die Vorsitzende.

Hinsichtlich der Frage, wie das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst diskriminierungsfrei gestaltet werden könne, habe sich der dbb Bundeshauptvorstand dafür ausgesprochen, auf ein gegendertes Beurteilungsverfahren und zeitgemäße, gegenderte Formulierungen der Beurteilungskriterien hinzuwirken, berichtete Wildfeuer. „Um Diskriminierung auszuschließen, müssen Beurteilungskriterien klar formuliert werden und dürfen nicht unterschiedlich auslegbar sein.“



Frauenseminar im Mai – Jetzt Platz sichern!

Sicherheit am Arbeitsplatz – Gewaltprävention

Gewalt am Arbeitsplatz – von der verbalen Attacke bis zum tätlichen Angriff – ist für viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst keine Ausnahme mehr. Öfter als Männer werden Frauen Opfer gezielter Übergriffe. Wie Sie sich als Frau im öffentlichen Dienst besser vor Konflikten und gewalttätigen Auseinandersetzungen schützen können, vermittelt die dbb bundesfrauenvertretung in einem zweitägigen Seminar.

18. bis 20. Mai 2017 Seminarnummer 2017 B115 SK
dbb forum siebengebirge Zum Seminarprogramm

In praktischen Übungen lernen Sie, potenzielle Gefahrensituationen zu erkennen und richtig einzuschätzen. Sie erfahren, welche Arten von Konflikten es gibt und wie Sie diese lösen können. Wie verhalte ich mich in einer Konfliktsituation richtig, um gewalttätige Angriffe vorzubeugen? Und: Welche Rolle spielt etwa Deeskalation als ein Mittel zur Gewaltprävention? Unter professioneller Anleitung reflektieren Sie ihre persönlichen Erfahrungen und Ihr Verhalten in Gefahrensituationen. Darüber hinaus erhalten Sie hilfreiche Tipps, welche rechtlichen Möglichkeiten Betroffene haben und wie man mit organisatorischen Maßnahmen den Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz erhöhen kann.



Unterhaltung gewinnen

MARIE CURIE – Der Film

1903 erhält die Wissenschaftlerin Marie Curie (Karolina Gruszka) als erste Frau gemeinsam mit ihrem Mann Pierre (Charles Berling) den Nobelpreis für Physik. Nur kurze Zeit später, mit gerade Mitte dreißig und als junge Mutter zweier Kinder, verliert sie Pierre durch einen tragischen Unfall. Dennoch geht sie ihren Weg unerschütterlich weiter, setzt in einer von Männern dominierten Welt ihre gemeinsamen Forschungen alleine fort und erhält als erste Frau einen Lehrstuhl an der Pariser Sorbone. Als sie sich dann, nach einer langen Zeit der Trauer um ihren geliebten Mann, in den verheirateten Wissenschaftler Paul Langevin (Arieh Worthalter) verliebt und sich auf eine Affäre mit ihm einlässt, löst sie einen heftigen Skandal aus. Denn just in dem Moment, als ihr der zweite Nobelpreis zuerkannt werden soll und die ehrwürdige Académie des sciences über die Aufnahme Marie



Curies in ihren Kreis berät, klagt sie die Pariser Presse – auch auf Betreiben von Pauls rachsüchtiger Ehefrau – öffentlich als Ehebrecherin an. Im vollen Glanze ihres Ruhms wird Marie Curie zum Ziel übler Difamierungen und muss bitterlich erfahren, wie unvereinbar Vernunft und Leidenschaft sein können...

Mit MARIE CURIE wirft Regisseurin Marie Noëlle einen sehr persönlichen Blick auf das bewegte Leben der zweifachen Nobelpreisträgerin.

Sie konzentriert sich in ihrem Film auf die Jahre zwischen der Verleihung der beiden Preise, die für Marie Curie von tragischen Ereignissen wie dem Tod ihres Mannes und wissenschaftlichen Mitstreiters Pierre genauso geprägt waren wie von privaten und beruflichen Erfolgen und Niederlagen – und von einer großen neuen Liebe zu ihrem Kollegen Paul Langevin, die in einem öffentlichen Skandal mündete. Der Film zeigt die legendäre Wissenschaftlerin von einer bislang unbekannteren, privaten Seite und zeichnet das bewegende, emotionale und überraschende Bild einer leidenschaftlichen und starken Frau, die ihren Weg gegen alle Widerstände geht, und die immer wieder von Neuem für ihr Glück kämpfen muss. Am 19. Mai 2017 kommt die DVD zum Film in den Handel: Die dbb bundesfrauenvertretung verlost in Kooperation mit NFP marketing & distribution 10 x MARIE CURIE fürs Heimkino. Schicken Sie eine E-Mail mit dem Stichwort „Nobelpreis“ und Ihren Adressdaten an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil.

Einsendeschluss: 14. Mai 2017. ■

Wissenswert

dbb zum Kitausbau: Nicht nur Masse, sondern Klasse

Bund und Länder wollen gemeinsam die Kindertagesbetreuung ausbauen und zusätzliche 100.000 Plätze schaffen. Der Bund will sich daran von 2017 bis 2020 mit 1,126 Milliarden Euro beteiligen. „Das ist gut und richtig“, sagte der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich der ersten Lesung eines entsprechenden Gesetzentwurfes im Deutschen Bundestag am 23. März 2017. „Für zusätzliche Angebote brauchen wir aber auch qualifiziertes Personal. Es geht nicht nur um Masse, sondern auch um Klasse.“

Eine reine Beaufsichtigung der Kinder könne nicht die Lösung sein. „Angesichts der Herausforderungen, vor denen die Generationen von morgen stehen, muss die frühkindliche Bildung und Erziehung gestärkt werden, auch qualitativ“,

so Silberbach. „Wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt werden soll, müssen wir Eltern mehr für ihre Kinder bieten als ‚trocken und satt‘, dann müssen wir frühkindliche Bildung durch einen entsprechenden Personalschlüssel und gutausgebildete Fachkräfte fördern.“

Der Gesetzentwurf sehe vor, dass die Gelder des Bundes für Neu-, Aus- und Umbauten sowie für Sanierungen, Renovierungen und Ausstattungsinvestitionen eingesetzt werden. Was genau vor Ort mit dem Geld gemacht wird, liege in der Hand der Länder. „Natürlich brauchen wir zusätzliche Räumlichkeiten und müssen bestehende adäquat ausstatten“, sagte der dbb Vize. „Erziehung und frühkindliche Bildung werden aber nun mal von Menschen geleistet. Daher erwarten wir, dass die Politik die zusätzlichen Ressourcen auch in die Beschäftigten investiert.“

Hintergrund:

Der Bedarf an Betreuungsplätzen steigt. Bei Kindern unter drei Jahren ist die Betreuungsquote von 17,6 Prozent im Jahr 2008 auf 32,7

Prozent im Jahr 2016 gestiegen. Umfragen zeigen aber, dass knapp die Hälfte der Familien eine solche Betreuung wünscht. Mit dem Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung“ hat sich der Bund zwischen 2008 und 2018 bereits mit insgesamt 3,28 Milliarden Euro am Ausbau der Kindertagesbetreuung beteiligt. Weitere 6,26 Milliarden Euro stellte der Bund an Betriebskostenzuschüssen zur Verfügung. ■

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.