



Inhalt

aktuell

- +++ 13. Frauenpolitische Fachtagung: Frauen 4.0 – Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst
- +++ Aus Baden-Württemberg: Chancengleichheitsgesetz im Fokus
- +++ Aus der DSTG Bundesfrauenvertretung: Frauenpolitische Weichen neu stellen
- +++ Aus der VBE Bundesfrauenvertretung: Digitalisierung frauengerecht mitgestalten

justitia

- +++ Nordrhein-westfälische Gerichte klären Beurteilungsgrundlagen: Wann sind Frauen und Männer für eine Beförderung „im Wesentlichen gleich“ geeignet?

mehrwert

- +++ Literatur gewinnen: Allein, alleinerziehend
- +++ Wissenswert:
 - Kindertagesbetreuung – Nur 5,2 Prozent der Beschäftigten sind männlich
 - Lohngerechtigkeit und Mutterchutz – Bundesrat gibt grünes Licht für neue Gesetze
- +++ Ach übrigens: Wichtige Worte...

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

Leistung ist keine Frage des Geschlechts

Auch im öffentlichen Dienst sind Frauen in den Führungsebenen unterrepräsentiert. Paradox ist, dass ausgerechnet Maßnahmen wie Tele- und Teilzeitarbeit, die ein familienfreundliches Berufsleben ermöglichen sollen, Frauen im öffentlichen Dienst in ihrer Karriereentwicklung ausbremsen. Denn arbeiten sie in Teilzeit oder Telearbeit, wird ihre Leistung schlechter beurteilt und in der Folge werden sie langsamer oder gar nicht befördert. Fest steht: So wie heute kann es nicht weitergehen. Es ist Zeit, jetzt umzudenken!

Aus diesem Grund haben wir die Beurteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst zum Thema der 13. Frauenpolitischen Fachtagung am 11. Mai 2017 im dbb forum berlin gemacht. Wie können formalisierte Beurteilungs- und Beförderungsverfahren mit Blick auf das Konzept von Arbeiten 4.0 geschlechterneutral weiterentwickelt werden? Und: Wie weit darf Frauenförderung gehen?

Die Fachreferentinnen und -referenten Dr. Andrea Jochmann-Döll, Prof. em. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis und Prof. Dr. Matthias Spörrle haben eindrucksvoll dargelegt, in welchem Spannungsfeld wir uns bei der Betrachtung der dienstlichen Beurteilung befinden – zwischen geschriebenem Recht, ausgelegten Regelungen und unterbewussten Vorannahmen der Beurteilenden. Eines wurde in der Debatte sehr deutlich: Eine Generallösung gibt es nicht.

Umso wichtiger ist es, einheitliche Leitlinien und Verfahren für die Beurteilungspraxis zu erarbeiten. Dazu müssen sich die Dienstherren und die Personalvertretungen in Bund und Ländern an einen Tisch setzen. Basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen zur geschlechtergerechten Leistungsbeurteilung müssen die Beurteilungskriterien geschlechtergerecht ausformuliert werden. Gleichzeitig müssen die grundlegenden Gesetze von Fallstricken bereinigt werden und effektive Methoden geprüft werden, wie Beurteilende unabhängig von ihren eigenen stereotypen Vorannahmen faire und gerechte Personalentscheidungen treffen können.

In der Debatte, welche Rolle dienstliche Leistungsbeurteilung für Frauenkarrieren spielt, wurde aber auch deutlich: Wir können nicht über Frauen in Führungspositionen sprechen, ohne den finanziellen Aspekt mit einzubeziehen. In der Beförderungsdebatte geht es um Geld. Wer aufsteigt erhält mehr davon. Frauen müssen das auch dezidiert einfordern.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



13. Frauenpolitische Fachtagung Frauen 4.0 – Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst

Bei der 13. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung am 11. Mai 2017 präsentierten hochrangige Expertinnen und Experten im dbb forum berlin Antworten auf die komplexe Frage, weshalb weibliche Beschäftigte auch im öffentlichen Dienst beruflich stärker benachteiligt werden als ihre männlichen Kollegen. „Würden die gesetzlichen Vorgaben konsequent umgesetzt, so müssten Frauen gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen wie Männer haben und Teilzeitkräfte dieselben wie Vollzeitkräfte“, machte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer vor den rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern deutlich.

Eine geschlechterbedingte Lohnlücke dürfte es im öffentlichen Dienst eigentlich gar nicht geben, sagte Helene Wildfeuer in ihrer Auftaktrede: „Fakt sind hier aber sechs Prozent!“ Insbesondere mit Blick auf das Konzept Arbeiten 4.0 forderte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung eine Abkehr von der männlich geprägten Präsenzkultur. „In der digitalen Arbeitswelt sind mobile, agile Arbeitskräfte gefragt, die teamfähig, kreativ und technikaffin sind sowie in komplexen Zusammenhängen denken und kommunizieren können. Arbeitssoziologen sehen hier eindeutig einen Vorteil für Frauen. Ein solches Arbeiten bildet die derzeitige Beurteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst kaum ab.“

Wildfeuer: Leistung von Frauen aufwerten

An diesem Punkt sieht die dbb bundesfrauenvertretung die Dienstherren in der Pflicht, die Beurteilungszeiträume lebensphasenorientiert fortzuentwickeln; beispielsweise über die Verankerung eines Anspruchs auf Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs im Wege der fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung während einer Elternzeit. „Auf diese Weise wird verhindert, dass die Leistungen von Frauen mit Ausfallzeiten in Freistellungsphasen im Vergleich zu ihren Kollegen abgewertet werden“, stellte Wildfeuer heraus und forderte, das Beförderungssystem im öffentlichen Dienst grundlegend zu reformieren. „Die Beurteilungspraxis geht von

einem idealtypischen Erwerbsverlauf aus, wie ihn in der Regel Männer vorweisen – basierend auf einer stetigen Laufbahntwicklung mit einer durchgängigen Erwerbsbiografie und einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung. Erwerbsunterbrechungen, wie sie derzeit für weibliche Lebensverläufe typisch sind mit Elternzeiten, Pflegezeiten, längeren Phasen der Teilzeit- und Telearbeit, werden als ‚Abweichung von der Norm‘ angesehen und dementsprechend auch bewertet. Und das hat nun einmal gravierende Folgen für das berufliche Fortkommen.“

Besondere Brisanz erlange die Debatte um die diskriminierungsanfällige dienstliche Beurteilung hinsichtlich der Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst. „Betrachtet man die Abschlussnoten der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger im öffentlichen Dienst, sind es vor allem die jungen Frauen, die Bestnoten abrufen. Ich kann mir beim besten Willen nicht vorstellen, dass diese Kompetenz schlagartig verpufft, wenn diese Frauen Mütter werden und ihre Arbeitszeit für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeitweise absenken“, kritisierte die Vorsitzende.

Aus Mangel an weiblichen Führungskräften seien es vor allem noch immer überwiegend Männer, die die Arbeitsleistung der Beschäftigten beurteilten. „Diese Beurteilenden agieren – auch als Familienväter meist ohne wesentliche zeitliche Unterbrechungen ihrer eigenen Er-

werbsverläufe – subjektiv wertend aus ihrer Lebenswirklichkeit heraus als Beurteilende.“ Um dem beizukommen, müssten beurteilende Führungskräfte stärker sensibilisiert und geschult werden. „Die konsequente Vermittlung von Genderbewusstsein für Beurteilende sehen wir als Pflicht der obersten Dienstherren. Gendererfolge müssen zum eigenständigen Bewertungskriterium werden, wenn die Führungskräfte selbst beurteilt werden“, sagte Wildfeuer.

Dauderstädt: „Linker Haken“ für Frauen

dbb Chef Klaus Dauderstädt machte in seinem Grußwort deutlich, dass der öffentliche Dienst verstärkt auf einen Wandel der Führungskultur hinarbeiten müsse, um mehr Berufsnachwuchs zu gewinnen. „Der öffentliche Dienst beklagt einen massiven Fachkräftemangel. Vor diesem Hintergrund wird besonders um junge, gut ausgebildete Frauen geworben, die die Lücke stopfen sollen. Allerdings steht diesen Bemühungen ein überholtes Beurteilungs- und Beförderungswesen entgegen. Es verpasst den jungen Frauen, wenn sie für die Familie zeitweise zurückstecken, einen linken Haken und verschiebt sie dauerhaft aufs berufliche Abstellgleis“, kritisierte Dauderstädt. „Hier muss die Politik dringend handeln.“



dbb Chef Klaus Dauderstädt

Der dbb Chef verwies in diesem Zusammenhang auch auf die aktuelle Situation im Landesdienst Nordrhein-Westfalens. Dort sollen Frauen seit dem 1. Juli 2016 bei einer „im Wesentlichen gleichen Eignung“ im Vergleich zu männlichen Konkurrenten bevorzugt befördert werden, was jedoch juristisch umstritten ist. Vor solchen Rechtsunsicherheiten hatte der zuständige dbb Landesbund bereits im Vorfeld gewarnt. „Der politische Wille, Frauen in Spitzenpositionen zu befördern, stößt an die Grenzen eines verkrusteten, über viele Jahre gewachsenen Verfahrens.“ Gleichzeitig werde deutlich, wie wichtig es sei, mit den Beschäftigten in Dialog über

▶ eine zukunftsfähige Neugestaltung der Beförderungs- und Beurteilungspraxis zu kommen und zu bleiben. „Denn Leistung ist keine Frage des Geschlechts“, stellte Dauderstädt fest.

Battis: Vorreiter mit Schwächen

Der Rechtswissenschaftler Prof. em. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis legte den Fokus seines Impulsvortrages auf die geschlechterspezifische Diskriminierungsproblematik des öffentlichen Dienstrechts. Seine These: Das Dienstrecht ist weniger diskriminierend als das allgemeine Arbeitsrecht.



Prof. em. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis

Beispielsweise gebe es im Beamtenbereich die Möglichkeit für Frauen, vorzeitig auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren, Frauen in Führungspositionen auf Teilzeitstellen seien kein Widerspruch und insgesamt habe die Gleichstellungspolitik des öffentlichen Dienstes seit Ende der 80er Jahre Vorreitercharakter. In der Praxis aber werde „vieles, was in den Gesetzen steht, nie erreicht.“

Zwar sei zum Beispiel das Beurteilungswesen als solches nicht diskriminierend. Trotzdem leide es unter strukturellen Schwächen, da etwa typisch männliche Kriterien wie Belastbarkeit, Durchsetzungsfähigkeit sowie eigenschaftsbezogene und verhaltensbezogene Kriterien oft Vorrang vor aufgaben- und ergebnisbezogenen Beurteilungskriterien hätten. „Das sind Kriterien von Männern für Männer“, konstatierte der Experte. Zudem werde Teilzeit auch im öffentlichen Dienst oft negativ bewertet, und das Beamtenrecht orientiere sich in der Praxis zu sehr am „Althergebrachten, am Bestehenden. Ihm fehlt die Diversität“, so Battis. Diese Erkenntnis spiegele sich auch an der extrem hohen Zahl von Klagen gegen dienstliche Beurteilungen. Auch sogenannte Konkurrentenklagen bei Beförderungen häuften sich: Nicht nur von Frauen gegen Männer, sondern auch

umgekehrt von Männern gegen die Bevorzugung von Frauen.

Letztlich stehe und falle die Umsetzung der Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst mit der Qualität des Beurteilungswesens und seiner Umsetzung, erläuterte Battis und untermauerte dies mit einem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Münster vom Februar 2017: Die Richter halten es für rechtlich unbedenklich, wenn neben dem Leistungsbild eine stärkere Gewichtung der Befähigungsmerkmale sowie der Eignung im engeren Sinne bei der Bildung des Gesamturteils stattfindet. „Unter dieser Voraussetzung wird mancher Frau, die trotz ihrer Doppelbelastung ihre dienstlichen Aufgaben ähnlich gut oder nicht wesentlich schlechter als ein vergleichbarer männlicher Kollege erfüllt hat, eine ebenso gute oder auch bessere Qualifikation zu bescheinigen sein“, heißt es dort. All das sei weitgehend eine Frage der Beurteilungspraxis, die entscheidend durch die Grundhaltung der unmittelbaren Dienstvorgesetzten und ihrer Hilfsperson geprägt werde. Auch die weiteren Dienstvorgesetzten, insbesondere die obersten Dienstbehörden, notfalls auch der Gesetz- und Verordnungsgeber, könnten hier – etwa durch entsprechende Beurteilungsrichtlinien – steuernd eingreifen. „In diesem Urteil steht alles drin, man muss einfach damit ernst machen“, so Battis.

Jochmann-Döll: Die Macht der Normen

„Die Beurteilung von Leistung ist ein Akt wertender Erkenntnis, bei dem subjektive Wahrnehmungen ausschlaggebend sind.“ Mit dieser Hypothese stimmte die promovierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin Andrea Jochmann-Döll auf ihre „Anmerkungen zur Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst“ ein. Wer glaube, nach den vorgegebenen Kriterien „Leistung, Eignung und Befähigung – und unabhängig vom Geschlecht!“ – so der Titel ihres Vortrags – zu einem objektiven Urteil gelangen zu können, ignoriere, dass Leistung in unserem gesellschaftlichen Kontext als soziales Verteilungsprinzip empfunden wird, dessen Maßstäbe und Bezugsgrößen ständig neu verhandelt werden. „In diesem Prozess spielen Machtverhältnisse, Interessenkonstellationen, Werte, Normen und Überzeugungen eine ebenso große Rolle wie Geschlechterstereotype. Deshalb wird immer auch zwischen Frauen-Leistung und Männer-Leistung unterschieden werden“, machte die Beraterin mit dem



Dr. Andrea Jochmann-Döll

Schwerpunkt diskriminierungsfreie Gestaltung von Entgeltsystemen, die das Forschungs- und Beratungsbüro GEFA (Gender, Entgelt, Führung, Arbeit) leitet, deutlich.

Um die subjektiven Einflüsse und die damit verbundene, mögliche Prägung durch Stereotype, Vorurteile und vorgefasste Meinungen in den Beurteilungsverfahren zurückzudrängen, sei es notwendig, das Verfahren stärker zu strukturieren und zu systematisieren. „Kennzahlenverfahren, aufgabenbezogene Bewertung und Zielvereinbarungen sind nach unseren Untersuchungen weniger störanfällig als freie Verfahren der Leistungseinschätzung und merkmalarientierte Beurteilungsverfahren“, erläuterte Jochmann-Döll. Auch sei es seriöser, auf ergebnisorientierte Kriterien zu setzen als auf eigenschaftsbezogene, weil diese viel objektiver seien. „Termineinhaltung lässt sich besser belegen als Pünktlichkeit und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit sind wesentlich konkreter zu bewerten als die weit auslegbaren Begriffe Kreativität und Initiative. Auch sollten Kriterien wie Flexibilität als Bereitschaft zu ungeplanter zeitlicher Beanspruchung oder Arbeitseinsatz als ständige Verfügbarkeit und dauerhafte Präsenz am Arbeitsplatz vermieden werden, da sie Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen von Beginn an abwerten.“

Der Weg zu gerechteren Leistungsbeurteilungen führt nach Auffassung der Wissenschaftlerin über gezielte Maßnahmen der öffentlichen Arbeitgeber zur Förderung der Gleichstellung. Die Prinzipien des Gender Mainstreaming und der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf müssten als Bestandteile der Führungskultur der Verwaltung oder des Unternehmens von den Führungskräften vorbildhaft vorgelebt und top-down – von oben nach unten – weitergegeben werden. So werde ein Sensibilisierungsprozess in Gang gesetzt, der Raum schaffe für mehr Transparenz und Objektivität. ▶

Spörrle: Starke Psychologische Komponenten

Wie das Unterbewusstsein die Beurteilungssysteme manipuliert und verzerrte Entscheidungen zutage fördert, erläuterte Dr. Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie unter anderem an der TU München und der Privatuniversität Schloss Seeburg (Österreich) in seinem Beitrag. Sollten bei der Beurteilung von Leistung und Potenzial eigentlich ausschließlich Leistungs- und Potenzialindikatoren berücksichtigt werden, sei genau dies nicht der Fall. „Weitere Hinweisreize, verbunden mit den entsprechenden Stereotypen, die bei jedem Menschen dazu gespeichert sind, beeinflussen unser Urteil systematisch“, machte Spörrle deutlich. Merkmale wie Alter, Geschlecht, Aussehen und Sympathie



Prof. Dr. Matthias Spörrle

würden automatisch aufgenommen und mit positiven oder negativen Konnotationen belegt; beispielsweise dergestalt, dass einem Mann unbeabsichtigte Führungsqualitäten zugesprochen werden, weil er eben ein Mann ist, oder einer kompetenten Frau in Führungsposition jegliche Fähigkeit zu emotionaler Wärme und Empathie abgesprochen werden, weil dies in der Welt der Stereotype einfach nicht zusammengehen kann.

Zwar seien Menschen in der Lage zur analytischen und reflektierten Betrachtung dieser Problematik, „doch wir tun das einfach nicht gerne, das ist zu komplex“. Besonders in wenig standardisierten und ressourcenknappen Situationen – beispielsweise einer dienstlichen Beurteilungssituation – bevorzuge die menschliche Psyche „Denkabbrüchungen: Assoziatives Denken in Kategorien spart Energie und ermöglicht soziale Gruppenbildung, verursacht aber auch Diskriminierung und Ungleichbehandlung“, machte Spörrle deutlich. Einen Ausweg aus den möglicherweise zu unfairen Beurteilungen führenden Denkabbrüchungen sieht Spörrle weniger in individueller Denkkritik („Auf-

klärung ist notwendig, aber nicht hinreichend!“) als vielmehr in der Schaffung standardisierter, stereotypensicherer Prozesse: Neben strengen Antidiskriminierungsregularien, also einem juristischen Gerüst, brauche es eine grundsätzliche Entschleunigung der Beurteilungsverfahren, die strikt auf Begründung basieren müssten. „Stereotypenbasiertes Bewerten und Entscheiden muss durch eine Neuorganisation der Verfahren erschwert, bestenfalls verhindert werden“, so Spörrle. Über derart neu gestaltete Prozesse könne dann langfristig auch das gesamtgesellschaftliche Denken und Handeln mit Blick auf den Umgang mit Stereotypen und ihre Wirkungen verändert werden, zeigte sich der Psychologe in der anschließenden Diskussionsrunde überzeugt.

Zustimmung gab es für diese Einschätzung auch von Gender-Forscherin Andrea Jochmann-Döll und dem Verwaltungsrechts-Experten Ulrich Battis: Gesetze alleine würden die Diskriminierungsprobleme im Beurteilungswesen niemals lösen, entscheidend seien Umsetzung und Gestaltung der Verfahren vor Ort. Battis: „Die Menschen müssen das Recht anerkennen und leben!“ Und im Übrigen müssten insbesondere Vorgesetzte danach beurteilt werden, wie sie Geschlechtergerechtigkeit in ihrer Verwaltung realisierten, forderte Battis. dbb frauen-Chefin Helene Wildfeuer betonte, dass Betroffene auch mutiger bei der Sanktionierung von Diskriminierungstatbeständen bei dienstlichen Beurteilungen werden müssten. „Es gibt sehr wenige Klagen gegen dienstliche Beurteilungen, auch sehr wenige Konkurrenzklagen, insbesondere von Frauen“, berichtete Wildfeuer. Dies müsse geändert werden, um den Betroffenen zu helfen, mehr Rechtsklarheit zu schaffen und über die Rechtsprechung zudem die Verfahrensgestaltung zu optimieren.

Podium: Flexibilität ist das Gebot der Stunde

„Nach 111 Jahren Diskussion um gerechte Bezahlung und zehn Jahren Equal Pay Day in Deutschland möchte ich heute mit Ihnen von der langsamen Fortschritts-Schnecke auf die schnellere Fortschritts-Schildkröte umsteigen: Wenn wir Lohngerechtigkeit endlich erreichen wollen, brauchen wir deutlich mehr Tempo – also lassen Sie uns die Schildkröte sateln!“ Mit diesem impulsiven Appell leitete die Wirtschaftswissenschaftlerin Henrike von Platen, die sich seit vielen Jahren für Lohngerechtigkeit und die Vernetzung von berufstätigen Frauen in aller Welt einsetzt, die

von der TV-Journalistin Ines Arland moderierte Podiumsdiskussion ein. „Das Prinzip ‚gleiches Geld für gleiche Arbeit für Männer und Frauen‘ würde eine wesentliche Ursache der Diskriminierung berufstätiger Frauen auf einen Schlag beseitigen“, erklärte von Platen, die 2016 das „FairPay-Bündnis“ initiiert hat.

Christine Morgenstern, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend stellte fest: „Wir haben eine lange Tradition von Geschlechterstereotypen, die Deutschland über Jahrzehnte geprägt haben, noch immer nicht aus den Köpfen vieler Menschen holen können.“ Um das zu erreichen, müsse eine neue Wahrnehmungskultur entwickelt werden, „an der alle gesellschaftlichen Gruppen mitwirken müssen.“ In diesem Zusammenhang bewertete Morgenstern die Gleichstellungsgesetzgebung des Bundes und der Länder als wichtige Leitlinien, den öffentlichen Dienst in die neue Zeit zu überführen: „Der öffentliche Dienst ist – auch dank der dort praktizierten Gleichstellungsregeln – ein attraktiver Arbeitgeber. Wir haben schon gute Strukturen, Benachteiligungen zu vermeiden oder zumindest auszugleichen. Wir haben aber noch viel Luft nach oben, bis wir am Ziel sind.“

Für Prof. Dr. Hans Hofmann, Abteilungsleiter Z im Bundesministerium des Innern, war klar, dass das Beurteilungswesen einen stärkeren Fokus auf die Berücksichtigung von Familienarbeit legen muss, die immer noch meist von Frauen getragen wird. Aus Kinderbetreuung und Pflege resultierende Fehlzeiten dürften keinen negativen Niederschlag in der Beurteilungspraxis finden: „Das Problem ist hier nicht das Dienstrecht, sondern seine Anwendung“. Die Einkommenslücke, die auch im öffentlichen Dienst immer noch zwischen Frauen und Männern bestehe, sei in erster Linie ein Resultat solcher geschlechterbedingter Fehlzeiten. „Das schmerzt mich sehr, und daher bin ich der Auffassung, dass Frauenförderung eine Führungsaufgabe ist“, so Hofmann. Dazu gehöre es, dass Dienstherren alle gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten ausschöpfen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Frauenförderung angehe. Es habe in diesem Bereich Gesetze mit Signalwirkung gegeben, „der Schlüssel liegt in ihrer konsequenten Anwendung, und die Dienstherren sind gut beraten, alle zur Verfügung stehenden Instrumente zum Einsatz zu bringen, um das Potenzial der Frauen zu heben.“ Dazu müssten Vorgesetzte noch besser im Beurteilungs-



„Frauenförderung – Wie weit muss man gehen?“ Unter diesem Titel diskutierten Wilhelm Hüllmantel (ehem. Finanzministerium Bayern), Roland Staudé (DBB NRW), Christine Morgenstern, (BMFSFJ), Ines Arland (Moderatorin), Prof. Dr. Hans Hofmann, (BMI) und Henrike von Platen (Initiatorin FairPay-Bündnis) die Probleme der Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst (von rechts). Fazit dieser Runde trotz kontroverser Ansichten darüber, ob Frauenförderung gesetzlich verordnet werden sollte oder nicht: Wir brauchen eine genderorientierte Leitkultur in den Behörden mit Beurteilungsroutinen, die Genderkompetenz zum Leistungskriterium für Führungskräfte macht.

lungswesen geschult werden, damit zum Beispiel Beurteilungskriterien frauenspezifisch angepasst werden könnten. Im Bundesministerium des Innern gehe man diesen Weg konsequent, indem die Vorgaben, an deren Setzung man selbst beteiligt sei, auch eingehalten würden. Unter anderem erlaube es die dortige Arbeitszeitregelung, bis zu 24 Tage pro Jahr mobil zu arbeiten. Moderne Teilzeitmodelle und eine Einstellungsquote von rund 50 Prozent Frauen sowie ein Anteil von 40 Prozent Referatsleiterinnen seien ein guter Indikator dafür, dass dies im BMI auch gelinge. Für die Zukunft wünscht sich Hofmann im öffentlichen Dienst einen Kulturwandel bei der Bewertung von Teilzeitarbeit und mobilen Arbeitsmodellen.

Roland Staudé, Landesvorsitzender des DBB NRW, bewertete den Konflikt im Landesdienst Nordrhein-Westfalen, wo Frauen seit dem 1. Juli 2016 bei einer „im Wesentlichen gleichen

Eignung“ im Vergleich zu männlichen Konkurrenten bevorzugt befördert werden, als „juristisch umstritten“. Das Ziel der Landesregierung sei zwar grundsätzlich richtig, „der Weg ist das Problem: Frauenförderung kann man nicht gesetzlich verordnen, weil das gegen das Prinzip der Bestenauslese verstößt. Problematisch sind auch die Beurteilungen. Besser gewesen wäre es, die Laufbahnverordnung oder die Beurteilungsrichtlinien zu ändern“, so Staudé. Darüber hinaus hätten die Beschäftigten grundsätzlich einen Anspruch auf eine rechtlich belastbare Regelung. „NRW muss jetzt schnell Rechtssicherheit schaffen.“

Wilhelm Hüllmantel, ehemaliger Leiter der Abteilung Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung im bayerischen Finanzministerium konstatierte, dass Dienstherren, die Frauen nicht fördern, sich selbst schaden: „Bei Nachwuchsjahr-

gängen sind oft über 50 Prozent Frauen vertreten, die oft auch die besseren Leistungen bringen.“ Nach der Familienphase seien sie aber oft „hinten dran. Damit schöpfen Dienstherren vorhandene Talente und Potenziale nicht aus“, so Hüllmantel. Probleme bei der Frauenförderung lägen zuerst in den Köpfen der Entscheider, weniger in den zu Grunde liegenden Gesetzen. Außerdem pflege die Verwaltung immer noch eine zu starre Präsenzkultur, statt auf flexible Arbeitszeitmodelle und vor allem Arbeitsortmodelle und eine neue Beurlaubungskultur zu setzen.

In ihrem Schlusswort betonte Helene Wildfeuer die Notwendigkeit, das Spannungsverhältnis zwischen den gesetzlichen Grundlagen und der gelebten Praxis im diskriminierungsfreien beruflichen Fortkommen aufzulösen, um zum Beispiel geschlechtergerechte Beurteilungen zu erreichen. „Letztlich geht es auch bei der Beförderungspraxis um Geld, um gerechtere Einkommen. Es ist nun an der Politik, endlich aktuelle Zahlen und Statistiken zur Lohnlücke im öffentlichen Dienst vorzulegen und die Ursachen zu analysieren. Auch bei Arbeitszeitmodellen müssen neue Wege beschritten werden, denn Vollzeit als Normzeit ist ‚out‘.“ Gerade Nachwuchskräfte forderten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Nur der Wandel ist verlässlich, dem darf sich der öffentliche Dienst nicht verschließen. Entscheidend ist, dass alle Beteiligten die Angst vor dem digitalen Wandel überwinden.“

Aus Baden-Württemberg

Chancengleichheitsgesetz im Fokus

Das Chancengleichheitsgesetz und die systemkonforme Übertragung der Mütterrente auf den Beamtenbereich des Landes Baden-Württemberg waren zentrale Themen im Austausch der Vorsitzenden der BBW-Landesfrauenvertretung Heidi Deuschle und der frauenpolitischen Sprecherin der CDU-Landtagsabgeordneten Christine Neumann am 5. April 2017. Aufhänger für das Treffen war die Rede Neumanns zum Weltfrauentag am 8. März. Darin hatte sie an die Politik, die Wirtschaft und die Sozialverbände appelliert, gemeinsam dafür zu sorgen, dass Frauen, die mehrheitlich die Familienaufgaben erfüllen, in Zukunft eine ihren Aufgaben angemessene finanzielle Wertschätzung erfahren.

Deuschle nahm das Gespräch zum Anlass, auf die Ungleichbehandlung von Beamtinnen (und Beamten) bei der Ausarbeitung der Mütterrente hinzuweisen. Deziert forderte sie die Landtagsabgeordnete auf, sich bei diesem Punkt für die Generation von Frauen einzusetzen, die als Pionierinnen ein Berufsleben lang Familie und

Beruf miteinander verbunden haben. Eine systemkonforme Übertragung der Mütterrente auf den Beamtenbereich sei das Mindeste, um die Leistung dieser Frauengeneration anzuerkennen.

Darüber hinaus nutzte Deuschle die Gelegenheit, um die rechtlichen Schwachstellen und Probleme bei der



© BBW-Landesfrauenvertretung

Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes zu benennen. Eine Evaluation sei dringend geboten, so Deuschle. Neumann hatte angekündigt, dass der Sozialausschuss aufgrund der zahlreichen Landtagsanfragen verschiedenster Abgeordneter mit der Evaluierung des Chancengleichheitsgesetzes bereits befasst sei. Sie räumte aber ein, dass es für eine umfassende Evaluation noch zu früh sei und, dass frühestens im Herbst 2017 mit einem ersten Ergebnis gerechnet werden könne.



„Die Beurteilungs- und Beförderungspraxis muss geschlechtergerecht ausgestaltet werden“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Aus der DSTG Bundesfrauenvertretung Frauenpolitische Weichen neu stellen

Im Mittelpunkt der 95. Sitzung der DSTG Bundesfrauenvertretung stand die Vorbereitung für den Gewerkschaftstag der DSTG Bund im Juni in Hannover. Am 5. und 6. Mai 2017 trafen sich 40 Frauenvertreterinnen aus den DSTG-Landesverbänden in Bad Godesberg zur frauenpolitischen Beratung.

Die Vorsitzende der DSTG Bundesfrauenvertretung Milanie Hengst erläuterte wichtige Änderungen zur Geschäftsordnung sowie die Arbeitsschwerpunkte. Mit insgesamt 36 Anträgen wird sich die DSTG Bundesfrauenvertretung inhaltlich einbringen und frauenpolitische Akzente setzen. Unter den Gästen waren unter anderem die neuen Kandidaten für die DSTG Bundesleitung Florian Köbler aus Bayern und Markus Plachta aus Niedersachsen.

Nach einer persönlichen Vorstellung befragte Hengst beide Kollegen zu frauenpolitischen Themen. Die Fragen gingen von „Wie arbeiten Sie in Ihrem Land mit der DSTG Landesfrauenvertretung zusammen?“ über „Wie stehen Sie zu einer Geschlechterquote von 40 Prozent bei den stimmberechtigten Delegierten?“ bis hin zu „Wie würden Sie Familienbesteuerung optimieren?“. Die Teilnehmerinnen konnte sich auf diese Art und Weise ein Bild machen, welcher

der Kandidaten die frauenpolitischen Interessen am besten vertreten wird.

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer weckte mit ihren Ausführungen zu „Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!“ die Neugier auf die 13. Frauenpolitische Fachtagung am 11. Mai in Berlin. „Frauen sind auch im öffentlichen Dienst in Führungspositionen unterrepräsentiert. Und das, obwohl über die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (56 %) Frauen sind. Die dbb bundesfrauenvertretung will das mit der Initiative ‚Diskriminierungsfreies Fortkommen‘ ändern. Dringend nötig ist ein Konzept zur Frauenförderung 4.0, das auch die Lebensrealitäten von Frauen im Beurteilungs- und Beförderungssystem der öffentlichen Verwaltung berücksichtigt“, betonte Wildfeuer. ■

Aus der VBE Bundesfrauenvertretung

Digitalisierung frauengerecht mitgestalten



Die neue Geschäftsführung der VBE Bundesfrauenvertretung: Lena Köhler, Margit Malek, Jutta Endrusch (Vorsitzende), Peggy Krause und Astrid Geißelbrecht (von links).

Der Digitale Wandel stellt die Frauenvertretungen im dbb vor neue Herausforderungen – sowohl organisatorisch als auch inhaltlich. Auf der Jahrestagung der VBE Bundesfrauenvertretung in Berlin am 4. und 5. Mai 2017 war das zentrale Thema. Außerdem ging es darum, wie der digitale Wandel an den Schulen personalverträglich, gesund und gendergerecht umgesetzt werden kann. In den kommenden drei Jahren will sich Jutta Endrusch, Mitglied im Vorstand der dbb bundesfrauenvertretung und wiedergewählte Vorsitzende der VBE Bundesfrauenvertretung mit ihrem Team aus vier weiteren Landesfrauenvertreterinnen dieser Herausforderung engagiert stellen. ■



Nordrhein-westfälische Gerichte klären Beurteilungsgrundlagen

Wann sind Frauen und Männer für eine Beförderung „im Wesentlichen gleich“ geeignet?

Inwiefern die dienstliche Beurteilung als Grundlage für ein diskriminierungsfreies Fortkommen von Frauen im öffentlichen Dienst geeignet ist, hat durch die aktuelle Rechtsprechung in Nordrhein-Westfalen an Brisanz gewonnen. NRW hatte Mitte 2016 eine Vorschrift erlassen, nach der Frauen bevorzugt zu befördern sind, wenn sie eine „im Wesentlichen“ gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweisen wie ihre männlichen Konkurrenten. In mehreren Eilverfahren hatten männliche Beamte, die bei Beförderungen aufgrund der Vorschrift nicht zum Zuge gekommen waren, die Vorschrift rechtlich angegriffen. Das Oberverwaltungsgericht Münster (OVG Münster) hatte die Regelung in zweiter Instanz nun als verfassungswidrig eingestuft.

In erster Instanz hatten die Verwaltungsgerichte Düsseldorf, Aachen und Arnberg die nordrhein-westfälische Regelung als verfassungswidrig eingestuft. Sie sahen die Gesetzgebungskompetenz des Landes NRW für diese Materie als nicht gegeben an, da § 9 Beamtenstatusgesetz (s. Kasten) insofern eine abschließende Regelung enthalte; die Gerichte der ersten Instanz stützten also die Verfassungswidrigkeit auf eher formale Gesichtspunkte. Gegen diese erstinstanzlichen Entscheidungen war das Land Nordrhein-Westfalen mit einer Beschwerde zum OVG Münster in die zweite Instanz gegangen. Am 21. Februar 2017 stellte das oberste Verwaltungsgericht in NRW ebenfalls die Verfassungswidrigkeit fest, argumentierte jedoch anders als die erstinstanzlichen Gerichte.

Knackpunkt durchgängiger Erwerbsverlauf

Das OVG Münster ließ die Frage der Gesetzgebungskompetenz offen. Auch § 19 Abs. 6 S. 2 LBG NRW hält das OVG für rechtlich unbedenklich. Allerdings erklärt das OVG § 19 Abs. 6 S.3 LBG NRW für materiell verfassungswidrig, weil die „im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ nur aus der jeweils aktuellen Beurteilung hergeleitet werde. Darin sieht das Gericht eine Verkürzung des Beurteilungsmaßstabes. Ein so reduzierter Qualifikationsvergleich verstoße gegen das im Grundgesetz verankerte Gebot der Bestenauslese (Art.w 33 Abs. 2 GG). Dieses gebiete, dass der für das Beförderungsamts am besten geeignete Bewerber ausgewählt werde. Auswahlentscheidungen dürften nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber unmittelbar betreffen. Hierzu gehöre der Aspekt der Frauenförderung nicht. Wiesen die dienstlichen Beurteilungen dasselbe Gesamturteil aus, müssten zunächst die Inhalte der aktuellen Beurteilungen und bei dann noch gegebenem Qualifikati-

onsgleichstand ältere dienstliche Beurteilungen berücksichtigt werden, weil sich aus ihnen zusätzliche Erkenntnisse ergeben könnten. Der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG, für eine Gleichberechtigung von Frauen im Tatsächlichen zu sorgen, könne auch unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese verwirklicht werden. Der Qualifikationsvorsprung vieler Männer sei oftmals das Ergebnis einer unterbrechungslosen Berufsvita. Dieser Unterschied könne relativiert oder kompensiert werden, wenn Befähigungs- und Eignungsmerkmale (z. B. Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung, Persönlichkeit, Charaktereigenschaften) bei der Abfassung von dienstlichen Beurteilungen und damit bei der Bildung des Gesamturteils stärker gewichtet würden. Durch eine solche Gewichtung könne auch erreicht werden, dass besonders die Frauen bevorzugt würden, die tatsächlich Doppelbelastungen in Familie und Beruf ausgesetzt seien. Eine nur an das Geschlecht als solches anknüpfende Frauenförderung vernachlässige diesen Aspekt ohne rechtlichen Grund.

Auszug aus § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz NRW

Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn

Die NRW-Landesregierung hatte die Entscheidung des OVG Münster angegriffen und am 25. April 2017 ein Normenbestätigungsverfahren beim Verfassungsgerichtshof NRW eingereicht (Aktenzeichen VerfGH 5/17). Die Landesregierung lässt darin die Vereinbarkeit ihrer Quoten-Regelung zur Frauenförderung in § 19 Abs. 6 S.2 und 3 LBG NRW mit der Landesverfassung überprüfen. „Die Landesregierung ist von der Verfassungsmäßigkeit der Regelung überzeugt“, betonte Innenminister Ralf Jäger. „Die mit dem Antrag angestrebte Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs ist wichtig, damit die Beamtinnen und Beamten Rechtssicherheit bekommen.“ Zudem habe die Landesregierung beschlossen, dienstliche Beurteilungen mit einem Monitoring-System transparent zu machen und zu analysieren. Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe werde Vorschläge für noch mehr Geschlechtergerechtigkeit und gegen Diskriminierung bei dienstlichen Beurteilungen erarbeiten, so die NRW-Landesregierung.

Diskriminierungsfreies Fortkommen für Männer und Frauen gerecht gestalten!

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung könnte eine geschlechtsneutrale Formulierung von Befähigungs- und Eignungsmerkmalen zu gendergerechteren Beurteilungen und besseren Aufstiegschancen für Frauen führen. Gerade Wiedereinsteigerinnen würden von einer umfassenderen Beurteilung, die auch die Erkenntnisse aus vergangenen Beurteilungen einbezieht, profitieren. Die starren Beurteilungszeiträume seien im Hinblick auf familienbedingte Auszeiten zu unflexibel, und hemmten Frauen faktisch in ihrem Aufstieg. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert zudem eine lebensphasengerechte Anpassung des Beurteilungssystems, eine bessere Anerkennung von Qualifikationen aus Familienphasen bei der Beurteilung, die Berücksichtigung von Genderkompetenzen als Leistungskriterium bei der dienstlichen Beurteilung von Führungskräften, stimmige Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Abbau von Rollenstereotypen in der Beurteilungspraxis. ■

der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamts entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamts liegenden Beförderungsamts unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamts 50 Prozent noch nicht erreicht hat.

§ 9 Beamtenstatusgesetz

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Literatur gewinnen

Allein, alleiner, alleinerziehend



Das Geld ist immer knapp, der Alltag hektisch, und für die Kinder bleibt wenig Zeit. Alleinerziehende befinden sich nicht nur am Rande der Belastbarkeit, auch von Gesellschaft und Politik werden sie benachteiligt: besteuert nahezu wie Singles, auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert und von der Gesellschaft missachtet – obwohl ihre Kinder

unsere Zukunft sichern. Hinzukommt: Alleinerziehende sind besonders stark von Armut betroffen. Der Anteil armer Alleinerziehender ist bereits seit 2005 extrem hoch. Bis 2015 stieg der Anteil auf 43,8 Prozent. Das geht aus dem Armutsbericht der Bundesregierung hervor. Danach verfügten 2013 nur 42 Prozent der alleinerziehenden Mütter über eine Vollzeitstelle. Zudem bleiben viele unterhaltspflichtige Partner ihre Zahlungen schuldig, die bisher nur teilweise vom Staat übernommen werden. Betroffen davon sind vor allem Frauen, denn neun von zehn Alleinerziehenden sind Mütter.

Eine der Wenigen, die für bessere Lebensbedingungen von Alleinerziehenden kämpft, ist Christine Finke. Selbst alleinerziehende Mutter von drei Kindern weiß sie genau, wovon sie spricht. Und darüber sprechen, gehört zu ihrer neuen Hauptaufgabe: Seit 2011 bloggt Finke unter dem Namen „Mama arbeitet“ (<https://mama-arbeitet.de>) über ihr Leben als Alleinerziehende. Die promovierte Anglistin, freie Journalistin und Kinderbuchtexterin lebt in Konstanz am Bodensee, wo sie sich im Stadtrat für Kinder und Familienfreundlichkeit einsetzt. Mit ihrem Blog erreicht sie täglich mehrere tausend Leserinnen und Leser und ist deutschlandweit bekannt. Sie benennt Ungerechtigkeiten und sagt, was sich dringend ändern muss, damit ein Teil unserer Gesellschaft nicht länger alleine dasteht. „In erster Linie müssen wir Alleinerziehenden lauter, sichtbarer werden. Wir haben ein Imageproblem: Wir sind gleichzeitig fast unsichtbar im Alltag mit unseren Nöten, aber im selben Moment so eine Art ‚schwarzes Schaf‘ unter den Familienformen. Dabei ist jede fünfte Familie eine Ein-Eltern-Familie, Tendenz steigend!“, betont die engagierte Bloggerin. Und damit sich das Rad für die Alleinerziehenden schneller dreht, hat sie ein viel beachtetes Buch geschrieben. In „Allein, alleiner, alleinerziehend. Wie die Gesellschaft uns verrät und unsere Kinder im Stich lässt“ benennt sie die Dinge, die es Ein-Kind-Familien in Deutschland erschweren, über die Runden zu kommen. Da wären das Steuer- und Rentensystem, die das männliche

Wichtige Worte

Ach übrigens...

„Digitalisierung beziehungsweise die Technologien, die die Digitalisierung ermöglichen, lassen uns globale Netzwerke bilden, Diskurse und Bewegungen, Proteste anstoßen sowie Ungleichheit und Ungerechtigkeit viel einfacher aufdecken. Lasst uns alle digitalen Wege nutzen, um uns weiterzubilden, zu vernetzen und Veränderungen zu forcieren.“

Das antwortete Isa Sonnenfeld, Leiterin des News Lab bei Google, in einem Interview mit dem online Lifestyle-Business-Magazin Edition F auf die Frage „Was kann Digitalisierung zu mehr Gleichberechtigung beitragen?“.

Ernährermodell begünstigen, unflexible Betreuungszeiten in Schule und Kita und fehlende Notbetreuung im Krankheitsfall. Hinzukommt, dass es noch immer als Kavaliersdelikt angesehen wird, wenn ein Vater den Unterhalt für seine Kinder schuldig bleibt. Das Buch ist ein wichtiger Appell an die Politik, die Weichen umzustellen – und zwar zum Wohle der Kinder. Gleichzeitig vermittelt es eindrucklich die Lebensrealität von Alleinerziehenden. Die dbb bundesfrauenvertretung verlost fünf Exemplare von „Allein, alleiner, alleinerziehend“. Senden Sie eine E-Mail mit dem Stichwort „Alleinerziehend“ und Ihren Kontaktdaten an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 14. Juni 2017. ■

Wissenswert

Kindertagesbetreuung: Nur 5,2 Prozent der Beschäftigten sind männlich

In der Kindertagesbetreuung bleiben männliche Betreuer weiterhin die Ausnahme. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Kids' Day am 26. April 2017 mitteilte, waren im März 2016 in Deutschland 5,2 Prozent der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung männlich. Damit waren rund 30.500 Männer unmittelbar mit der pädagogischen Betreuung von Kindern in einer Kindertageseinrichtung befasst oder als Tagesvater aktiv. Vor fünf Jahren waren es noch 16.700 Männer gewesen (3,6%). ■

Lohngerechtigkeit und Mutterschutz: Bundesrat gibt grünes Licht für neue Gesetze

Am 12. Mai 2017 hat der Bundesrat zwei wichtige Gesetze beschlossen, die Frauen bessere Bedingungen im Arbeitsleben versprechen.

Mehr Lohntransparenz

Mit dem Lohntransparenzgesetz erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten künftig einen Anspruch auf Auskunft darüber, wie ihre Kolleginnen und Kollegen für eine gleichartige Tätigkeit bezahlt werden. Benachteiligungen von Frauen sollen so leichter erkannt und behoben werden. Betroffen davon sind gut 18000 Firmen. Etwa 4000 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen außerdem regelmäßige Berichte über den Stand der Lohngleichheit in ihrem Betrieb vorlegen.

Besserer Schutz von Schwangeren und Stillenden

Das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurde erweitert. Die wichtigsten Neuregelungen sind der Schutz von Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen, die ein Kind erwarten oder stillen. Darüber hinaus profitieren auch Mütter von Kindern mit Behinderung von einer längeren Schutzfrist von zwölf Wochen. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen eingeführt, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten haben. Für die Arbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss eine

schwängere Beschäftigte sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Bei Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem MuSchG gilt. ■

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.