frauen im dbb

Nr. 5/2017 | Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung | Juni 2017

Inhalt

aktuell

+++ Verkürzung der Arbeitszeit: Gefangen in der Teilzeitfalle

+++ Verbesserung für Alleinerziehende: Unterhaltsvorschuss verlängert

+++ dbb Landesfrauenvertretung Schleswig-Holstein: Stellenbesetzungsverfahren auf dem Prüfstand

+++ Gleichstellung in der Bundesverwaltung: Mehr Flexibilität wagen

+++ BTB Frauenvertretung: Männerdomäne MINT ade!

justitia

+++ Elternzeit: Volles Elterngeld nach vorangegangener Fehlgeburt

+++ Kopftuchverbot in Kindertagesstätten

+++ Equal Pay: Kein Auskunftsanspruch bei vermuteter Entgeltdiskriminierung

mehrwert

+++ Unterhaltung gewinnen: Die Schlagernacht des Jahres 2017

+++ Deutscher Diversity-Tag 2017: Verwaltung muss auf Vielfalt setzen

+++ Ach übrigens: Wichtige Worte ...

Impressum

dbb beamtenbund und tarifunion
bundesfrauenvertretung

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

Alleinerziehende nicht alleine lassen

Zum 1. Juli 2017 wird die Bezugsdauer des Unterhaltsvorschusses endlich nach oben korrigiert: Kinder Alleinerziehender erhalten damit bis zum 18. Lebensjahr einen Anspruch auf Unterhaltsvorschuss.

Der neu geregelte Unterhaltsvorschuss wird die Situation Alleinerziehender und ihrer Kinder aber nur bedingt entspannen können. Denn wenn ein unterhaltspflichtiger Elternteil – in der Regel ist es der Vater – nicht zahlt, droht der soziale Abstieg. Wirkungsvolle Durchsetzungsmechanismen, die die Zahlungsmoral der Unterhaltssäumigen notfalls auch mit gesetzlichem Druck befeuert, sind deshalb bitter nötig.

Aber auch damit ist den Betroffenen nicht ausreichend geholfen. Fehlende Ganztagsbetreuung, Notfallbetreuung, wenn das Kind krank ist oder Schulferien hat, hindern die vielen alleinerziehenden Mütter daran, einer Vollzeittätigkeit nachzugehen. Auch in dieser Hinsicht muss der Staat seiner Fürsorgepflicht endlich nachkommen und die nötige Infrastruktur aufbauen.

Die Ausweitung des Unterhaltsvorschusses wird Kosten verursachen. Für die neuen Maßnahmen müssen Gelder bereitgestellt werden – nicht nur für die auszuzahlenden Unterhaltsvorschussbeträge sondern auch für den dadurch entstehenden zusätzlichen Verwaltungsaufwand bei den zuständigen Behörden. Bisher werden nur rund 20 Prozent der ausgezahlten Unterhaltsvorschussbeträge durch Regress bei den Unterhaltspflichtigen zurückgeholt. Der Staat hat nicht die Aufgabe, zahlungsunwillige Unterhaltspflichtige dauerhaft auf Kosten der Allgemeinheit zu entlasten – das alles muss jedoch tatsächlich geleistet werden. Wo immer es nötig ist, muss der Staat durch eine ausreichende Stellenausstattung personelle Verantwortung übernehmen. Schließlich sind es die Beschäftigten der Kommunen, die sich vor Ort um die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen kümmern müssen. Die auf Bundesebene beschlossenen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von (alleinerziehenden) Eltern müssen gemeinsam mit den auf kommunaler Ebene zuständigen Stellen – Jobcentern, Bürgerämtern, Schulen, Kitas, Horten, Sozial- und Jugendämtern – umgesetzt werden.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

© pusteflower9024 – Fotolia

Verkürzung der Arbeitszeit

Gefangen in der Teilzeitfalle

Im Koalitionsvertrag hatten sich CDU und SPD dafür ausgesprochen, das Teilzeitrecht weiterzuentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit beziehungsweise ein Rückkehrrecht in Vollzeit zu schaffen. Doch jetzt steht fest: Daraus wird in dieser Legislaturperiode nichts. Der von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vorgelegte Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ist vom Tisch. Das Kanzleramt wolle, so Nahles, keine Kabinettsbefassung mehr. Und das trotz Rückenwind aus der Europäischen Union (EU), die Eltern in der EU ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit und ein Rückkehrrecht in Vollzeit einräumen will.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt in den §§ 8 und 9 die Verringerung und die Verlängerung der Arbeitszeit. Viele Beschäftigte nutzen die Möglichkeit gemäß § 8 TzBfG, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Ein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr zu ihrer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit existiert bislang nicht. § 9 TzBfG sieht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben, unter bestimmten Voraussetzungen das Recht auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes vor. Einen Anspruch darauf hat man nach derzeitiger Rechtslage nicht.

Andrea Nahles' Gesetzesentwurf setzte genau hier an: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sollten qua Gesetz das Recht auf eine zeitlich befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit bekommen. Den Beschäftigten sollte es so ermöglicht werden, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit- oder Teilzeitarbeit – für einen im Voraus bestimmten Zeitraum zu verringern. Dies sollte für Arbeitsverhältnisse gelten, die länger als sechs Monate Bestand haben und für Arbeitgeber zur Pflicht werden, die in der Regel insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Im TzBfG sollte neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit neu eingeführt werden. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit sollten Arbeitnehmende schließlich zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.

Damit sollten die vielen Beschäftigten gesetzlich unterstützt werden, die sich in der „Teilzeitfalle" befinden, sprich, denen es nicht gelingt, ihre Arbeitszeit nach einer Reduzierung des Stundenumfangs ihren eigenen Bedürfnissen entsprechend wieder zu erhöhen.

dbb unterstützt Rückkehranspruch

Auch der dbb hatte in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf die Einführung eines Anspruchs auf eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit ausdrücklich positiv bewertet. Hierdurch erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, nach einer von ihnen gewählten Zeitspanne zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren. Das Rückkehrrecht erhöht zudem die Verdienstsicherheit und Planbarkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und macht die Teilzeitarbeit attraktiver. Zugleich fordert der dbb, den Anspruch auszuweiten, um Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu gewähren, auch eine stufenweise Verringerung der Arbeitszeit oder eine stufenweise Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit sowie eine Verlängerung des Zeitraums der Arbeitszeitverringerung zu erhalten. Es würde Beschäftigten mehr Möglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen und damit vor allem Frauen helfen, aus der „Teilzeitfalle" wieder herauszukommen, wenn sie ihre Arbeitszeit – zum Beispiel zur Kinderbetreuung – einmal reduziert haben. Gerade mit Blick auf den Fachkräftebedarf ist es wichtig, Frauen und Männern, die wieder Vollzeit arbeiten wollen, diese Möglichkeit einzuräumen.

Für Frauen: ein Schlag ins Gesicht

Für die dbb bundesfrauenvertretung ist die Absage an das Rückkehrrecht in Vollzeit ein Schlag ins Gesicht aller Frauen. „Viele teilzeitbeschäftigte Frauen wünschen sich mehr Stunden in der Woche zu arbeiten, um ihre Karrierechancen und ihre Aussichten auf eine gute Absicherung im Alter zu verbessern. Hier wird nicht nur Arbeitspotenzial verschenkt, Frauen werden für ihre Motivation, mehr leisten zu wollen, auch noch abgewatscht. Das tut weh. Auch den Männern, die ihre Arbeitsstunden gern reduzieren würden, um mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen und ihren Partnerinnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Karriere entgegenzukommen", kritisierte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer. Gemeinsam mit dem dbb werde sich die dbb bundesfrauenvertretung weiterhin für eine Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz einsetzen, die eine grundsätzliche Befristung von Teilzeitarbeit ermöglicht. „In einer modernen, familienfreundlichen Arbeitswelt brauchen wir diese Flexibilität. Der öffentliche Dienst macht vor, dass das Modell der befristeten Teilzeit gut funktionieren kann und zwar zu Gunsten der Arbeitgeber, Dienstherren und der Beschäftigten mit Familie." ■

Teilzeit in Deutschland

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in den letzten 20 Jahren um knapp zwei Millionen auf 24 Millionen gesunken, wohingegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im selben Zeitraum um sieben Millionen auf insgesamt 15,3 Millionen gestiegen ist – so, dass der Anteil an Teilzeitkräften im letzten Jahr bei fast 40 Prozent lag. Von den Erwerbstätigen in Teilzeit sind circa 80 Prozent Frauen. Im öffentlichen Dienst arbeitet ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit. Davon sind 86 Prozent Frauen.

Verbesserung für Alleinerziehende

Unterhaltsvorschuss verlängert

Gute Nachrichten für Alleinerziehende: Ab 1. Juli 2017 haben Kinder bis zur Volljährigkeit einen Anspruch auf Unterhaltsvorschuss. Eine entsprechende Gesetzesvorlage passierte am 2. Juni 2017 den Bundesrat.

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die Neuregelung. „Die Lage Alleinerziehender wird gestärkt. Gerade im Alter zwischen zwölf und 18 Jahren ist die Versorgung von Kindern kostenintensiv. Diese Verbesserung darf aber nicht dazu führen, dass sich säumige Erziehungsberechtigte, in der Regel sind das die Väter, noch stärker dauerhaft ihren Unterhaltspflichten entziehen. Vielmehr muss sich der Staat stärker für das Wohl der Kinder in Ein-Eltern-Familien einsetzen. Unterhaltspflichtige müssen notfalls mit Druck und noch stärker als bisher zum Zahlen gezwungen werden", machte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, deutlich.

Anspruch auf Unterhaltsvorschuss haben Kinder, die bei einem unverheirateten Elternteil leben oder bei einem Elternteil der dauernd von seinem Ehegatten oder Lebenspartner getrennt ist. Mit der Neuregelung des Unterhaltsvorschusses wird die bisherige Höchstbezugsdauer von 72 Monaten für alle Kinder aufgehoben. Gleichzeitig wird der Bezugszeitraum bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des Kindes ausgedehnt. Bisher wurden Unterhaltsvorschüsse nur für Kinder unter zwölf Jahren gewährt.

Der verlängerte Anspruch ist aber an bestimmte Voraussetzungen geknüpft: Kinder nach Vollendung des zwölften Lebensjahres erhalten Unterhaltsvorschuss, wenn das Kind nicht auf SGB-II-Leistungen angewiesen ist oder der beziehungsweise die Alleinerziehende im SGB-II-Bezug ein eigenes Einkommen von mindestens 600 Euro brutto erzielt. Es wird gewährleistet, dass der Staat mit Unterhaltsvorschuss oder SGB II im Bedarfsfall lückenlos für alle Kinder einspringt, wenn sie ihnen zustehende Unterhaltszahlungen nicht erhalten. Zugleich wird für die Haushalte, die nicht hilfebedürftig sind beziehungsweise durch eigene Erwerbseinkünfte unabhängig von Grundsicherungsleistungen werden könnten, ein wichtiger Anreiz geschaffen, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

Die Höhe des Unterhaltsvorschusses richtet sich nach dem Alter der Kinder und beträgt seit dem 1. Januar 2017 monatlich:

- für Kinder von 0 bis 5 Jahre 150 Euro
- für Kinder von 6 bis 11 Jahre 201 Euro
- für Kinder von 12- bis 17 Jahren 268 Euro (voraussichtlich ab Juli 2017) ■

Alleinerziehende unter Druck

Eine Umfrage der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2016 ergab, dass die Hälfte der Alleinerziehenden keine Unterhaltszahlungen erhalten, ein Viertel von ihnen bekommt weniger als ihnen zusteht. 2,3 Millionen Kinder in Deutschland wachsen in einer Ein-Eltern-Familie auf. Ihnen droht häufiger ein Leben in Armut als Gleichaltrigen, die mit beiden Elternteilen zusammenleben. 37,6 Prozent der Alleinerziehenden in Deutschland bezogen 2015 SGB-II-Leistungen, fünfmal so häufig wie Paarhaushalte mit Kindern. Auch das Armutsrisiko von Alleinerziehenden ist nach wie vor sehr hoch; in den vergangenen zehn Jahren hat sich ihre Situation sogar weiter verschlechtert: 42 Prozent bezogen 2014 ein Einkommen, das weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens entsprach. Das sind 6,6 Prozent mehr als 2005. Bei Paarfamilien ist das Armutsrisiko im selben Zeitraum um 11,7 Prozent gesunken.

Die Studie „Alleinerziehende unter Druck" im Internet unter ***www.bertelsmann-stiftung.de*** ■

© Waldbach – Fotolia

Landesfrauenvertretung dbb sh

Stellenbesetzungsverfahren auf dem Prüfstand

Auf der Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung des dbb sh (Schleswig-Holstein) am 16. Mai 2017 in Kiel stand der Themenkomplex „diskriminierungsfreie Beurteilungen“ im Mittelpunkt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Stellenbesetzungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst des Landes auf den Prüfstand gehoben.

© dbb sh

© dbb sh

Regina Heick (Vors. Landesfrauenvertretung dbb sh), Kai Tellkamp Landesbundvorsitzender dbb sh), Sabine Schumann (Beisitzerin dbb bundesfrauenvertretung)

Aus Sicht der Landesfrauenvertretung dbb sh seien die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Landesdienst Schleswig-Holstein gut formuliert. Allerdings hapere es an deren Umsetzung und an dem, „was sich in den Köpfen einiger Beurteiler abspiele“, machte Regina Heick, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des dbb sh, deutlich. Ein Dienstherr könne nicht erwarten, dass, wenn eine gute Fachkraft zum Beurteilenden werde, sich deren Kenntnisse über Beurteilungen und ihre Hintergründe von selbst einstellten. Allein die Kenntnis des Regelwerkes führe nicht zu diskriminierungsfreier Beurteilung. Hier müsse gezielt geschult werden, so Heick.

Sabine Schumann, Vertreterin des Vorstandes der dbb bundesfrauenvertretung, stellte heraus, dass Beurteilungsverfahren häufig in einer mittelbaren Diskriminierung münden, weil sich Teilzeitbeschäftigung und Elternzeiten oft negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirkten. „Frauen werden ganz selbstverständlich von Männern beurteilt. Aber wie sieht es umgekehrt aus?“, betonte Schumann und machte deutlich, wie wichtig regelmäßige Beurteilungsstatistiken und Frauenförderpläne für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst seien.

Der Landesbundvorsitzende des dbb sh Kai Tellkamp sprach den Frauen im öffentlichen Dienst eine große Bedeutung zu. Schließlich betrage ihr Anteil in Bund und Kommunen 54 Prozent. In den Mitgliederzahlen des dbb spiegele sich dies jedoch nicht wieder. Tellkamp stellte heraus, dass Frauen wichtige Themen voranbrächten wie etwa die Beseitigung der „Teilzeitfalle“ und die Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das seien Gewerkschaftsthemen. Hier bestehe im dbb Nachholbedarf: „Frauen müssen aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden!“

Als Arbeitsauftrag für die Nachwuchsgewinnung wurde der Vorschlag „Jede nimmt eine an die Hand!“ mit großer Zustimmung aufgenommen. Gewerkschaftserfahrene Frauen sollen gezielt Kolleginnen ansprechen, informieren und motivieren, sich gewerkschaftlich zu engagieren. ■

BTB Frauenvertretung

Männerdomäne MINT ade!

© dbb bundesfrauenvertretung

In den technischen Berufsfeldern der öffentlichen Verwaltung und den Betrieben der öffentlichen Hand holen Frauen auf – aber viel zu langsam. Sie sind dort auf allen Ebenen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Damit sich das langfristig ändert, muss der Zugang zu den naturwissenschaftlichen Berufen im öffentlichen Dienst attraktiver werden und zwar für Meisterinnen, Technikerinnen, Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aller MINT-Bereiche. Gleichzeitig müssen die weiblichen Fachkräfte gezielt in ihrer Karriereentwicklung gefördert werden. Dafür setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung gemeinsam mit der Frauenvertretung des BTB - Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaften ein. ■

Gleichstellung in der Bundesverwaltung

Mehr Flexibilität wagen

Was ist nötig, um in der Bundesverwaltung mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen? Diese Frage diskutierte die VBOB Fachgruppe der Bundesnetzagentur am 8. Juni 2017 mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und der dbb bundesfrauenvertretung. Neben einem transparenten und diskriminierungsfreien Beurteilungssystem müssten vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und neue Führungskonzepte Schule machen, so das Fazit der Runde.

© VBOB

Gleichstellung bleibt wichtiges Ziel in der Bundesverwaltung: Heinz-Josef Friehe, Milanie Hengst, Elisabeth Winkelmeier-Becker, Anna Diegeler-Mai, Horst-Peter Heinrichs (VBOB, Moderation), v.l.

Milanie Hengst, Vorstandsmitglied der dbb bundesfrauenvertretung betonte die Bedeutung von zeitgemäßen Arbeitszeitmodellen, die Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Führung ermöglichen. „Viele Bundesbehörden haben bis heute Arbeitszeitverordnungen, die nicht zum digitalen Zeitalter passen. Da müssen wir ran! Nur so kann der Arbeitgeber Bund seiner selbst auferlegten Vorbildrolle als moderner und attraktiver Arbeitgeber gerecht werden. Dazu gehört aber auch ein diskriminierungsfreies und transparentes Beurteilungssystem, das Frauen und Männern gleiche Aufstiegschancen eröffnet. Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden sind hier die Schlüsselpersonen und starke Partnerinnen, wenn es um die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes geht.“

Anna Diegeler-Mai, Bundesfrauenvertreterin des VBOB, betonte die Bedeutung von der Akzeptanz weiblicher Führungskräfte in der Dienststelle. „Wir brauchen mehr Fairness in der Arbeitswelt. Männliche Kollegen müssen es wollen und fairerweise zulassen, dass Frauen bestimmte Positionen übernehmen – das ist doch wohl nicht zu viel verlangt.“ Darüber hinaus betonte sie, wie wichtig die gendergerechte Budgetierung im Bundeshaushalt für die Gleichstellung der Geschlechter sei. „Was verdient die andere Hälfte des Himmels? Dieses Thema muss systematisch aufgearbeitet werden.“

Elisabeth Winkelmeier-Becker, CDU-Bundestagsabgeordnete, stellte heraus, dass die Schaffung von gleichwertigen Chancen für Frauen im Beruf kein Luxusthema sei. „Jede Frau ist es wert, dass sich um ihr Weiterkommen gekümmert wird!“ Telearbeit etwa biete bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein großes Potenzial und führe zu geschenkter Lebenszeit: „Anstatt in der Rushhour im Stau zu stehen, was weit überwiegend zu Lasten der privaten Lebenszeit geht, kann Arbeit zu Hause geleistet werden.“ Aber auch die Risiken mangelnder Präsenz dürften nicht unterschätzt werden. Telearbeit dürfe nicht zur Einbahnstraße werden – insbesondere nicht für Frauen.

Heinz-Josef Friehe, Präsident des Bundesamts für Justiz, stellte Best-Practice-Beispiele aus seiner Behörde vor. Die Zahl der Telearbeitsplätze wurde seit 2012 von 50 auf 200 aufgestockt, was bezogen auf aktuell 1080 Beschäftigte eine Quote von circa 18 Prozent bedeutet. Elf der zurzeit 33 Referate werden von Teilzeitbeschäftigten geleitet; in vier dieser Referate wurden „gemischte Doppelspitzen“ (Top-Sharing) gebildet, um Gleichstellung real zu verwirklichen. Aber auch bei der Arbeitszeitgestaltung sei man sehr flexibel und berücksichtige die Bedürfnisse der Beschäftigten. Derzeit bestünden 123 unterschiedliche Teilzeitmodelle im Bundesamt der Justiz. Üblicherweise könnten diese flexibel, von einem auf den anderen Tag, gewechselt werden. ■

„Zu einer zeitgemäßen Frauenförderung gehört eine innovative Arbeitszeitpolitik“, betonte Milanie Hengst.

Elternzeit: Volles Elterngeld nach vorangegangener Fehlgeburt

Für die Berechnung des Elterngelds nach der Geburt eines Kindes macht es keinen Unterschied, ob eine frühere Schwangerschaft mit einer Lebend- oder einer Fehlgeburt geendet hatte, wenn die Schwangere im Anschluss an die Schwangerschaft an einer Depression erkrankt und arbeitsunfähig wird (BSG, Urteil vom 16. März 2017, Aktenzeichen B 10 EG 9/15 R).

Der Fall

Die Klägerin erlitt im Herbst 2011 zum wiederholten Mal eine Fehlgeburt. Daraufhin erkrankte sie an einer Depression und konnte ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen. Erst ein dreiviertel Jahr später, als sie erneut schwanger wurde, konnte sie ihre Arbeit wieder aufnehmen. Nach der Geburt des Kindes gewährte ihr das beklagte Land Elterngeld, jedoch in einer geringeren Höhe als es die Klägerin erwartet hatte. Grund dafür war, dass der Beklagte das Elterngeld nach dem Einkommen der Klägerin in den zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes berechnete. In dieser Zeit hatte die Klägerin aufgrund ihrer Erkrankung größtenteils kein Erwerbseinkommen erzielt. Ihre Klage blieb in der ersten Instanz erfolglos. Das Bayerische Landessozialgericht gab ihr jedoch recht und verpflichtete den Beklagten zur Zahlung eines höheren Elterngeldes.

Die Entscheidung

Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem Bundessozialgericht (BSG) keinen Erfolg. Die Klägerin hat Anspruch auf die Zahlung eines höheren Elterngelds. Bei dessen Berechnung ist im Wesentlichen das Einkommen der Klägerin vor ihrer depressiven Erkrankung entscheidend. Diese ist als schwangerschaftsbedingte Erkrankung im Sinne des § 2b Abs. 1 Satz 2 Nummer 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zu werten. Daher sind die Krankheitsmonate bei der Bemessung des vorgeburtlichen Erwerbseinkommens nicht zu berücksichtigen. Unerheblich ist dabei, ob die krankheitsauslösende Schwangerschaft mit der Geburt eines Kindes endete, für das Elterngeld bezogen wurde. Denn die entscheidende Vorschrift des BEEG dient dem Nachteilsausgleich Schwangerer. Das besondere gesundheitliche Risiko einer Schwangerschaft soll nicht dazu führen, dass Mütter ein geringeres Elterngeld erhalten.

Das Fazit

Das vorliegende Urteil ist zu begrüßen. Die vom BSG vorgenommene Auslegung des § 2b Abs. 1 Satz 2 Nummer 3 BEEG entspricht dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Es handelt sich allerdings um einen konkreten Einzelfall. Auch nach dieser Entscheidung kann nicht davon ausgegangen werden, dass grundsätzlich volles Elterngeld trotz Krankheit gezahlt wird. Es kommt auf die Art der Erkrankung an und ob diese durch die Schwangerschaft bedingt war. Für die Berechnung des Elterngeldanspruchs ist grundsätzlich das Nettoeinkommen aus den zwölf Kalendermonaten vor Geburt des Kindes maßgeblich. Wenn eine Mutter in dem Berechnungszeitraum monatelang arbeitsunfähig war und kein Arbeitsentgelt beziehen konnte, kann dies zu geringeren Elterngeldzahlungen führen. Der Wegfall von Erwerbseinkommen wegen Erkrankung wird generell nicht anders behandelt als der Wegfall oder das Fehlen von Erwerbseinkommen aus anderen Gründen. Wurde Krankengeld im Bemessungszeitraum aufgrund einer ärztlich attestierten schwangerschaftsbedingten Erkrankung bezogen, können die hiervon betroffenen Monate auf Antrag ausgeklammert und weiter in die Vergangenheit verlagert werden. ■

Quelle: tacheles Nr. 4/2017

+++

Kopftuchverbot in Kindertagesstätten

Ein generelles Kopftuchverbot für Erzieherinnen in kommunalen Kindertagesstätten verstößt gegen die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit des Art. 4 Abs. 1 und 2 Grundgesetz (GG). Allein vom Tragen eines Kopftuchs geht in der Regel kein werbender oder missionierender Effekt aus (BVerfG, Beschluss vom 18. Oktober 2016, Aktenzeichen 1 BvR 354/11).

Der Fall

Die Beschwerdeführerin ist eine Erzieherin muslimischen Glaubens aus Baden-Württemberg. Sie trug während der Arbeit in einer kommunalen Kindertagesstätte aus religiösen Gründen ein Kopftuch. Der Arbeitgeber hatte der Erzieherin eine Abmahnung wegen des Verstoßes gegen das Verbot des damaligen § 7 Abs. 6 Kindertagesbetreuungsgesetz Baden-Württemberg (KiTaG BW) – jetzt § 7 Abs. 8 Satz 1 KiTaG BW – ausgesprochen. Danach dürfen Fachkräfte keine politischen, religiösen, weltanschaulichen oder ähnlichen äußeren Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Trägers gegenüber Kindern und Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Frieden in Einrichtungen zu gefährden oder zu stören. Die Beschwerdeführerin klagte daraufhin auf Entfernung der Abmahnung aus ihrer Personalakte. Hiermit hatte sie sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG und dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hob diese Urteile wegen eines Verstoßes gegen das Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG auf und verwies die Sache an das LAG Baden-Württemberg zurück. Das BVerfG begründete seine Entscheidung damit, dass die Arbeitsgerichte übersehen haben, dass § 7 Abs. 6 Satz 1 KiTaG BW alte Fassung dahingehend verfassungskonform auszulegen ist, dass das Bekundungsverbot grundsätzlich nur dann gilt, soweit von dem Tragen religiöser Bekundungen keine abstrakte, sondern eine hinreichend konkrete Gefahr für den Einrichtungsfrieden oder die Neutralität des öffentlichen Einrichtungsträgers ausgeht. Die Verfassungsrichter führen in der Entscheidung aus, dass allein das Tragen eines islamischen Kopftuchs im Kindergartenbereich im Regelfall keine hinreichend konkrete Gefahr für die Grundrechte der Kinder und Eltern begründet. Vom Tragen einer solchen Kopfbedeckung geht für sich genommen noch kein werbender oder missionierender Effekt aus. Ein islamisches Kopftuch sei in Deutschland nicht unüblich, sondern spiegele sich im gesellschaftlichen Alltag vielfach wider. Es

gebe keinen verfassungsrechtlichen Anspruch darauf, die religiösen oder weltanschaulichen Bekenntnisse anderer nicht wahrnehmen zu müssen.

Das Fazit

Mit dieser Entscheidung bekräftigt das BVerfG seine Entscheidung aus dem Jahr 2015 (BVerfG, Beschluss vom 27. Januar 2015, Aktenzeichen 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10), in welcher es ein generelles Kopftuchverbot für Lehrerinnen im Schuldienst für verfassungswidrig erachtet hatte. Anders als im Schulbereich erstreckt sich das vom Gesetzgeber verfolgte Neutralitätsgebot bei Kindertagesstätten nicht auf den staatlichen Erziehungsauftrag. Zudem sind in der Regel alternative Betreuungsangebote vorhanden. Für die Privatwirtschaft sind allerdings zwei aktuelle Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. März 2017, Aktenzeichen C-157/15 und C-188/15, zu beachten. Demnach können Arbeitgeber das Tragen eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz grundsätzlich verbieten. Durch eine unternehmensinterne Regelung, die das sichtbare Tragen politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen am Arbeitsplatz untersagt, werden Arbeitnehmerinnen, die ein islamisches Kopftuch tragen möchten, nicht unmittelbar wegen ihrer Religion diskriminiert. Eine Diskriminierung kommt aber in Betracht, wenn in einem Unternehmen keine allgemeine Neutralitätsregelung besteht und der Arbeitgeber das Tragen eines islamischen Kopftuchs nur deshalb untersagt, um damit dem Wunsch eines Kunden nachzukommen. Bei der rechtlichen Bewertung muss man also nach wie vor immer die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls genau berücksichtigen. Dabei ist das Spannungsfeld zwischen der Glaubensfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers beziehungsweise der einzelnen Arbeitnehmerin und den dienstlichen Belangen des jeweiligen Arbeitgebers zu beachten. ■

Quelle: tacheles Nr. 4/2017

+++

Equal Pay: Kein Auskunftsanspruch bei vermuteter Entgeltdiskriminierung

Frauen, die eine Entgeltdiskriminierung vermuten, haben keinen Auskunftsanspruch gegen ihren Arbeitgeber über die Vergütung vergleichbarer männlicher Kollegen. Bei festgestellter Entgeltdiskriminierung besteht grundsätzlich ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieser scheidet aus, wenn eine freie Mitarbeiterin eine Entgeltdiskriminierung gegenüber fest angestellten männlichen Mitarbeitern geltend macht, da es insoweit an einer Vergleichbarkeit fehlt (ArbG Berlin, Urteil vom 1. Februar 2017, Aktenzeichen 56 Ca 5356/15).

Der Fall

Die Klägerin arbeitet seit vielen Jahren als Redakteurin für das ZDF-Politmagazin „Frontal 21“. Sie ist keine fest angestellte Mitarbeiterin des ZDF, hat jedoch einen Arbeitsvertrag. Im Vergleich zu ihren fest angestellten Kollegen arbeitet sie vom zeitlichen Umfang her vergleichbar viel. Auch ihre konkreten Tätigkeiten als „festfreie“ Mitarbeiterin unterscheiden sich grundsätzlich nicht von den Tätigkeiten fest angestellter Kollegen. Nachdem sie gehört hatte, dass fest angestellte männliche Kollegen, die zum Teil weniger Berufserfahrung haben und seit kürzerer Zeit beim Sender beschäftigt sind, mehr verdienen als sie, versuchte sie zunächst, ein höheres Entgelt zu verhandeln. Als sie damit gescheitert war, verklagte sie den Sender auf Auskunft über die Vergütung ihrer Kollegen und Zahlung einer Entschädigung wegen einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Auskunft über die Bezahlung männlicher Kollegen. Für einen solchen Auskunftsanspruch fehlt es aktuell an einer gesetzlichen Grundlage. Daneben besteht auch kein Entschädigungsanspruch nach dem AGG. Frauen dürfen zwar allein aufgrund ihres Geschlechts nicht schlechter bezahlt werden als vergleichbare männliche Kollegen. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin habe die Klägerin keine Tatsachen vorgetragen, die auf eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Vergütung von Männern und Frauen hindeuten. Die von ihr benannten Mitarbeiter seien nicht mit ihr vergleichbar, da sie im Gegensatz zur Klägerin fest angestellt seien. Zudem sei die Entgelthöhe nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit Verhandlungssache. Die Klägerin kündigte an, hiergegen Berufung einzulegen.

Das Fazit

Frauen, die eine Entgeltdiskriminierung vermuten, haben nach aktuellem Recht keinen Anspruch auf Auskunft gegen ihren Arbeitgeber über die Vergütung vergleichbarer männlicher Kollegen. Hierfür fehlt es bislang an einer gesetzlichen Grundlage. Ist eine Entgeltdiskriminierung allerdings dargelegt, besteht ein Entschädigungsanspruch aus dem AGG. Der Anspruch scheidet aber dann aus, wenn – wie im vorliegen Fall – eine freie Mitarbeiterin eine Entgeltdiskriminierung gegenüber fest angestellten männlichen Mitarbeitern geltend macht, da es insoweit an der Vergleichbarkeit fehlt. Die Klage fällt in eine Zeit, in der die existierenden Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen Gegenstand der öffentlichen Debatte sind. Dazu hat insbesondere auch die Gesetzesinitiative der ehemaligen Bundesfamilienministerin Schwesig beigetragen. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) sieht vor, dass Frauen und Männer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten künftig ein individuelles Auskunftsrecht erhalten, um ihr eigenes Entgelt mit dem Entgelt von Kollegen mit gleicher Tätigkeit vergleichen zu können. Der Auskunftsanspruch bezieht sich aber nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Mitarbeiter, sondern auf ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten. In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch in der Regel über die Betriebsräte wahrgenommen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmerinnen und -nehmer direkt an den Arbeitgeber wenden. Transparente Entgeltstrukturen alleine sorgen allerdings nicht zwingend für Entgeltgleichheit. Trotz Tarif- und Besoldungstabellen bestehen auch im öffentlichen Dienst Verdienstunterschiede von durchschnittlich acht Prozent. Das liegt unter anderem daran, dass Berufe, die als traditionelle „Frauendomänen“ gelten, wie etwa im Pflege- und Erziehungsbereich, schlechter eingruppiert werden. Eine andere Ursache ist die schlechtere Anerkennung von Arbeitsleistungen, die in Teilzeit und Telearbeit erbracht werden und damit häufig schlechtere Aufstiegschancen beinhalten. ■

Quelle: tacheles Nr. 5/2017, www.tarifunion.dbb.de

Unterhaltung gewinnen

Die Schlagernacht des Jahres 2017

Vorhang auf für die Schlagernacht des Jahres 2017: Für Fans gilt die erfolgreichste Veranstaltungsreihe des deutschen Schlagers einfach als der „place to be“. Durch die Vielzahl an hochkarätigen Künstlerinnen und Künstlern, die sich in den großen Arenen Deutschlands einfinden, erwartet die Besucherinnen und Besucher regelmäßig ein Feuerwerk aus Unterhaltung und Emotionen pur.

Nach der Zusammenführung mit der „großen Schlager-Starparade“ wird die Erfolgsgeschichte der „Schlagernacht des Jahres“ in diesem Jahr fortgesetzt. Der mitreißende Live-Event hat auch in diesem Jahr wieder ein hochkarätiges Line-up zu bieten. Top-Stars wie Howard Carpendale, Vanessa Mai, Vicky Leandros, Semino Rossi, FANTASY, Beatrice Egli, Mickie Krause, Achim Petry, Maite Kelly, Linda Hesse und Julian David sind bereits bestätigt.

© Semmel Concerts

Für alle neuen Schlagernacht-Besucherinnen und Besucher sei hier erwähnt: Das Publikum verwandelt die großen Hallen regelmäßig in eine brodelnde Partyfestung oder in ein romantisches Lichtermeer. Die besten Gute-Laune-Hits und schönsten Balladen laden ganz einfach zum Singen, Tanzen und Mitfeiern ein. Jede Schlagernacht ist ein spektakuläres Konzerterlebnis für sich. Vor Nebenwirkungen – wie rauschhaftem Glücksgefühl durch mitreißende Musik und Stimmung – wird allerdings gewarnt. Suchtgefahr nicht ausgeschlossen!

Im Herbst gastiert das ultimative Partyevent mit Mitsinggarantie in Stuttgart (14.10.), Oberhausen (4.11.), Berlin (18.11.) und Frankfurt am Main (25.11.). In Kooperation mit Semmel Concerts verlost die dbb bundesfrauenvertretung 2x2 Tickets für die Schlagernacht des Jahres 2017. Mitmachen und gewinnen ist ganz einfach: Schicken Sie eine E-Mail mit Angaben zum gewünschten Veranstaltungstermin sowie Ihren Kontaktdaten und Ihrer dbb Mitgliedsgewerkschaft unter dem Stichwort „Schlagerparty“ an *frauen@dbb.de*. Einsendeschluss: 31. Juli 2017.

www.schlagernacht.de ■

Deutscher Diversity-Tag 2017

Verwaltung muss auf Vielfalt setzen

Um die Handlungsfähigkeit des Staates auch in einer digitalisierten und globalisierten Welt zu gewährleisten, muss die Verwaltung verstärkt auf Vielfalt setzen. Das hat die dbb bundesfrauenvertretung mit Blick auf den 5. Deutschen Diversity-Tag am 30. Mai 2017 gefordert.

„Unsere vielfältige Gesellschaft ist der Schlüssel für eine stabile Zukunft. Gerade in der öffentlichen Verwaltung müssen wir noch viel stärker auf Vielfalt setzen. Ein Schwerpunkt muss auf der Förderung von weiblichem Nachwuchs liegen, insbesondere im Hinblick auf Führungsaufgaben. In den Führungsebenen sind wir auch im öffentlichen Dienst – und gerade in den Unternehmen der öffentlichen Hand – von Geschlechterparität noch immer weite Schritte entfernt“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Aber nicht nur im Bereich der Frauenförderung fehle es im öffentlichen Dienst an wirkungsvollen Diversity-Management-Konzepten. Insbesondere bei der Nachwuchsrekrutierung müsse die gesamte Belegschaft ins Auge gefasst werden. „Die Bestenauslese muss stärker auf die unterschiedlichen Fähigkeiten der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abzielen. In Teams, die die Erfahrungen von Männern, Frauen, Jungen, Älteren – mit und ohne Migrationshintergrund – bündeln, steckt das Potenzial, innovative Problemlösungen zu erarbeiten. Hierin muss der öffentliche Dienst gezielt investieren. Außerdem, das lehrt uns die Natur, sind diverse Systeme wesentlich robuster als Monokulturen. Sie reagieren flexibler auf den Wandel ihrer Umgebung, sind anpassungsfähiger und besser geeignet, existenzielle Krisen zu meistern.“ ■

Wichtige Worte

Ach übrigens ...

„Kinderarmut ist [...] ganz wesentlich auf die Armut von Alleinerziehenden zurückzuführen. Dagegen brauchen wir gezielte Maßnahmen. Nur so ermöglichen wir mehr Bildungs- und Teilhabechancen für fast eine Million betroffene Kinder.“

Dr. Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung, anlässlich der Veröffentlichung der Studie „Alleinerziehende unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf“ im Juli 2016.

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.