frauen im dbb

Nr. 8/2017 | Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung | Oktober 2017

Inhalt

aktuell

+++ Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst: Haben Frauen die gleichen Chancen?

+++ Niedriger Frauenanteil im Bundestag: Frauenverbände müssen jetzt an einem Strang ziehen

+++ Equal Pay Day Kampagne 2018: Auftakt am 9. November 2017 in Berlin

+++ Landesfrauentag dbb Hessen: dbb bundesfrauenvertretung fordert gleichstellungsorientierte Bundespolitik

service

+++ Freiwillige Rentenbeiträge von Beamtinnen und Beamten: Verbesserte Erstattungsmöglichkeiten

mehrwert

+++ Wissenswert:
- Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung
- Quotengesetz: Wirkung auf öffentliche Unternehmen

+++ Unterhaltung gewinnen: RONCALLI Weihnachtscircus

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

Wohlstandsfaktor Frau

Jede zweite Frau ist unzufrieden mit ihrem Gehalt. Noch kritischer stehen Frauen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenüber: 60 Prozent wünschen sich hier Verbesserungen, insbesondere eine höhere finanzielle Unterstützung der Kindererziehung. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Ipsos im Auftrag der Zeitschrift „Brigitte“ hervor.

2002 Frauen und Männer zwischen 18 und 69 Jahren in Deutschland hatten sich beteiligt. Sie haben auch Fragen zu ihren persönlichen Ambitionen beantwortet. Als wichtigstes Ziel, um im Leben zufrieden zu sein, nannten 94 Prozent der Frauen und 95 Prozent der Männer ihre finanzielle Unabhängigkeit. Damit schlägt das Geld in seiner Bedeutung die Partnerschaft. (87 Prozent der Frauen und 84 Prozent der Männer gaben diese als bedeutend an.) Weit weniger wichtig für ein zufriedenes Leben ist der Wunsch, Kinder zu haben: Nur 68 Prozent der Frauen und lediglich 60 Prozent der Männer bezeichnen Nachwuchs als ausschlaggebend für ihre Zufriedenheit.

Die Umfrage ist aus unserer Sicht ein klarer Indikator für die Entwicklung unserer Gesellschaft, die weder die Politik noch die Arbeitgeber ignorieren können. Für Frauen wie für Männer wird ein erfolgreiches Berufsleben mit einem Einkommen, das zum Leben reicht, immer wichtiger. Angesichts der hohen Scheidungsraten wird Teilzeit als Vereinbarkeitsmodell mehr und mehr zur Bürde. Denn wer zu lange zu wenig verdient, muss mit Altersarmut rechnen. Eine Partnerschaft, eine Ehe, eine Familie, das ist nicht mehr „der Stabilitätsfaktor Nummer eins“ in Deutschland.

Gleichzeitig muss die Politik erkennen: Frauen sind Teil unseres Wohlstandes in Deutschland und sie wollen daran teilhaben. Deshalb sind ihre Forderungen nach mehr Gehalt, mehr Verantwortung im Job, einer stärkeren Anerkennung der Kindererziehung als Leistung und einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit mehr als berechtigt. Das erfordert eine starke Gleichstellungspolitik und stellt die künftige Regierung vor eine wichtige Herausforderung: Frauenpolitik muss einen zentralen Stellenwert einnehmen und in allen Politikfeldern mitgedacht werden – insbesondere aber in der Wirtschafts-, Arbeits-, Sozial- und Finanzpolitik. Bereits jetzt in den laufenden Koalitionsverhandlungen müssen sich die Parteien damit auseinandersetzen. Schließlich, und das dürfen die Staatslenkerinnen und -lenker nicht vergessen, geht es dabei auch um die Zukunft derjenigen, die für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung mitverantwortlich sind, um die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Und diese sind mehrheitlich Frauen.

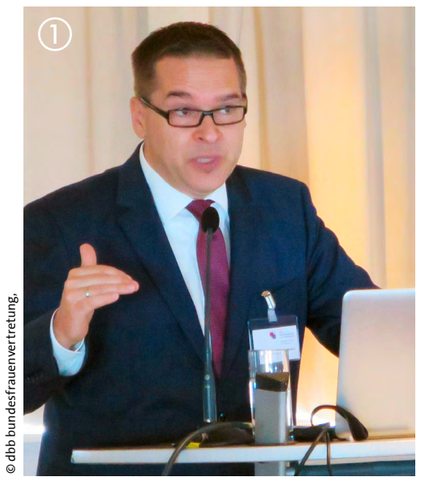
Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst

Haben Frauen die gleichen Chancen?

Wie ist es um die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst bestellt? Mit dieser Frage hat sich die dbb bundesfrauenvertretung auf der Sitzung der Hauptversammlung in Düsseldorf am 22. September 2017 beschäftigt. In diesem Rahmen wurde auch die neue DBB NRW Broschüre „Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW“ vorgestellt. Sie ist in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) entstanden.

Basierend auf dem Vierten Landesgleichstellungsbericht wird darin zunächst die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst beleuchtet. Interessant dabei ist vor allem, dass die Zahlen auf den ersten Blick ein hohes Maß an Geschlechtergerechtigkeit suggerieren, da mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich sind und zwar in allen Laufbahngruppen, außer dem einfachen Dienst. Ein detaillierter Blick auf die Statistiken, präsentiert von Projektleiter Dr. Lars Oliver Michaelis, Professor für Staats-, Europa- und Beamtenrecht an der FHöV NRW, macht jedoch deutlich, dass der erste Eindruck trügerisch ist. Denn ▶



© dbb bundesfrauenvertretung.

© dbb bundesfrauenvertretung.

① DBB NRW und dbb bundesfrauenvertretung schaffen Fakten: Gemeinsam mit Dr. Oliver Michaelis, Professor für Staats-, Europa- und Beamtenrecht an der FHöV NRW, wurde die Beurteilungspraxis in NRW auf ihre Schwachstellen hin überprüft.
② Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung wurden in einer Studie zusammengefasst und auf der Sitzung der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung mit dem Staatssekretär des Landesfinanzministeriums NRW, Dr. Patrick Opdenhövel, diskutiert.

© Friedhelm Windmüller / dbb verlag

Roland Staude, 1. Vorsitzender DBB NRW

▶ in den Eingangsämtern lassen sich in der Regel zwar noch sehr viele Frauen finden, mit steigender Besoldungsgruppe nimmt ihr Anteil jedoch rapide ab.

Viele Frauen im öffentlichen Dienst, aber deutlich zu wenige in Spitzenämtern

Die Gründe dafür lassen sich laut Michaelis hauptsächlich im Beurteilungswesen finden. Denn Frauen werden nur selten mit Spitzennoten bewertet, Teilzeitkräfte sogar nahezu gar nicht. Da mehr als 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, findet eine Benachteiligung entsprechend auf zwei Ebenen statt – unmittelbar aufgrund des Geschlechts und mittelbar aufgrund des Beschäftigungsumfangs. Das führe dazu, dass Frauen deutlich seltener befördert würden, insbesondere während der sogenannten Familienphase, also zwischen dem 31. und 47. Lebensjahr, erläuterte der Wissenschaftler.

„Die Zahlen machen deutlich, dass noch viel Arbeit in Sachen Geschlechtergerechtigkeit vor uns liegt“, erklärt Roland Staude, Vorsitzender des DBB NRW. „Die Broschüre will jedoch nicht nur auf Missstände aufmerksam machen, sie zeigt auch konkret Beispiele für Diskriminierungspotenziale in einzelnen Beurteilungsrichtlinien auf.“ Diese lassen sich unter anderem in den Beurteilungskriterien und deren Gewichtung finden, so kann zum Beispiel eine stereotype Ausgestaltung dazu beitragen, dass die Arbeitsleistungen eines Geschlechts nicht adäquat abgebildet werden können. Aber auch das Beurteilungsverfahren bietet einige Ansatzpunkte für Diskriminierungen, in dem etwa Rollenklischees wie „Hauptverdiener“ und „Hinzuverdienerin“ oder weitere Verzerrungseffekte, wie der „Similar-to-me-“ oder der „Hierarchie-Effekt“ in die Beurteilung der Leistungen einfließen. Das erfolgt zum größten Teil unbewusst und ist deswegen besonders schwer zu fassen.

Diese und noch viele weitere Aspekte führen letztlich dazu, dass Frauen im öffentlichen Dienst zwar gute Einstiegschancen, bei Beförderungen dann aber das Nachsehen haben.

Wie lässt sich die Benachteiligung beseitigen?

„Eine gänzlich objektive Beurteilung wird wohl niemals möglich sein“, so Elke Stirken, Vorsitzende der DBB NRW Frauenvertretung. „Es gibt aber durchaus Ansätze, die eine Objektivierung fördern und damit mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie für Teilzeit- und Vollzeitkräfte erreichen können.“

Sehr viel kann schon dadurch erreicht werden, dass die Beurteilungskriterien und deren Beschreibungen überarbeitet und geschlechtergerecht ausgestaltet werden. Darüber hinaus ist es aber auch wichtig, Führungskräfte insgesamt für Diskriminierungspotenziale zu sensibilisieren, denn Chancengleichheit beginnt immer im Kopf der Beurteilenden. Entsprechend sollten alle Maßnahmen immer mit Schulungen für Führungskräfte flankiert werden. Gleichzeitig sollte aber auch gewährleistet werden, dass Beurteilende ausreichend Zeit für die einzelnen Beurteilungen sowie auch für die Personalentwicklung ihrer Beschäftigten haben. Nur so haben sie überhaupt die Möglichkeit, die Leistungen ihrer Beschäftigten adäquat wahrzunehmen.

Nicht zuletzt ist es wichtig, ein sogenanntes „Geschlechtercontrolling“ zu implementieren. Dazu müssen regelmäßig Daten erfasst, entsprechend Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet und anschließend auch evaluiert werden.

NRW-Studie ist richtungsweisend für den Bundesdienst

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung aus NRW seien richtungsweisend für den gesamten öffentlichen Dienst, machte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, deutlich. „Die Erkenntnisse der NRW-Studie decken sich mit unseren Erfahrungen aus dem Bundesdienst und anderen Bundesländern. Die Faktenlage ist eindeutig und nun auch wissenschaftlich belegt. Die dienstliche Beurteilung ist diskriminierungsanfällig. Insbesondere Teilzeitkräfte und damit vor allem Frauen werden bei der Beurteilung benachteiligt. Das muss auch die Bundesverwal-

© Friedhelm Windmüller / dbb verlag

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

tung endlich zur Kenntnis nehmen und angemessen reagieren.“ Problematisch seien laut Wildfeuer in erster Linie Bewertungskriterien, denen lange Arbeitstage, die Bereitschaft zu Überstunden und eine starke Präsenz in der Dienststelle als Leistungsgedanken zugrunde liegen. Aber auch Vorgesetzte und Beurteilende müssten gezielt in den Blick genommen werden. „Frauenförderung muss zur Führungsaufgabe erklärt werden. Dazu gehört es, das Bewusstsein der Beschäftigten für die zugrundeliegende Problematik der dienstlichen Beurteilung zu schulen. Gleichzeitig müssen Gendererfolge zum eigenständigen Bewertungskriterium für Führungskräfte erhoben werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Aus Sicht des dbb Bundesvorsitzenden Klaus Dauderstädt gelte es, die Beurteilungskriterien geschlechtsneutral auszuformulieren, indem stereotype Auslegungsspielräume ▶

© Friedhelm Windmüller / dbb verlag

Klaus Dauderstädt,
dbb Bundesvorsitzender

bereits von vornherein eingeengt würden. Gleichzeitig müssten Beurteilungsverfahren durch statistische Erhebung der Beurteilungsnoten nach Geschlecht und Beschäftigungsart aufgeschlüsselt und transparent gemacht werden. Darüber hinaus spiele der Faktor Zeit eine entscheidende Rolle für das Ergebnis einer Beurteilung. „Lebensabschnitte, in denen Menschen aus familiären Gründen weniger Zeit im Büro verbringen, wie etwa Eltern-, Pflege- oder Teilzeitphasen, dürfen sich nicht negativ auf die Leistungsbeurteilung auswirken. Hier müssen wir die Beurteilungszeiträume lebensphasenorientiert fortentwickeln. Die Verankerung eines Anspruchs auf Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs im Wege der fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung während einer solchen Familienphase muss standardisiert werden“, so Dauderstädt. ■

Geschlechtergerechtigkeit muss bei der Beurteilung ansetzen

Insgesamt bietet die DBB NRW Broschüre „Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW“ einen guten Einblick in bestehende Benachteiligungen und deren Ursachen und zeigt gleichzeitig Möglichkeiten auf, diese zumindest zu verringern und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Erstmals vorgestellt wurde die Broschüre im Rahmen einer Anhörung im nordrhein-westfälischen Landtag, bei welcher der DBB NRW als Sachverständiger zum Gesetzentwurf von CDU und FDP zur Frauenförderung eingeladen war.

Laut DBB NRW muss nun das Problem der Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst dort angegangen werden, wo es entsteht, nämlich bei den Beurteilungen. Entsprechende Maßnahmen sind in NRW von CDU und FDP angekündigt, deren Umsetzung wird vom DBB NRW kritisch begleitet werden.

Die Broschüre **„Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW“** kann per E-Mal an ***presse@dbb-nrw.de*** angefordert werden. *Jm / bas*

Neue Broschüre

Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!

Mit der Fachbroschüre „Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!“ legt die dbb bundesfrauenvertretung eine gendersensible Analyse der Beurteilungsroutinen im öffentlichen Dienst vor. Neben einer intensiven Auseinandersetzung mit den Rechtsgrundlagen der Beurteilungs- und Beförderungssystematik im öffentlichen Dienst setzt die Broschüre auf praxisorientierte Strukturanalysen. Darüber hinaus werden Perspektiven für eine gendergerechte Führungskultur eröffnet und Wege aus der „Diskriminierungsfalle“ aufgezeigt. In der Debatte über die Bedeutung der dienstlichen Leistungsbeurteilung für Frauenkarrieren werden zudem die Auswirkungen auf den Gender Pay Gap thematisiert. „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“, betont Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, im Vorwort der Broschüre.

Die Fachpublikation **„Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!“** fasst die Ergebnisse der 13. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung zur gendergerechten Leistungsbewertung vom 11. Mai 2017 zusammen. Mit Beiträgen unter anderem von Helene Wildfeuer (Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung), Klaus Dauderstädt (dbb Bundesvorsitzender), Prof. em. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis (Rechts- und Verwaltungswissenschaftler), Dr. Andrea Jochmann-Döll (Expertin für Leistungsbewertung und Entgeltsysteme), Prof. Dr. Matthias Spörrle (Wirtschaftspsychologe) und Henrike von Platen (Equal-Pay-Expertin).

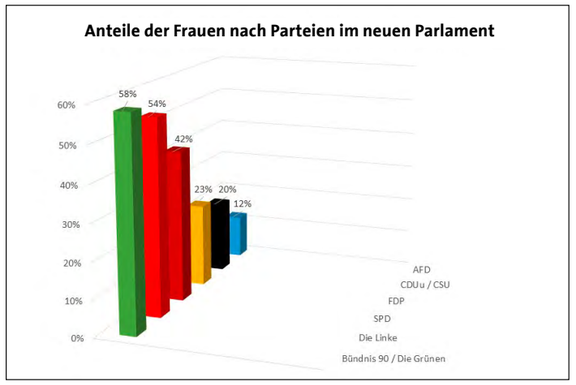
Die Broschüre steht als kostenloser Download unter ***www.frauen.dbb.de*** zur Verfügung.

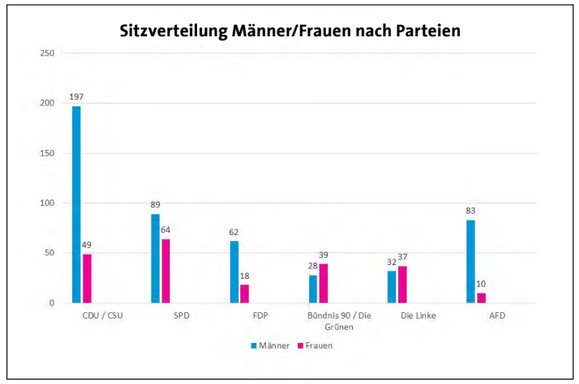
dbb Mitglieder können die Druckversion per E-Mail an ***frauen@dbb.de*** bestellen. ■

Niedriger Frauenanteil im Bundestag

Frauenverbände müssen jetzt an einem Strang ziehen

Gerade einmal 30,7 Prozent weibliche Abgeordnete haben es in den neuen Bundestag geschafft. Das ist der niedrigste Frauenanteil im deutschen Parlament seit 1994 (26,2 Prozent). Vor diesem Hintergrund sieht die dbb bundesfrauenvertretung vor allem die Sozialpartner und die Frauenverbände in der Pflicht, sich in der kommenden Legislaturperiode entschlossen für die Rechte der Frauen stark zu machen.





„Wir müssen jetzt an einem Strang ziehen. Die Erfolge der Großen Koalition, die Gleichstellung voranzubringen, dürfen nicht klein geredet werden. Ich spreche vom Gesetz für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, vom Entgelttransparenzgesetz, von den Verbesserungen für Alleinerziehende im Unterhaltsrecht. An diese Erfolge müssen wir anknüpfen. Es gibt viel zu tun: Gender Pay und Gender Pension Gap sind real – in der freien Wirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst. Frauen bleiben in den Führungsetagen weiterhin unterrepräsentiert. Die Arbeitsleistung von Teilzeitkräften wird noch immer als „zweitrangig“ eingestuft. Wir werden an diesen Themen energisch dranbleiben und uns in die Debatten einmischen“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 29. September 2017. ■

equal pay day ,-

Equal Pay Day Kampagne 2018:
Auftakt am 9. November 2017 in Berlin

Unter dem Motto: „Transparenz gewinnt.“ startet am 9. November 2017 in Berlin die Equal Pay Day Kampagne 2018. Als wichtige Bündnispartnerin unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung die Kampagne gegen Entgeltdiskriminierung.

Immer noch klafft in Deutschland eine Lohnlücke von über 20 Prozent – eine traurige internationale Spitzenposition. Selbst im öffentlichen Dienst, wo Tarif- und Besoldungstabellen für mehr Gerechtigkeit bei der Bezahlung sorgen sollen, bestehen geschlechterbedingte Verdienstunterschiede von durchschnittlich acht Prozent.

Wie lässt sich das nachhaltig ändern? Welche praktischen Hürden gilt es auf dem langen Weg zur Entgeltgleichheit zu überwinden? Welche positiven Effekte hat Transparenz für Beschäftigte und Unternehmen? Und welche Rolle spielt das neue Entgelttransparenzgesetz dabei?

Zu all diesen Fragen erwarten Sie Impulse von Expertinnen und Experten, Best Practice Beispiele aus dem Ausland sowie eine Diskussionsrunde zum Wahlergebnis und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik der neuen Regierung.

Wann? **9. November 2017, 10:00-13:00 Uhr mit anschließendem Imbiss**

Wo? **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Alle weiteren Informationen zu der Veranstaltung auf der Website der Equal Pay Day Kampagne ***www.equalpayday.de***. ■

Landesfrauentag dbb Hessen

dbb bundesfrauenvertretung fordert gleichstellungsorientierte Bundespolitik

Die dbb bundesfrauenvertretung erwartet von der künftigen Bundesregierung eine auf Gleichstellung ausgerichtete Staatsführung. „Dazu müssen klare Ziele definiert und nachgehalten werden – Gleichstellungspolitik braucht Verbindlichkeit, Transparenz und Kontrolle des Erreichten“, forderte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, auf dem Landesfrauentag der dbb Frauenvertretung Hessen in Fulda am 24. August 2017.

© Birgitt Kaufmann

Eröffneten den Landesfrauentag der dbb Frauenvertretung Hessen (von rechts): Dag Wehner (Bürgermeister der Stadt Fulda), Helene Wildfeuer (Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung), Heini Schmitt (Vorsitzender dbb Hessen) und Sonja Waldschmidt (Vorsitzende dbb Frauenvertretung Hessen).

Zudem verlangte Wildfeuer ein „echtes Interesse der Politik an den Belangen der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Wir arbeiten nicht in einem öffentlichen Dienst, in dem Frauen und Männer die gleichen Entwicklungschancen haben. Das können wir nicht länger hinnehmen.“ Konkrete Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechterbedingten Entgeltunterschiede seien dringend nötig. Dazu gehöre neben der Aufwertung sogenannter typischer Frauenberufe auch die Beseitigung von Diskriminierungen bei der dienstlichen Beurteilung im öffentlichen Dienst. „Die überwiegend weiblichen Teilzeitkräfte werden nicht oder nur in Ausnahmefällen mit Spitzennoten bedacht und bleiben in niedrigen Besoldungsgruppen hängen. Führungspositionen und damit verbundene Spitzenbesoldungen werden für sie so unerreichbar“, erklärte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Darüber hinaus müsse die neue Bundesregierung eine wirkungsvolle gendersensible Gesetzesfolgenabschätzung etablieren und eine gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik implementieren. Auf EU-Ebene erwarte die dbb bundesfrauenvertretung ein nachhaltiges Eintreten Deutschlands für die Chancengleichheit von Mann und Frau. „Gerade mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen in Polen sehen wir eine Neuauflage der europäischen Gleichstellungstrategie als einheitlichen europäischen Rahmen dringend geboten“, so Wildfeuer.

© Birgitt Kaufmann

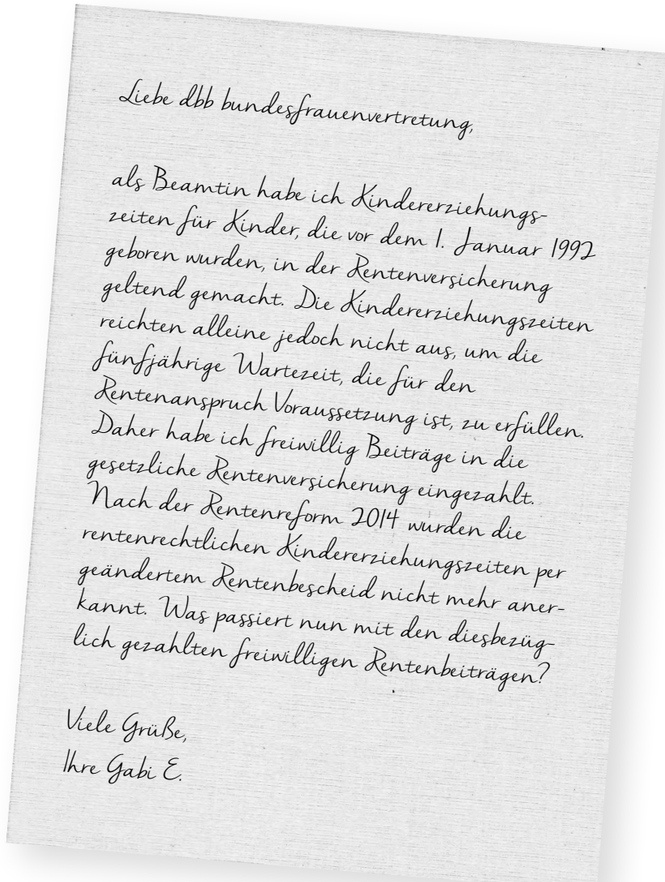
Der neue Vorstand der dbb Landesfrauenvertretung Hessen: Sabine Richard (komba), Beisitzerin, Petra Reiß (DJG), stellv. Vorsitzende, Sonja Waldschmidt (DStG), Vorsitzende, Christine Köhler (dbb Osthessen), stellv. Vorsitzende, Andrea Fuchs (DSTG), Beisitzerin (von links).

dbb Frauenvertretung Hessen: Weichen für die Zukunft gestellt

Der Landesfrauentag der dbb Frauenvertretung Hessen stand unter dem Motto „Zukunft braucht Tatkraft – Zukunft braucht Frauen“. Im Mittelpunkt der öffentlichen Veranstaltung standen Themen wie Fachkräftemangel, Work-Life-Balance und diskriminierungsfreies Fortkommen. „Chancengleichheit und Gleichstellung sind unerlässlich, wenn die Herausforderungen der Zukunft angenommen und gemeistert werden sollen. Dazu gehört auch eine stetige Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, machte die wiedergewählte Vorsitzende der dbb Landefrauenvertretung Hessen, Sonja Waldschmidt, deutlich. Hier seien trotz aller Errungenschaften der letzten Jahre noch Optimierungsmöglichkeiten gegeben. ■

Freiwillige Rentenbeiträge von Beamtinnen und Beamten

Verbesserte Erstattungsmöglichkeiten



Liebe Frau E.,

nicht wenige Beamtinnen und Beamte hatten vor dem 1. Juli 2014 von einer Möglichkeit Gebrauch gemacht, die das damalige Rentenrecht bot: Hatten sie vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder erzogen, konnten sie neben einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von sechs Monaten in der Beamtenversorgung auch eine rentenrechtliche Kindererziehungszeit von einem Jahr geltend machen. Um die für einen Altersrentenanspruch notwendige rentenrechtliche Wartezeit von fünf Jahren zu erreichen, waren je nach Anzahl der Kinder weitere Versicherungszeiten nötig. Eine Möglichkeit, diese Zeiten aufzufüllen, war die Zahlung von freiwilligen Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung.

Im Jahr 2014 änderte der Gesetzgeber mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz die Rechtslage. Beamtinnen und Beamte sind seitdem von der gleichzeitigen Anrechnung rentenrechtlicher Zeiten der Kindererziehung und solchen in der Beamtenversorgung ausgeschlossen. Wurde zu diesem Zeitpunkt bereits eine Rente bezogen, änderte sich für die Betroffenen nichts. Allerdings wurden bei allen anderen die Kindererziehungszeiten aus dem Rentenkonto gelöscht. Das konnte zur Folge haben, dass die Wartezeit für die Rente nicht mehr erfüllt war. In diesen Fällen kann man sich die geleisteten freiwilligen Beiträge erstatten lassen, allerdings nur zur Hälfte.

Der dbb hatte sich bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum RV-Leistungsverbesserungsgesetz für Übergangs- beziehungsweise Bestandsschutzregelungen für Betroffene der genannten Problematik stark gemacht. Wörtlich hieß es in der Stellungnahme des dbb gegenüber dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages: „Sollte die geplante Regelung eingeführt werden, muss Bestandsschutz zum Beispiel bei bereits erfolgendem Rentenbezug und bereits geklärten Versicherungskonten, insbesondere auch nach freiwilliger Beitragszahlung garantiert sein. Anderenfalls muss sichergestellt werden, dass in Hinsicht auf die geltende Rechtslage gezahlte freiwillige Beiträge in voller Höhe zurückerstattet werden, wenn die allgemeine Wartezeit wegen der wegfallenden Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten nicht (mehr) erfüllt wird. Insoweit sollten jedenfalls entsprechende Übergangsregelungen getroffen werden.“ Der Gesetzgeber war dieser – auch in zahlreichen Gesprächen mit verantwortlichen Fachpolitikern erhobenen – Forderung des dbb im Jahr 2014 noch nicht gefolgt. Im vergangenen Jahr ist das Ansinnen des dbb vom Gesetzgeber aber doch noch aufgegriffen worden.

Durch die neu geschaffene Vorschrift – das 6. SGB IV-Änderungsgesetz enthält in seinem Artikel 4 einen neuen § 286g SGB VI – wird ein eigenes Sondererstattungsrecht für gezahlte freiwillige Beiträge geschaffen. Eröffnet wird diese Erstattungsmöglichkeit Personen (in der Regel Beamtinnen und Beamten), denen in der Zeit vom 22. Juli 2009 bis 30. Juni 2014 Kindererziehungszeiten für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder mit Bescheid vorgemerkt wurden, die nach der ab 1. Juli 2014 geltenden Rechtslage jedoch nicht mehr zu berücksichtigen sind. Die freiwilligen Beiträge werden in voller Höhe erstattet, wenn auf Grund der nicht mehr zu berücksichtigenden Kindererziehungszeiten die allgemeine Wartezeit nicht oder nicht mehr erfüllt ist. Im Falle einer vor Inkrafttreten dieser Vorschrift erfolgten hälftigen Erstattung von entsprechenden freiwilligen Beiträgen wird nachträglich auf Antrag noch die andere Hälfte der freiwilligen Beiträge erstattet. Ein gutes Beispiel dafür, dass manchmal langer Atem vonnöten ist, um für die Betroffenen adäquate gesetzliche Lösungen zu erreichen, aber auch dafür, nicht in seinem Bestreben nachzugeben.

Viele Grüße,
Ihre dbb bundesfrauenvertretung ■

*Wissens*wert

Männer-Perspektiven: Auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung

Gleichberechtigung in der Partnerschaft wird vor allem für jüngere Männer immer wichtiger. Das zeigt die Studie des BMFSFJ „Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung“. Danach sind nur 16 Prozent aller Männer der Meinung, dass Gleichstellung in Deutschland realisiert ist. 84 Prozent sind der Meinung, dass die Verfassungsnorm „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (GG Art. 3 Abs. 2) in der Lebenswirklichkeit nicht eingelöst ist. 45 Prozent der Männer stellen die Diagnose erheblicher Gleichstellungsdefizite in Hinblick auf Frauen und auf Männer. Zudem wünschen sich mehr Männer eine Beziehung, in der Mann und Frau erwerbstätig sind und sich beide etwa gleich viel um Haushalt und Kinder kümmern (2007: 33 % aller Männer ab 18 Jahren; 2015: 42 %). Weiter an Zustimmung verloren hat das traditionelle „Ernährermodell“ mit einem männlichen Hauptverdiener und der nicht erwerbstätigen Frau: Dieses Lebensmodell streben nur noch 10 Prozent (2007: 17 %) an.

Die Studie im Internet:
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/maenner-perspektiven/115582 ■

+++

Quotengesetz: Wirkung auf öffentliche Unternehmen

Laut Women-on-Board-Index (WoB-Index) 2017 zeigt das Quotengesetz Wirkung, jedoch unterschiedlich stark: In den 185 führenden Unternehmen der Privatwirtschaft sind mittlerweile 25,9 Prozent Frauen in den Kontrollgremien präsent, in den öffentlichen Unternehmen 29,7 Prozent. Die Quote im obersten Management der öffentlichen Unternehmen ist mit 17,3 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in den Dax-Konzernen.

Zwar wurde die im Mai 2015 in Kraft getretene Quote von mindestens 30 Prozent Frauen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen erfolgreich umgesetzt. Handlungsbedarf besteht aber weiterhin dort, wo der Gesetzgeber bislang auf die Selbstbestimmung der Unternehmen gesetzt hat, lautet das Fazit von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte, der Herausgeberin des WoB-Index.

www.fidar.de ■

Unterhaltung gewinnen

RONCALLI Weihnachtscircus

Die Weihnachtszeit ohne Roncalli in Berlin – einfach undenkbar. Vor allem gilt dies für Circus-Direktor Bernhard Paul. Denn wenn es nach ihm ginge, kommt Roncalli auch noch die nächsten 20 Jahre nach Berlin. Und wenn es nach dem Publikum geht – ebenfalls. Jahr für Jahr möchten es sich mehr und mehr Circus-Begeisterte nicht nehmen lassen, mit ihren Familien und Freunden den Roncalli Weihnachtscircus zu besuchen. Es ist zur Tradition geworden dabei zu sein, wenn sich das Tempodrom außen und innen festlich geschmückt präsentiert, mit allem, wonach das sehnsüchtige Weihnachtsherz verlangt. Einmal im Jahr darf das Tempodrom genau das. Hier kann es seine Verwandlungsfähigkeit zeigen, bevor dann Artisten und Clowns großartige Momente mit ihrer Kunst in der Manege erschaffen.

Für den Circus-Direktor Bernhard Paul ist dieses Jahr ein ganz besonderes: Er feiert seinen 70. Geburtstag. Seit über 40 Jahren kümmert er sich mit viel Herz darum, Circus-Tradition am Laufen zu halten. Bereits über die Hälfte seines Lebens widmet er sich der Aufgabe, mit seiner Vision eines besonderen Circus, Poesie ins Leben der Menschen zu bringen. In diesem Zusammenhang gilt es, ihm Danke zu sagen für die vielen Roncalli-Jahre!

© Kai Heimberg

Wir laden Sie zusammen mit Semmel Concerts ein, am 20. Dezember 2017 mit dem Circus-Visionär und den besten Artisten aus aller Welt im Berliner Tempodrom zu feiern – Geburtstag und Weihnachten zugleich: Schicken Sie eine E-Mail mit dem Stichwort „Roncalli“, Ihren Kontaktdaten und Ihrer dbb Mitgliedsnummer an ***frauen@dbb.de*** und gewinnen Sie 2 x 2 Tickets für einen Circus-Abend, der anders ist als die anderen. Der bunt und leuchtend die Magie des Roncalli-Kosmos entfaltet und die Menschen zum Träumen verführt. Einsendeschluss: 14. November 2017. Mehr zur Show, den Terminen und Ticketpreisen für den Roncalli Weihnachtscircus unter ***www.semmel.de.*** ■

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.