

## Inhalt

**+++ aktuell +++** 8. Familienbericht der Bundesregierung: Familien im Dauerstress +++ Innenansicht: Familienfreundliche Behörde +++ Demografischer Wandel: Arbeitskultur generalüberholen! +++ Chancengleichheit im öffentlichen Dienst: Mit gesetzlichen Regelungen allein ist es nicht getan +++ dbb bundesfrauenvertretung zum Ausbau der Kindertagesbetreuung: Bund, Länder und Kommunen müssen Tempo machen +++ 5. Frauenpolitische Fachtagung des dbb nrw: Chancengerechtigkeit – Frauen in der Teilzeitalter? +++ Hauptversammlung der dbb landesfrauenvertretung im dbb saar: Gesundheitsmanagement ist unverzichtbar +++ Gesetzliche Quotenregelung: Positive Anreize vor Sanktionen +++ **mehrwert** +++ Unterhaltung gewinnen: Grease +++ Wissenswert: „Frau Europas 2011“ ausgezeichnet +++ Die Kolumne: Ach übrigens... +++ **Impressum** +++

**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion  
bundesfrauen-  
vertretung

Friedrichstraße 169/170  
D-10117 Berlin

Verantwortlich:  
Helene Wildfeuer

Telefon 030. 40 81 - 44 00  
Telefax 030. 40 81 - 44 99  
frauen@dbb.de  
www.frauen.dbb.de

## Editorial

### Familienpolitik im Zickzackkurs

**Es ist noch kein halbes Jahr her, da hat die Bundesfamilienministerin Kristina Schröder den Ersten Gleichstellungsbericht des Bundes mit einer oberflächlichen Stellungnahme abgebügelt und tief in der untersten Schublade ihres Schreibtisches verstaut. Dabei gibt die umfangreiche Studie den wohl wichtigsten Hinweis, wie eine tatsächliche Verbesserung der Situation von Familien herbeigeführt werden kann: Wir brauchen eine Familienpolitik mit einem einheitlichen Leitbild.**

Anstatt dem Hinweis zu folgen, fährt die Bundesregierung jedoch weiterhin einen fatalen Zickzackkurs in Sachen Familien- und Gleichstellungspolitik. In den Rechtsgrundlagen werden widersprüchliche Signale ausgesendet, neue Fehlanreize werden gesetzt und damit kontraproduktive Strukturen zementiert: Mädchen und junge Frauen werden in der Schule und im Studium stark gefördert, eine berufliche Karriere anzustreben – was sehr zu begrüßen ist. Sobald junge berufstätige Frauen jedoch eine Ehe eingehen und eine Familie mit Kindern gründen, werden sie über rechtliche Fehlanreize im Beruf ausgebremst. Warum sollte eine junge Mutter mit einem gut verdienenden Ehemann mehr Einkommen als nötig nach Hause bringen, wenn sie einen Betreuungszuschuss bekommt, solange sie die Kinder zu Hause betreut, sie bei geringerem Verdienst über das Ehegattensplitting Steuern spart und darüber hinaus eine kostenfreie Mitversicherung in der Familienversicherung der Krankenkasse genießt? Im Falle einer Scheidung können sich genau diese angeblichen steuerlichen Vorteile jedoch als zusätzlicher Fallstrick entpuppen: Nach langen Erziehungspausen bzw. stark reduzierter Erwerbstätigkeit während der Ehe ist die Ausgangssituation vor allem für Vollzeitbeschäftigte, die Kinder im betreuungspflichtigen Alter allein groß ziehen, sehr problematisch. Aber das ist nur eines von vielen Beispielen, das den Schlingerkurs verdeutlicht, den die Regierungskoalition in der Familienpolitik gerade fährt.

Ein konsistentes Leitbild in der Familienpolitik ist daher unerlässlich. Eines, das in alle, die Familie betreffenden Rechtsbereiche hineinwirkt und sich auch in der Ausgestaltung der Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme niederschlägt. Eines, das das Individuum und das Kindeswohl an oberste Stelle setzt. Eines, das Anreize schafft, die für Männer und Frauen gleichermaßen positiv wirken. Das heißt, Fehlanreize, die Frauen in die Zuverdienerrolle drängen oder darin festhalten, müssen beseitigt werden. Zum einen ist dies eine Aufgabe, die der Regierungskoalition zusteht. Zum anderen kann die Gesellschaft hier einen großen Beitrag leisten. Wenn öffentliche Arbeitgeber mehr tun, als sie müssen; wenn Beschäftigte offen das einfordern, was sie sich für eine gleichberechtigte Teilhabe an Berufs- und Familienleben wünschen und wenn Väter und Mütter Familien- und Haushaltsaufgaben zu gleichen Teilen übernehmen.

Ihre  
Helene Wildfeuer



Vorsitzende  
der dbb bundesfrauenvertretung

## 8. Familienbericht der Bundesregierung

## Familien im Dauerstress



„Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik“ lautet der Titel des 8. Familienberichts der Bundesregierung, der am 28. Oktober 2011 von einer unabhängigen Sachverständigenkommission an die Bundesfamilienministerin Kristina Schröder übergeben wurde. Darin werden allem voran Kriterien benannt, die die Wahlfreiheit der Lebensführung von Eltern einschränken. Vorrangiges Anliegen der Politik müsse es dem Bericht zufolge sein, Benachteiligungen von Familien zu verhindern, wenn es darum geht, Zeit gesellschaftlich einzuteilen.

Unter anderem zählt der Bericht das unzureichende Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen – sowohl quantitativ als auch qualitativ – und die weithin fehlende Familienorientierung der bestehenden Betreuungs- und Bildungseinrichtungen zu den Hauptursachen für familiäre Zeitnot. Empfohlen wird daher die Einführung einer Familienzeitpolitik, zumal Befragungen zeigen, dass berufstätige Eltern vor allem Zeitsouveränität vermissen. So gaben 60 Prozent der Paare an, zu wenig Zeit für ihren Partner zu haben. Unter den Eltern mit Kindern unter 18 Jahren beklagten 40 Prozent, oft oder immer unter Zeitdruck zu stehen. Noch stärker sind dem Bericht zufolge allein Erziehende von Zeitnot betroffen: Die Hälfte der allein erziehenden Mütter klagt über Zeitengpässe bei der Koordination von Familien- und Arbeitsleben; unter den berufstätigen allein erziehenden Frauen sind es sogar 60 Prozent, die sich unter Zeitdruck fühlen.

#### Wildfeuer: Arbeitszeit besser auf Familienleben abstimmen

Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Forderung des 8. Familienberichts der Bundesregierung nach einer systematischen Entwicklung einer Familienzeitpolitik. „Neben der eigenen Gesundheit und einem zukunftssicheren Einkommen

ist Zeit das wichtigste Gut, das einer Familie zur Verfügung steht. Denn nur wer neben der Erwerbstätigkeit genügend Freiraum hat, um ein Familienleben auszugestalten, wird diese verantwortungsvolle Aufgabe auch ausfüllen wollen und können“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Dies erfordere jedoch ein enges Zusammenspiel der einzelnen Politikfelder, allem voran aber zwischen den Arbeitgebern und deren

### Der Familienbericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung ist verpflichtet, dem Bundestag mindestens in jeder zweiten Wahlperiode einen Bericht zur Lage der Familien in Deutschland vorzulegen. Der erste Familienbericht der Bundesregierung wurde 1968 vorgelegt. Abwechselnd widmen sich die umfassenden Studien seitdem der Situation der Familien im Allgemeinen oder unter besonderen familienrelevanten Gesichtspunkten. Der 8. Familienbericht trägt den Titel **Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik**. Die Stellungnahme der Bundesregierung zum Bericht der Expertenkommission soll Anfang 2012 veröffentlicht werden.

Beschäftigten. „Nur dort wo auf die zeitlichen Anforderungen von Eltern Rücksicht genommen wird, können auch Familienwünsche gefördert werden. Das heißt, Arbeitszeiteresourcen müssen besser auf das Familienleben abgestimmt und stärker in Tarifverträgen und im Dienstrecht festgeschrieben werden“, so die Vorsitzende.

Gleichzeitig verwies Wildfeuer auf augenscheinliche Defizite des Berichts, der zeitpolitische Effekte des Steuerrechts unberücksichtigt lasse. „Dem Bericht zufolge wünschen sich viele Mütter, die in Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit auszudehnen. Väter hingegen wollen die Zeit am Arbeitsplatz gern reduzieren. Ein Hinderungsgrund dafür liegt auch im Ehegattensplitting begründet. Denn berufstätige Frauen, deren Ehegatten ein höheres Einkommen erwirtschaften, verringern bei einer Steigerung der Arbeitszeit den Splittingeffekt, was sie wiederum daran hindert, sich den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden und einer damit besser bezahlten Beschäftigung zu erfüllen,“ gab Wildfeuer zu bedenken.

Mit Blick auf den öffentlichen Dienst forderte Wildfeuer den Ausbau von flexiblen Telearbeitsplätzen, die Gestaltung individueller Arbeitszeitmodelle sowie eine stärkere Unterstützung der Beschäftigten bei der Organisation der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Zwar seien – vor allem im Bundesdienst – bereits viele Behörden hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung gut aufgestellt. Jedoch mangle es auch hier häufig noch an einer langfristigen Personalplanung. „Dies setzt eine offene Gesprächskultur und größeres Vertrauen insbesondere in die Leistung weiblicher Beschäftigter voraus. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sollten deshalb auch im öffentlichen Dienst als verbindliches

Personalentwicklungsinstrument eingesetzt werden und eine familienfreundliche Arbeitsorganisation in die Leistungsbewertung von Führungskräften einfließen“, so die Vorsitzende.

**Mehr dazu im dbb magazin Nr. 12. [www.dbb.de](http://www.dbb.de)**

Innenansicht

## Familienfreundliche Behörde

Petra Rogoll ist als Fachgebietsleiterin bei der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, Abteilung Erbbaurechte in Wilhelmshaven beschäftigt. Seit 1979 ist sie Mitglied im VBOB, seit rund fünf Jahren verstärkt sie den dbb vor Ort als Beisitzende in Frauenangelegenheiten. Die dbb bundesfrauenvertretung hat mit ihr über familienfreundliches Arbeiten an ihrem Arbeitsplatz gesprochen.

**? Frau Rogoll, was macht Ihrer Meinung nach einen familienfreundlichen Arbeitgeber aus?**

Wenn die Möglichkeit besteht, eine familienbedingte Teilzeit zu vereinbaren – langfristig mit der Perspektive zu einem vereinbarten Zeitpunkt in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren. In einer Notsituation sollten Arbeitsbefreiungen unbürokratisch gewährt werden, solange es dienstlich zu verantworten ist. Ich kann und möchte hier ein positives Beispiel für familienfreundliche Personalentwicklung aus dem Norden nennen: In unserer Behörde wurde eine Mutter zweier Kinder mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden zu einer Führungskraft in A 12 befördert – sogar ungeachtet der Tatsache, dass diese Frau aufgrund einer schweren Krankheit über ein Jahr pausieren musste.

**? Wie hat sich ihre familiäre Situation auf die Entwicklung ihrer Laufbahn ausgewirkt?**

Ich habe 1989 eine gesetzliche Elternzeit von sechs Monaten in Anspruch genommen und mich für ein weiteres halbes Jahr beurlauben lassen. Die Wiederaufnahme meiner beruflichen Tätigkeit im Anschluss daran hat problemlos geklappt und mein Dienstherr hat der Änderung meiner Wochenarbeitszeit in den letzten Jahrzehnten von 19,25 auf 25, 32 und zum Schluss wieder auf Vollzeit mit 41 Stunden zugestimmt.

Aber auch in meiner aktuellen familiären Situation – ich pflege meine Mutter – ist mir eine Teilzeit von 36 Stunden pro Woche genehmigt worden. Da ich allerdings am Standort Wilhelmshaven über die vielen Jahre festgehalten habe und aufgrund der



Familie nicht versetzungs- bzw. abordnungsbereit war und bin, haben sich die Chancen auf eine berufliche Karriere erheblich verringert. Aber diese Situation ist bei meinen männlichen Kollegen ebenfalls gegeben und kein besonderer Nachteil der Frauen im öffentlichen Dienst.

**? Wie sieht es auf Ihrer Dienststelle aus? Welche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden dort angeboten?**

Wir nehmen an einer Zeiterfassung teil, haben somit den Vorteil, unter Berücksichtigung der in einer Dienstzeitvereinbarung festgelegten Kernzeiten, die Arbeitszeit selbst bestimmen zu können. Die flexiblen Arbeitszeiten sind vorbildlich, die Einrichtung von Telearbeitsplätzen kommt allerdings eher zögerlich in Gang. Darüber hinaus werden Workshops für Mitarbeiter mit der Doppelbelastung Familie und Beruf angeboten, jedoch sind die Plätze nicht immer ausreichend. Sind die Kinder krank, werden zusätzliche Sonderurlaubstage gewährt und unter bestimmten Voraussetzungen sogar Betreuungskosten übernommen.

**? Wie werden die angebotenen Maßnahmen von den Beschäftigten angenommen?**

Zurzeit hat unsere Dienststelle in Wilhelmshaven eine Altersstruktur, bei der die vorgenannten Maßnahmen nicht in Anspruch genommen werden. Von anderen Dienststellen ist mir jedoch bekannt, dass die Angebote des Dienstherrn gut angenommen werden. Dazu wird jährlich eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt, u.a. auch als Kontrollinstrument für jeden Mitarbeiter, um Kritik zu üben bzw. Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.

**? Was raten Sie jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Familienwunsch? Wie sollten Sie sich Ihren Vorgesetzten gegenüber verhalten?**

Sie sollten unbedingt ein Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten oder einem Ansprechpartner aus dem Bereich Organisation oder Personal führen, um die Familienplanung und die daraus resultierenden Veränderungen in Bezug auf den Arbeitsplatz zu besprechen.

## Der Demografiebericht...

...der Bundesregierung gibt laut Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich erstmals eine umfassende Bestandsaufnahme der demografischen Lage in Deutschland und der zu erwartenden Entwicklung wieder. Daraus geht hervor, dass die Bevölkerungszahl schrumpft: Bis zum Jahr 2060 sollen danach nur noch 65 bis 70 Millionen Menschen in Deutschland leben. Jeder Dritte (34 Prozent) wird dann mindestens 65 Jahre alt sein. Als Leitziele von gesamtstaatlicher Bedeutung benennt der Bericht Chancen eines längeren Lebens erkennen und nutzen; Wachstumsperspektiven stärken und Wohlstand sichern; soziale Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt erhalten und stärken; Handlungsfähigkeit des Staates bewahren.

[www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)

### Demografischer Wandel

## Arbeitskultur generalüberholen!

**Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Ziele der Bundesregierung begrüßt, bis 2012 eine Strategie auszuarbeiten, wie der Staat mit den Auswirkungen des demografischen Wandels umgehen will.**

„In Deutschland erhalten Frauen derzeit 59,6 Prozent weniger eigene Alterssicherungsleistungen als Männer. Diese Zahlen zeigen in erschreckender Deutlichkeit, wie stark sich die noch immer bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen im Alter tatsächlich auswirken. Wenn jetzt nicht umgehend nachgesteuert wird, laufen wir Gefahr, eine neue Zweiklassengesellschaft zu kreieren, in der das Geschlecht über Wohlstand im Alter entscheidet“, sagte Helene Wildfeuer am 7. November 2011. „Was wir jetzt brauchen, ist die schnelle und unbürokratische Umsetzung einer familienfreundlichen Arbeitspolitik auch im öffentlichen Dienst. Das bedeutet aber auch, dass die zuständigen Bundesministerien, die öffentlichen Arbeitgeber und die Personalvertretungen dichter zusammenrücken müssen“, betonte Wildfeuer.

Wie die Prognosen des kürzlich veröffentlichten Demografieberichts der Bundesregierung zeigten, reiche es nicht aus, dass Frauen bloß mehr Kinder zur Welt brächten, um die Überalterung der Gesellschaft und die damit einhergehenden Probleme wie etwa Fachkräftemangel und Altersarmut zu stoppen. Vielmehr müsse die Arbeitskultur einer gründlichen Generalüberholung unterzogen werden. „Deutschlands Arbeitswelt muss insgesamt kinder- und frauenfreundlicher werden. Das heißt, Frauen müssen besser bezahlt und bei der Familienarbeit entlastet werden. Es müssen ausreichend Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung gestellt, Entgeltdiskriminierungen müssen dringend beseitigt und Führungsaufgaben auch für Teilzeitkräfte zugänglich gemacht werden und zwar besser heute als morgen“, so die Vorsitzende.

### Chancengleichheit im öffentlichen Dienst

## Mit gesetzlichen Regelungen allein ist es nicht getan

**„Gesetzliche Regelungen alleine reichen nicht aus, um Männern und Frauen gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten“, hob Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 23. Oktober 2011 auf dem Bundesdelegiertentag der Frauen Union in Wiesbaden hervor. Um aber Chancengleichheit im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter auch im Ergebnis zu erzielen, müsse eine ständige Überprüfung der gesetzlichen Grundlagen und deren Einfluss auf die Entwicklung der Lebensverläufe von Männern und Frauen erfolgen: „Die Verantwortung dafür liegt beim Gesetzgeber.“**

Zudem sei es offensichtlich, dass auch im öffentlichen Dienst Karrieren dann aus dem Gleichgewicht geraten, sobald eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter die Arbeitszeit reduziere. „Dies ist, wie in der Wirtschaft, der Hauptgrund, warum Männer sich gegen das Arbeitszeitmodell Teilzeit entscheiden. Es kann die Karriere schädigen – auch im öffentlichen Dienst“, betonte Wildfeuer und spielte damit auf die Problematik bei der dienstlichen Beurteilung an. „Oft werden Teilzeitkräfte als Arbeitskräfte mit halber Kraft bewertet. Ein Aufstieg kann sich aufgrund einer schlechten

Beurteilung um viele Jahre hinauszögern. Der Anteil an weiblichen Führungspersonen ist dazu unverhältnismäßig niedrig. Ebenso findet man Männer in Teilzeit noch immer nur mit der Lupe“, so die Vorsitzende. Aktuell seien mehr als die Hälfte der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen Frauen, mehr als 80 Prozent von ihnen jedoch in Teilzeit.

Aufschlussreich sei laut Wildfeuer auch der Blick auf die allgemeine Entgeltentwicklung von Männern und Frauen über ein Erwerbsleben hinweg. „In den vergangenen 20 Jahren hat sich für berufstätige Frauen

nichts geändert: Von Berufseinstieg bis zum Karrierehöhepunkt ab Mitte 40 stieg das durchschnittliche männliche Erwerbseinkommen um 23 Prozent; das einer Frau hingegen nur um 3,7 Prozent!“, gab die Vorsitzende zu bedenken und verwies auf die noch immer deutlichen Verdienstunterschiede von männlichen und weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von mindestens acht Prozent.

Eine Lösung, sieht Wildfeuer in einer Neubewertung der Berufe im Tarif- und Besoldungssystem: „Damit könnte einer der stärksten Faktoren der Entgeltungleichheit abgefedert werden.“ Um die berufliche Leistung geschlechterneutral zu definieren, schlug sie vor, neue Bewertungskriterien zur Ermittlung der Entgelte heranzuziehen, wie etwa die Berücksichtigung von körperlicher Belastung, psychischer Herausforderung oder etwa gesellschaftlicher Verantwortung. „Die Tätigkeit einer Erzieherin würde unter diesen Gesichtspunkten mit der einer Beschäftigten im technischen Dienst besser vergleichbar“, so die Vorsitzende.

dbb bundesfrauenvertretung zum Ausbau der Kindertagesbetreuung

## Bund, Länder und Kommunen müssen Tempo machen



Die dbb bundesfrauenvertretung hat den zügigen Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren gefordert. „Gerade einmal jedes vierte Kind unter drei Jahren wird in einer gefördernten Betreuungseinrichtung betreut. Das bedeutet einen Zuwachs an Betreuungsplätzen innerhalb eines Jahres von mickrigen zwei Prozent. Bund, Länder und Kommunen müssen jetzt ordentlich Tempo machen, um das gesteckte Minimalziel von einer bundesweiten Betreuungsrate von 35 Prozent bis 2013 zu erreichen. Mehr als 230.000 Plätze müssen dafür noch geschaffen werden“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 8. November 2011.

Helene Wildfeuer auf der Frauenvollversammlung des BBB in München. © Windmüller

Kritik übte Wildfeuer vor allem am Vorhaben der Regierungskoalition, ein „teures“ Betreuungsgeld einzuführen, anstatt den Wünschen der Bevölkerung nach mehr außerhäuslicher Betreuung nachzukommen. „Der Wunsch, den ich und meine Kolleginnen aus anderen Bundesländern am häufigsten zu hören bekomme, ist der nach flexiblen Ganztagsbetreuungsangeboten und nach solchen, die bereits für Kleinkinder ab dem ersten Lebensjahr geeignet sind. Das heißt aber auch, die zur Verfügung stehenden Mittel in vollem Umfang zu nutzen, um die Qualität der Betreuungs- und Bildungsangebote zu verbessern. Denn entscheidend für die Entwicklung des Kindes ist die Qualität der Kinderbetreuung. Und wer eine gute Betreuung und frühkindliche Bildung will, muss auch für ein angemessenes Ausbildungs-

niveau in der Kindertagespflege sorgen“, betonte die Vorsitzende. Dazu gehöre allem voran die Aufwertung der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher, aber auch eine angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen.

Nicht zuletzt ginge es auch darum, den vorgesehenen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für alle Kinder ab dem ersten Lebensjahr, der zum Kindergartenjahr 2012/2013 in Kraft treten soll, auf seine Umsetzbarkeit zu überprüfen: „Im Hinblick auf dessen Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten in den zuständigen kommunalen Verwaltungen und Betreuungseinrichtungen, aber auch um mögliche Klagewellen zu vermeiden“, so Wildfeuer.

### Prekäre Situation in Bayern

Zudem wies sie auf die deutlichen Unterschiede bezüglich der zur Verfügung stehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Kleinkindern in den einzelnen Bundesländern hin. „Es kann nicht sein, dass in Flächenländern wie in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen nicht einmal jedes fünfte Kind die Garantie auf einen öffentlich geförderten Betreuungsplatz hat, während in den neuen Bundesländern fast jedes zweite Kind unter drei Jahren in einer Krippe oder Kita untergebracht ist“, hob die Vorsitzende hervor.

Nur wenige Tage zuvor hatte Wildfeuer auf die prekäre Betreuungssituation in Bayern hingewiesen. „Bayern schneidet besonders schlecht ab mit einer Betreuungsquote von mageren 17 Prozent“, sagte Wildfeuer auf der Frauenvollversammlung des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) in München am

24. Oktober 2011. Sie warnte davor, dass mit jedem Betreuungsplatz, der nicht zur Verfügung gestellt würde, auch potenzielle Arbeitskraft verschenkt, werde: „5,6 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind nicht in den Arbeitsmarkt integriert. Viele von Ihnen verfügen über gute Bildungsabschlüsse. Wir blicken hier auf einen schlafenden Riesen, der endlich geweckt werden muss.“ Sie appellierte an den Bund, die Länder und Kommunen, den Ausbau von Tagesbetreuungseinrichtungen noch intensiver zu unterstützen. Insbesondere Familien, die auf ein zweites volles Erwerbseinkommen angewiesen seien, würden hier im Stich gelassen. „Vor allem junge Frauen mit beruflichen Ambitionen werden in eine missliche Lage gedrängt, egal ob sie in der freien Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Denn noch immer sind es überwiegend die Mütter, die für



Helene Wildfeuer richtete ihren Appell direkt an Christine Haderthauer, bayerische Staatsministerin für Familie und Frauen (r.). © Windmüller

eine Familie mit Kindern beruflich zurückstecken. Und ohne Ganztagskinderbetreuung bleibt vielen berufstätigen Frauen nur der Weg in die Teilzeit. Damit einher gehen wiederum schlechtere Aufstiegschancen, niedrigere Erwerbseinkünfte und in Folge auch geringe Alterssicherungsleistungen“, gab Wildfeuer zu bedenken.

### Kinderbetreuung in Zahlen

Wie das Statistische Bundesamt im November mitteilte, wurden zum 1. März 2011 rund 517.000 Kinder, und somit 45.000 Kinder mehr als im Vorjahr extern betreut. Damit steigt die Betreuungsquote im Bundesdurchschnitt von 23,1 auf 25,4 Prozent. Jedoch weisen die Statistiker auch darauf hin, dass der Ausbau der Betreuungsangebote langsamer voran ging als im Jahr zuvor: Zwischen März 2009 und März 2010 hatte sich die Zahl der Betreuungsplätze noch um rund 55.000 Plätze erhöht. Wie von Bund, Ländern und Kommunen vereinbart, sollen bis zum Jahr 2013 für 750.000 Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stehen.

5. Frauenpolitische Fachtagung des dbb nrw

## Chancengerechtigkeit – Frauen in der Teilzeitfalle?

Teilzeitarbeit gilt als goldener Standard für Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, weil sich Familie und Beruf – zumindest theoretisch – so besser miteinander vereinbaren lassen. Diese These stellte die dbb landesfrauenvertretung nrw am 06. Oktober 2011 auf ihrer frauenpolitischen Fachtagung in Düsseldorf zur Debatte. Mit dem provokanten Titel „Chancengerechtigkeit – Frauen in der Teilzeitfalle“ war die Stoßrichtung klar vorgegeben: Der noch immer vorherrschende Anwesenheitsmythos ist schädlich für die Karriere.

Vor mehr als 200 Gästen stellte Andrea Sauer-Schnieber, Vorsitzende der dbb landesfrauenvertretung nrw, eingangs fest, dass sich die Situation der Frauen, die ihre beruflichen Chancen nutzen oder die Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen, tatsächlich verbessert haben. „Dennoch ist dies nicht



Andrea Sauer-Schnieber – © Fiegel

in dem Maße möglich, wie wenn Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft wirklich gewollt wäre. Es ist gerade von zentraler Bedeutung, dass Teilzeittätigkeit nicht mehr hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird und für sie zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis wird“, so Sauer-Schnieber. Formal betrachtet hätten Frauen und Männer die gleichen Ausbildungs- und Berufschancen. Aber trotz zum Teil besserer Qualifikation seien Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert.

### Individuelle Arbeitsmodelle fördern

„Ein bisschen arbeiten, ein bisschen Familie: Teilzeit, ist das wirklich das Traummodell um Beruf und Familie perfekt zu vereinen?“ Diese Frage stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung in ihrem Grußwort. Zwar nehme die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit stetig zu. Jedoch warnte Wildfeuer vor zunehmenden Problemen, die mit reduzierten Arbeitszeiten einhergingen. „Teilzeitbeschäftigte gehören zu einer Risikogruppe: Sie sind besonders von Altersarmut bedroht. Denn sorgen sie nicht privat vor oder sind sie durch einen besser verdie-

nenden Lebenspartner abgesichert, reichen die angesammelten Rentenansparungen beziehungsweise ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten oft nicht einmal aus, um im Alter eine gewisse Grundsicherung zu erhalten“, so Wildfeuer.

Vor allem Frauen, die sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten stellten, seien davon betroffen. Deshalb rief Helene Wildfeuer die Dienstherren dazu auf, hinsichtlich der Arbeitsorganisation neue Wege zu beschreiten und auf „ungewöhnliche und sehr individuelle Konzepte“ zu setzen. „50 Prozent Teilzeit ist nicht das Nonplusultra, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Familie und eine Tätigkeit mit 35, 40 Stunden pro Woche sind durchaus vereinbar. Doch um dies gewährleisten zu können, müssen zum einen Ganztagsbetreuungsplätze für Kinder aller Altersstufen zur Verfügung stehen. Zum anderen müssen Arbeitgeber größeres Verständnis für die familiäre Situation ihrer Beschäftigten zeigen. Das heißt auch, Männern Mut zu machen, Teil- und Elternzeit aber auch verstärkt Telearbeit in Anspruch zu nehmen“, so die Vorsitzende.



Helene Wildfeuer – © Fiegel

### Witwen stehen im Alter besser da

Jutta Allmendinger, Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), veranschaulichte in ihrem Vortrag, dass trotz höherer Bildungsabschlüsse und sehr guter Qualifikationen Frauen dennoch nicht in dem Maße in Führungspositionen vertreten seien wie Männer. Frauen arbeiteten im Vergleich prozentual mehr in Teilzeit. Dies habe zur Folge, dass eine Abhängigkeit bestehen bleibe. Insoweit sei es auch nicht verwunderlich, dass der abgeleitete



Jutta Allmendinger – © Fiegel

Renten- bzw. Versorgungsanspruch der Witwe deutlich höher sei, als die eigene Rente bzw. Versorgung.

### Anwesenheitsmythos aufbrechen

Die WDR-Journalistin Steffi Neu diskutierte auf dem Podium mit NRW-Ministerin Barbara Steffens, Werner Brommund, Ministerialdirigent im NRW-Finanzministerium, Thomas Gesterkamp, Journalist, Doris Hess vom ifas-Institut, und Andrea Sauer-Schnieber, wie sich Teilzeit auf die Karrierechancen auswirkt. Aus Sicht der Diskussionsteilnehmer muss sich auf Grund des gesellschaftlichen Wandels etwas ändern: Es arbeiten immer noch mehr Frauen als Männer, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, in Teilzeit. Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Hier müsse gegengesteuert werden. Zudem herrsche immer noch der Anwesenheitsmythos: Wer lange und permanent im Büro erreichbar sei, mit dem werde hohe Leistungsfähigkeit assoziiert. Das habe gravierende Auswirkungen für Frauen – vor allem auch in finanzieller Hinsicht. Deshalb müssten sie noch stärker zur Berufstätigkeit ermutigt werden.

Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb saar

## Gesundheitsmanagement ist unverzichtbar



Die Mitglieder der Hauptversammlung der Landesfrauenvertretung im dbb saar mit dem Landesvorsitzenden Artur Folz.

„Das Gesundheitsinteresse ist riesengroß, das Gesundheitswissen ist mäßig, das Gesundheitsverhalten ist miserabel.“ Mit diesem Zitat von Christian Morgenstern hatte die Landesfrauenvertretung im dbb saar die Mitglieder der Hauptversammlung am 27. und 28. Oktober 2011 nach Braunshausen eingeladen.

„Aufgrund der demografischen Entwicklung, einhergehend mit Wiederbesetzungssperren, Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der Arbeitsverdichtung ist es höchste Zeit das Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst des Saarlandes zu implementieren“, erneuerte

Sabine Meier, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung im dbb saar, ihre langjährige Forderung. Bereits im Frühjahr hatte der dbb saar und dessen Landesfrauenvertretung an den Innenminister appelliert, eine gemeinsame Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement in der saar-

### Gesetzliche Quotenregelung

## Positive Anreize vor Sanktionen

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die geplante Einführung einer flexiblen Quotenregelung zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungsetagen börsennotierter Unternehmen grundsätzlich begrüßt. „Es ist immerhin ein kleiner erster Schritt in die richtige Richtung. Aber auch im öffentlichen Dienst sollte über die Einführung einer Mindestmarge für weibliche Beschäftigte diskutiert werden“, forderte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 20. Oktober 2011.

„Die Vorschläge der Ministerien zielen lediglich auf die Probleme in der Wirtschaft ab. Dabei zeigt sich in den öffentlichen Verwaltungen ein komplementäres Bild. Auch in den Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen überwiegend Frauen arbeiten, übernehmen vornehmlich Männer die Führung. Frauen stellen das Gros der Lehrkräfte an Schulen. Die Direktorenposten sind jedoch kaum weiblich besetzt. In Krankenhäusern sind überwiegend Frauen

beschäftigt, der Chefarzt ist jedoch fast immer ein Mann. Auch hier sind rechtlich begründete Muss-Vorschriften notwendig“, so die Vorsitzende.

Gleichzeitig warnte Wildfeuer aber vor zu starren Quotenregelungen und fehlgeleiteten Sanktionen. „Mit einfalllosen Geldbußen setzt man keine Quote durch. Förderung muss vor Sanktion stehen. Wir brauchen positive Anreize, um die

ländischen Landesverwaltung zu erarbeiten. Anlässlich der Hauptversammlung wurde ein Forderungskatalog der weiblichen Beschäftigten erstellt, der an den Landesvorstand herangetragen werden soll. Bereits in den nächsten Wochen wird dazu ein erstes Gespräch zwischen der Landesfrauenvorsitzenden im dbb saar und Vertretern der Landesregierung stattfinden. Denn laut Meier bringe die Förderung von Gesundheit Vorteile auf allen Seiten: „Mehr Lebensqualität für den Einzelnen, weniger Ausgaben für den Dienstherrn und Kostenersparnis für das Gesundheitswesen.“

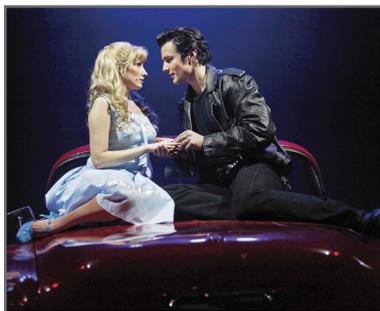
### Gesunde Arbeitspraxis

Neben der Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen ging es auf der Hauptversammlung auch um die praktische Umsetzung von „Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“. Die Yogalehrerin Ilona Mörz gab den Teilnehmerinnen mit kurzen einprägsamen Übungen Anregungen zur schnellen Regeneration und Kraftschöpfung mit auf den Weg.

- • • • • • • • • •
- **Termin vormerken!** •
- 
- **07. März 2012** •
- **Frauenkongress des dbb saar** •
- **www.dbb-frauen-saar.de** •
- • • • • • • • • •

Unternehmenskultur zu verändern.“ Wildfeuer appellierte an die Regierung, Wege aufzuzeigen, wie in Dienststellen und Unternehmen gezielt weibliche Spitzenkräfte gefördert werden können. Wildfeuer sagte dazu: „Dort, wo bisher kein weiblicher Nachwuchs gefördert wurde, stehen auch keine weiblichen Führungskräfte zur Verfügung. Deshalb müssen die Weichen auf allen Ebenen auf weibliche Führungskräfte eingestellt werden. Das beinhaltet neben der gezielten Sensibilisierung von Vorgesetzten für ein nachhaltiges geschlechtergerechtes Personalmanagement auch praxisorientierte Maßnahmen, wie die Selbstverständlichkeit, Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen und bedarfsorientiert flexible Ganztagsbetreuung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr anzubieten.“

## Unterhaltung gewinnen



**GREASE** ist viel mehr als ein Kult-Musical: Die mit Hits geladene Geschichte der High-School-Liebe zwischen der braven Sandy und dem coolen Danny steht für ein Lebensgefühl. Nicht zuletzt sind der Teenie-Romanze Mega-Hits wie "You're The One That I Want" oder "Summer Nights" zu verdanken. Spektakuläre Erfolge am Broadway und überall auf der Welt, die gefeierte Verfilmung mit John Travolta

### Die Kolumne

## Ach übrigens...

Neulich war ich zu einer Taufe eingeladen und beim anschließenden Mittagessen hätte ich mich glücklich geschätzt, wenn die Suppe genauso heiß gewesen wäre, wie die Diskussion, die bei ihrem Verzehr entbrannte. Irgendeine Großtante des Täufelings fragte dessen Mutter, wie viele Jahre sie denn nun mit ihrem Beruf pausiere und zuhause beim Kind bleibe. Die Antwort war ein Bericht über die bereits stattfindende Suche nach einer Kindertagesstätte. Die Großtante war entsetzt und es dauerte nicht lange, da ereiferte sich die ganze Taufgesellschaft an dem Thema, wie lange und intensiv ein Kind seine Mutter braucht. Auf politischer Ebene wird seit einiger Zeit ähnlich diskutiert. Nun hat die schwarz-gelbe Koalition die Einführung eines Betreuungsgeldes beschlossen. Die Opposition spricht von einem „bildungs- und frauenpolitischen Irrweg“. Sicherlich ist bildungspolitisch eine frühzeitige Förderung von Kindern unabdingbar und leider gibt es in Deutschland durchaus Familien, die diese nicht gewährleisten können. Zum Glück ist das aber nicht die Regel. Doch was ist mit dem frauenpolitischen Aspekt? Die Befürworter argumentieren unter anderem, dass jede Familie frei entscheiden können solle, wie sie ihre Kinder großziehen möchte. Dem stimme ich voll und

und Olivia Newton-John in den Hauptrollen und auch David Gilmore's Inszenierung am Londoner West End Theater sind Aushängeschilder einer ungebrochenen Erfolgsstory. Und sie geht weiter: Zum ersten Mal gastiert die Musical-Love-Story vom 25. Januar bis 19. Februar 2012 im Kölner Musical Dome! Wenn Sie sich von Sandy und Danny zurück in die wilden 50ties entführen lassen wollen, dann schicken Sie einfach eine Mail mit dem Stichwort „GREASE“ an [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de) und gewinnen mit etwas Glück zwei Eintrittskarten für eine Vorstellung Ihrer Wahl. Einsendeschluss ist der 15. Dezember 2011. dbb Mitglieder erhalten bei Nennung der PIN 7752 eine Ermäßigung von zehn Prozent auf alle Vollpreiskarten. Tickets und Infos gibt es unter 0211.73 44 120.

[www.kartenkaufen.de](http://www.kartenkaufen.de)



© multimartinator – Fotolia.com

ganz zu! Aber die Realitäten liegen doch anders. Die Frage, wie lange Frauen zwecks Kinderbetreuung zuhause bleiben, entscheidet sich kaum an 150 Euro Betreuungsgeld. In vielen Familien reicht es finanziell einfach nicht aus, wenn nach Ablauf der Elterngeldbezugszeit nur ein Elternteil arbeitet. Manchmal ist überhaupt nur ein Elternteil vorhanden. Von Entscheidungsfreiheit kann in solchen Fällen wohl keine Rede sein. Betroffenen Frauen hilft man nicht mit monatlich 150 Euro, sondern mit dem lange versprochenen Ausbau der Betreuungsplätze für unter Dreijährige. Denn auch wenn Frauen nur deshalb zuhause bleiben, weil ihnen aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten nichts anderes übrig bleibt, hat das nichts mit Wahlfreiheit zu tun. Das letzte Wort gilt deshalb den Großtanten: Irgendwann werden auch sie einsehen, dass die Berufstätigkeit nicht Maßstab dafür sein kann, ob eine Frau eine gute Mutter ist oder nicht.

Herzlichst, eine Freiheitsliebende

### Wissenswert

#### Ausgezeichnet: Frau Europas 2011

Seit 20 Jahren verleiht das Netzwerk Europäische Bewegung Deutschland (EBD), in dem sich auch der dbb engagiert, den „Preis Frauen Europas – Deutschland“. Ausgezeichnet werden Frauen, „die sich durch ihr ehrenamtliches gesellschaftliches Engagement für das Zusammenwachsen und die Festigung eines vereinten Europas einsetzen“. In diesem Jahr wird die Bürgerrechtlerin Irina Gruschewaja als „Frau Europas 2011“ für ihr langjähriges humanitäres Engagement infolge der Atomreaktor-Katastrophe von Tschernobyl und ihren Einsatz für die Entwicklung von Demokratie und Zivilgesellschaft in Belarus geehrt.

Die Germanistik-Professorin gründete 1989 gemeinsam mit ihrem Mann die Initiative „Den Kindern von Tschernobyl“, die Auslandsreisen für Kinder aus verstrahlten Gebieten organisiert. Mehr als eine halbe Million Tschernobyl-Kinder sind seitdem auf Erholungsreisen nach Westeuropa gekommen. Die erste Bürgerinitiative in Belarus hat sich von einem Hilfswerk zu einer Demokratieinitiative entwickelt, die sich dem Einfluss und den Organisationsstrukturen des Staates entzieht: Betroffene werden zu Engagierten, Opfer zu Akteuren und Helfer zu Partnern. In Deutschland hat Gruschewajas Engagement zur Gründung hunderter zivilgesellschaftlicher Tschernobyl-Initiativen geführt, die sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft „Den Kindern von Tschernobyl“ organisiert haben.

[www.europaeische-bewegung.de](http://www.europaeische-bewegung.de)

#### Impressum:

**Herausgeber:** dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin, Tel. 030.4081-4400, Fax: 030.4081-4499, [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de), [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de).

**Verantwortlich:** Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, **Redaktion:** Birgit Ulrich

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers.