

Inhalt

+++ **frauen aktuell** +++ Familienpolitische Leistungen auf dem Prüfstand: Berufshindernis Ehegattensplitting +++ „Elterngeld Plus“ soll schnell kommen +++ Nachzahlung für Pensionärinnen und Pensionäre: Bremen zieht nach +++ 55. dbb Jahrestagung in Köln: Lohngleichstellung muss aktiv gefördert werden +++ Frauenquote für den saarländischen Landesdienst: Mehr Frauen sollen führen +++ DSTG-Bundesfrauenvertretung: Was Frauen stark macht +++ Wildfeuer erhält Finanzmedaille des Freistaates Bayern +++ **tipp** +++ 2. Bundeskongress Gendergesundheit: Frauen im Gesundheitssystem +++ Steueränderungen 2014: Geringfügige Entlastung für Berufstätige +++ Führungstrainings für Frauen: Jetzt Plätze sichern! +++ **mehrwert** +++ Wissenswert: Frauen im Bundeskabinett +++ Neue Daten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf +++ Unterhaltung gewinnen: Romeo & Juliet +++ Die Kolumne: Ach übrigens... +++ **Impressum** +++

Editorial

Väter und Mütter am Hebel?

Mit dem Amtsantritt der Großen Koalition sorgen vor allem frauen- und familienpolitische Themen für Gesprächsstoff. In der Bundesregierung haben einzelne Ministerinnen und Minister das Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie für sich entdeckt. Man könnte meinen, nun sitzen endlich Väter und Mütter am politischen Hebel.

Familienfreundliche Arbeitgeberin soll die Bundeswehr werden, wenn es nach Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen geht. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig regte indes eine Familienarbeitszeitregelung an, die Eltern erlauben sollte, bei vollem Lohnausgleich die Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche reduzieren zu können. Ein interessanter Vorschlag, den wir im Auge behalten werden. Ein weiterer frauenpolitischer Vorstoß hat unsere Aufmerksamkeit geweckt: Bundesjustizminister Heiko Maas setzt sich für ein schnelles Gesetz zur Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen von öffentlich und privat geführten Unternehmen ein. Gleichzeitig will er gezielt Frauen in Führung bringen – und zwar in seinem eigenen Ministerium.

Doch was steckt hinter den zuweilen kühnen Vorschlägen? Ernstgemeintes familienpolitisches Engagement oder strategisches Taktieren? Aus den unterschiedlichsten Ecken gibt es Schelte. Zu teuer seien die Vorhaben, wettern die einen, unnötig, schimpfen die anderen. Nicht gerade originell erscheint uns die Beweisführung, werden doch seit Jahrzehnten innovative Konzepte in der Frauen- und Familienpolitik mit eben diesen Totschlagargumenten immer wieder vom Tisch gefegt.

Auch wenn sich die Vorschläge der Bundesminister und -ministerinnen für manch eine, manch einen waghalsig anhören mögen, sie bringen Bewegung in eine bis fast zum Stillstand ausgebremschte Debatte: Wie wollen wir morgen in Deutschland leben und arbeiten? Aus unserer Sicht sollten die Überlegungen zu Familienarbeitszeit, Frauenquoten und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bei der Bundeswehr sachlich diskutiert werden. Wir regen an dieser Stelle sogar an, einen weiteren Aspekt in den Fokus zu nehmen. Ich spreche von geschlechtersensibler Haushaltsführung. Immerhin ist es erklärtes Ziel der Europäischen Union, das staatliche Haushalten nach dem Gender-Budgeting-Prinzip bis 2015 in allen Mitgliedstaaten umzusetzen. Wir nutzen die Gelegenheit der gleichstellungspolitisch aufgeschlossenen Stimmung zum Regierungsauftritt und fragen am 25. März 2014 auf der 11. Frauenpolitischen Fachtagung gezielt nach: **Was „verdient“ die andere Hälfte des Himmels? Gender Budgeting als Gerechtigkeitsgebot.** Anregungen liefern die, die bereits geschlechtergerecht Haushalten. Nachhaken werden wir bei jenen, die über die Verteilung der Haushaltsmittel mitbestimmen. Schließlich geht es darum, gerecht zu teilen. Finanzmittel gehören hier ebenso dazu wie politische und gesellschaftliche Visionen.

Ihre

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



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

Familienpolitische Leistungen auf dem Prüfstand

Berufshindernis Ehegattensplitting



„Ob verheiratet oder nicht, Männer und Frauen dürfen über Fehlanreize im Steuerrecht nicht an ihrer beruflichen Entwicklung gehindert werden“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 23. Januar 2014. Sie reagiert damit auf die Ergebnisse eines am 23. Januar 2014 veröffentlichten Gutachtens. Der vom Prognos-Institut vorgelegte Endbericht der „Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland“ untersucht im Auftrag der Bundesregierung alle 147 ehe- und familienpolitischen Leistungen und verweist unter anderem auf Widersprüche in deren Zielführung.

„Die Erkenntnisse der Studie müssen in die Überlegungen der Bundesregierung einfließen, bestehende Ungerechtigkeiten in der Familienbesteuerung zu beseitigen. Wir plädieren schon seit vielen Jahren für ein zeitgemäßes Steuerrecht, in dem das Kindeswohl an erster Stelle steht. Darüber hinaus müssen gezielt Anreize geschaffen werden, die vor allem verheirateten Frauen die Chance geben, anspruchsvollen beruflichen Tätigkeiten nachzugehen. Neben der Abschaffung der Lohnsteuerklasse V sehen wir Reformbedarf bei den Kinderfreibeträgen. Von einer Politik, die sich für die Berufstätigkeit von Frauen in verstärktem Maße einsetzt, erwarten wir zudem eine vollumfängliche

steuerliche Abzugsfähigkeit von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben“, so Helene Wildfeuer.

Experten loben Elterngeld

Das positive Urteil der Experten zur Wirkung des Elterngeldes teilt die dbb bundesfrauenvertretung uneingeschränkt: „In dieser familienpolitischen Leistung liegt ein enormes gleichstellungspolitisches Gestaltungspotenzial. Vor allem jungen Familien wird in der Anfangszeit nach der Geburt eines Kindes viel Druck genommen. Gleichzeitig erhalten Paare mehr Spielraum für

„Elterngeld Plus“ soll schnell kommen

Noch in den ersten 100 Tagen ihrer Regierungszeit will Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig die Ausweitung des Elterngeldes auf den Weg bringen. Das geht aus einem Bericht der „Welt am Sonntag“ vom 26. Januar 2014 hervor. Danach sollen Eltern, die zum Beispiel bereits nach sechs Monaten ihre Berufstätigkeit wieder aufnehmen, länger als bisher Elterngeld bekommen. Die Höhe des Bonus werde im Zuge des Gesetzge-

bungsverfahrens festgelegt. Bisher sehen die Pläne der Regierungskoalition für das „Elterngeld Plus“ unter anderem vor, die Bezugszeit des Elterngeldes auf 28 Monate auszuweiten, wenn Anspruchsberechtigte nebenher einem Teilzeitjob nachgehen. Zudem soll ein „Partnerschaftsbonus“ von zusätzlich zehn Prozent Elterngeld eingeführt werden, wenn beide Elternteile pro Woche jeweils 25 bis 30 Stunden arbeiten.

Klasse Steuerklasse

Ehegatten oder Lebenspartner, die beide unbeschränkt steuerpflichtig sind, nicht dauernd getrennt leben und beide Arbeitslohn beziehen, sprich in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen und keine Versorgungsbezüge beziehen, können für den Lohnsteuerabzug wählen, ob sie beide in die Steuerklasse IV eingeordnet werden wollen oder ob der/die Höherverdienende nach Steuerklasse III und der/die andere nach Steuerklasse V besteuert werden will. Welche Steuerklasse die jeweils günstigere ist und wie sich die jeweilige Wahl für berufstätige Eheleute und Lebenspartner/-innen auswirkt, darüber informiert das Bundesfinanzministerium in einem Merkblatt zur Steuerklassenwahl für 2014.

>> Merkblatt des BMI zur Steuerklassenwahl für das Jahr 2014

eine partnerschaftliche Aufteilung der Erziehungsarbeit“, machte Helene Wildfeuer deutlich. Sie forderte die Bundesregierung auf, an ihren Plänen der Fortentwicklung des Elterngeldes und am weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsangebote unbedingt festzuhalten. „Eine gute Betreuungsinfrastruktur erleichtert nicht nur den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Erziehungspause. Insbesondere Alleinerziehende erhalten dadurch reelle berufliche und finanzielle Perspektiven“, betonte die Vorsitzende.

Zweifelhafter Splittingvorteil

Eine klare Absage erteilt der Bericht dem Ehegattensplitting. Auf der einen Seite mindere die gemeinsame steuerliche Veranlagung die Steuerlast vieler Eheleute, vor allem dann, wenn einer der Partner mehr verdient als der andere. Auf der anderen Seite sehen die Autoren der Studie im Ehegattensplitting aber auch ein großes Hindernis für die Berufstätigkeit der Mütter. Da Frauen häufiger ihre Arbeitszeit auch über einen langen Zeitraum verkürzten und dadurch berufliche Nachteile erlitten, trage das Splitting „nicht zur wirtschaftlichen Stabilität von Familien bei“, so die Forscher.

Nachzahlung für Pensionärinnen und Pensionäre

Bremen zieht nach

Wie der dbb bremen am 23. Januar 2014 mitteilte, gibt es „gute Nachrichten für viele Beamtinnen und Beamte, die Teilzeit gearbeitet haben und vor dem 1. Juli 2008 in Pension gegangen sind“. Sie können mit einer Nachzahlung und künftig höheren Pensionen rechnen. Insgesamt gehe das Bremer Finanzressort von Nachzahlungen in Höhe von 25,5 Millionen Euro aus. „Damit wird ein Verfahren, das Teilzeitbeschäftigte benachteiligte, korrigiert“, zitiert der dbb bremen die Finanzsenatorin Karoline Linnert.

Auslöser sind Urteile von Bundesverwaltungsgericht (BVerwG, 25. Oktober 2012, 2 C 59.11) und von Bundesverfassungsgericht (BVerfG, 18. Juni 2008, 2 BvL 6/07), wonach ein Versorgungsabschlag aufgrund von Teilzeit eine unzulässige Geschlechterdiskriminierung darstellt – hauptsächlich Frauen sind betroffen. Finanziert werden sollen die Nachzahlungen und künftigen zusätzlichen Pensionskosten von jährlich 2,3 bis 3 Millionen Euro aus dem Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen.

In einer Presseerklärung teilte der Bremer Finanzsenat mit, dass die Betroffenen nicht selbst aktiv werden müssten. Man wolle alle in Frage kommenden Fälle, insgesamt 4.000 Akten, dahingehend überprüfen, „ob und wenn ja in welcher Höhe eine Rückzahlung fällig wird“. Insgesamt rechnet der Bremer Finanzsenat mit einer Bearbeitungszeit von rund 18 Monaten. Wie eine Sprecherin des Bremer Finanzsenats bestätigte, entspreche die angekündigte Vorgehensweise der Praxis des Bundes und der anderen Länder.

dbb bundesfrauenvertretung besiegt Ungerechtigkeiten beim Versorgungsabschlag

Über viele Jahre hinweg hatte die dbb bundesfrauenvertretung immer wieder angeprangert, dass der Versorgungsabschlag wegen Teilzeit ungerecht ist. Der Bayerische Beamtenbund (BBB) und die dbb bundesfrauenvertretung hatten 2008 eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht unterstützt und diese gemeinsam mit dem dbb erfolgreich bestritten. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte mit diesem Urteil erwirkt, dass der Versorgungsabschlag alter Prägung bei dem Erlass von Versorgungsbescheiden nicht mehr angewendet werden darf.

55. dbb Jahrestagung in Köln

Lohngleichstellung muss aktiv gefördert werden



Sachlich: Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern

Was ist fair und gerecht in der Bezahlung des öffentlichen Dienstes? Die Antwort, die Thomas de Maizière in seiner Rede auf der Jahrestagung des dbb in Köln auf seine selbstgestellte Frage gab, lässt vor allem einen entscheidenden Aspekt vermissen: den der geschlechtergerechten Bezahlung im öffentlichen Dienst. Dieses Ziel sollte sich der neue Bundesminister des Innern für seine gerade begonnene Amtszeit jedoch dringend auf Wiedervorlage legen. Denn auch im öffentlichen Dienst, in dem Tarif- und Besoldungstabellen für faire Bezahlung sorgen sollen, verdienen Frauen im Schnitt acht Prozent weniger als Männer“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am Rande der 55. dbb Jahrestagung am 6. Januar 2014. Sie forderte eine kritische Prüfung möglicher Personalentwicklungskonzepte für den öffentlichen Dienst. „Frauen sind

dort seltener in Beamtenverhältnissen zu finden, sie besetzen seltener Führungspositionen und arbeiten häufiger in Teilzeit als männliche Beschäftigte. Hinzu kommt, dass im Vergleich zu klassisch männlich dominierten Bereichen, niedrigere Tarifentgelte bezahlt werden“, so die Vorsitzende.

Helene Wildfeuer wies zudem erneut darauf hin, dass Diskriminierungen bei der dienstlichen Beurteilung und Beförderung vor allem die überwiegend weiblichen Teilzeitkräfte betreffen. „Karriere und Familie im öffentlichen Dienst, das schließt sich nicht aus. Hier muss ich dem Bundesinnenminister beipflichten. Doch wenn die Rede davon ist, für gleichwertige Lebensverhältnisse von Männern und Frauen, von Vätern und Müttern sorgen zu wollen, müssen diese auch im öffentlichen Dienst aktiv gefördert werden – orientiert an den jeweiligen Lebensentwürfen. Dazu gehören neben familienfreundlichen Arbeitsplätzen, flexiblen Arbeitszeiten und bedarfsgerechten Betreuungsangeboten für Kinder jeden Alters, vor allem aber auch diskriminierungsfreie und transparente Beförderungsverfahren, die sich faktisch in gleichen Karrierechancen und Einkommensentwicklungen für alle Beschäftigte niederschlagen“, forderte Wildfeuer.



Auf Tuchfühlung mit dem Bundesinnenministerium: Vertreterinnen der dbb bundesfrauenvertretung im Gespräch mit Cornelia Rogall-Grothe, Staatssekretärin im BMI.

Alles zur dbb Jahrestagung 2014 auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de und im dbb magazin!

Frauenquote für den saarländischen Landesdienst

Mehr Frauen sollen führen

Die Bundespolitik strebt nach einer gesetzlich festgeschriebenen Frauenquote für die Wirtschaft. Doch auch in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen seltener in Führungspositionen zu finden als Männer. Eine Quotenregelung müsse daher auch für die öffentliche Verwaltung und die Unternehmen der öffentlichen Hand eingeführt werden, fordert die dbb bundesfrauenvertretung. Erste Erfolge der Initiative zeichnen sich auf Landesebene bereits ab. Ein neues Landesgleichstellungsgesetz (LGG) soll in der Saarländischen Landesverwaltung mehr Frauen in Führung bringen.

Für die ersten 100 Tage im Amt als Bundesjustizminister hat sich Heiko Maas ein ehrgeiziges Ziel gesetzt. Bis dahin will er gemeinsam mit Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig ein Gesetz zur Frauenquote in Aufsichtsräten auf den Weg bringen. In der saarländischen Heimat des Quotenkavaliers, wie ihn die Bild-Zeitung in einem Interview nennt, will die Landesregierung nun gleichziehen. Auch dort hat man erkannt: Frauen fehlen in den Chefetagen der Landesverwaltung.

Auf den ersten Blick scheint es gut zu Laufen für weibliche Führungskräfte im Saarland. Mit Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU), ihrer Stellvertreterin Anke Rehling (SPD) und der Saarbrücker Oberbürgermeisterin Charlotte Britz (SPD) sind drei der wichtigsten Spitzenämter in Frauenhand. Doch schürft man etwas tiefer, zeigt sich: Auch in der saarländischen Landesverwaltung sind Frauen in Führungspositionen noch immer die Ausnahme. Von 40 Abteilungen in den Ministerien werden lediglich neun von Frauen geleitet. Nur einem von 15 Landesämtern steht eine Frau vor. Gleiches gilt für die Finanzämter. Sechs Amtsvorstehern steht eine Frau gegenüber. Bei der Landespolizei, im Vorstand der Uniklinik sucht man weibliche Führungskräfte sogar vergeblich. Kaum einen Deut weiblicher präsentieren sich die Leitungsgremien der 22 Unternehmen, bei denen das Land die Hälfte der Anteile hält. Von den insgesamt 39 Geschäftsführerposten sind lediglich sieben weiblich besetzt.

Die Zahlen stammen aus einer Anfrage der Piratenpartei und verwundern die Vorsitzende der Frauenvertretung der dbb saar, Sabine Meier, nicht, wie die Saarbrücker Zeitung am 23. Januar 2014 berichtete. „Wir brauchen eine andere, aufstiegsfördernde Personalentwicklungspolitik, sodass Männer

und Frauen ohne Karriere-Einbußen Familienarbeit übernehmen können“, sagte sie der Saarbrücker Zeitung. Aus ihrer Sicht sei vor allem die starre „Anwesenheits- und Sitzungskultur“ im öffentlichen Dienst problematisch. Vielmehr bedürfe es flexibler Arbeitszeitmodelle, die Gleitzeit sowie die Arbeit von zu Hause ermöglichen. „Teilzeit sollte kein Hindernis sein. Doch die Zahl der Frauen in leitenden Positionen, die Teilzeit arbeiten, geht gegen null“, betonte Meier im Interview. Die Lösung sieht sie zum einen in neuen Organisationsmodellen. So müssten sich zwei Frauen eine Führungsposition, in der die Aufgabenbereiche genau aufgeteilt sind, teilen können. In den Frauenförderplänen müssten verbindliche Zielvorgaben festgeschrieben werden, führte die dbb Gewerkschafterin weiter aus. Zum anderen spricht sich Meier konkret für eine Frauenquote bei der Besetzung von Führungspositionen in der Landesverwaltung aus.

Per Gesetz zum Ziel?

Einige ihrer Ziele konnte die Landesfrauenvertretung der dbb saar bereits erfolgreich durchsetzen – in einem Eckpunktepapier für ein neues Landesgleichstellungsgesetz, das die Landesregierung am 28. Januar vorlegte. „Wir sind sehr zufrieden mit dem vorliegenden Entwurf. Es ist keine Verwaltungsvorlage, sondern ein echtes Produkt einer konstruktiven Auseinandersetzung mit den Vorschlägen der einzelnen Akteure“, sagte Sabine Meier, die ebenfalls am Entwurf des Eckpunkteplans mitwirkte. Lediglich ein wichtiger Aspekt komme ihrer Meinung nach zu kurz: „Es fehlt eine klare Regelung, die Frauen und Männer gleichermaßen in die Personalentscheidungen einbindet. Hier dringen wir auf eine Erweiterung der Vorlage um eine Regelung zur 50/50-Besetzung der Beurteilungs- und Beförderungsgremien.“

Die wichtigsten Eckpunkte des neuen saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes:

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere: Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere für Frauen und Männer sollen künftig verpflichtend angeboten werden. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit auch bei Wahrnehmung von Leitungsfunktionen würden so ermöglicht und in diesen Fällen beide Geschlechter fördern.

Steigerung der Effektivität der Frauenförderpläne und Festlegung von verbindliche Zielvorgaben: Frauenförderpläne sind das wesentliche Steuerungs- und Umsetzungsinstrument für die Implementierung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung. Daher hat die Arbeitsgruppe für die Erstellung des Frauenförderplans diverse verbindlicher Vorgaben vorgeschlagen.

Stärkung der Frauenbeauftragten: Künftig soll für die Freistellung der Frauenbeauftragten die Gesamtzahl der Beschäftigten (bisher die Anzahl der weiblichen Beschäftigten) einer Dienststelle zugrunde gelegt werden, das Wahlverfahren gesetzlich geregelt und die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten gestärkt werden. Als unbedingtes Beteiligungsrecht ist die Teilnahme der Frauenbeauftragten als stimmberechtigtes Mitglied in den Beurteilungsgremien in die Änderung des LGG einzuarbeiten. Denn die Beurteilung, als das ausschlaggebende Kriterium für das Fortkommen der Beamtinnen, wird nach Meinung der Vorsitzenden der Landesfrauenvertretung der dbb saar nach wie vor zur Umgehung der Frauenförderung und des § 13 LGG genutzt.

Klagerecht und Widerspruchsverfahren für Frauenbeauftragte: Bei Nichtbeachtung der Rechte der Frauenbeauftragten oder Verstößen gegen den Frauenförderplan soll der Frauenbeauftragten künftig ein gestuftes Widerspruchs- und Schlichtungsverfahren eröffnet werden, bei dessen Erfolglosigkeit sie im Falle der Verletzung ihrer eigenen Rechte das Verwaltungsgericht anrufen kann. Eine langjährige Forderung der Landesfrauenvertretung im dbb saar wird damit erfüllt.

DSTG-Bundesfrauenvertretung

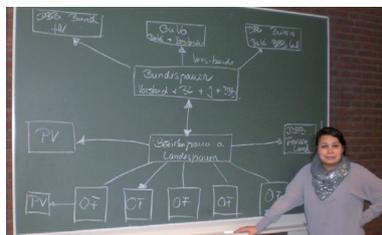
Was Frauen stark macht

„Starke Frauen – starke Gewerkschaftsarbeit“: Unter diesem Motto stand das von der Vorsitzenden der DSTG Bundesfrauenvertretung, Milanie Hengst, ausgerichtete Seminar am 8. und 9. November 2013 in Bad-Godesberg. Teilnehmerinnen waren DSTG Frauen aus allen Bundesländern, die sich gemeinsam mit Milanie Hengst und der Diplom-Psychologin Dr. Britta Marfels der Frage widmeten, wie es gelingen kann, das Interesse und die Bereitschaft von Frauen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, zu steigern und die (Aufstiegs-)Bedingungen für Frauen in der Gewerkschaft zu verbessern.

Während die Beschäftigungsquote von Frauen in den Finanzverwaltungen der Länder teilweise schon 80 Prozent beträgt, sind Frauen als gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen häufig noch unterrepräsentiert. Gewerkschaftliches Engagement kostet Zeit und Kraft. Da immer noch mehrheitlich Frauen vom Spagat zwischen Familie und Beruf betroffen sind, wird die Gewerkschaftsarbeit häufig als zusätzliche Belastung und nicht als Chance wahrgenommen.

Ein Schwerpunkt des Seminars lag darin, die Teilnehmerinnen persönlich zu stärken und im Sinne einer kollegialen Beratung gemeinsam an der Bewältigung konkreter beruflich-gewerkschaftlicher Probleme zu arbeiten. Darüber hinaus ging es darum, Barrieren innerhalb der Gewerkschaft gegenüber Frauen zu identifizieren und mögliche Lösungsansätze zu erarbeiten. Dr. Britta Marfels stellte den theoretischen Hintergrund zum Thema soziale Wahrnehmung und soziale Kognition dar, berichtete über aktuelle Studien zu Geschlechterunterschieden und verdeutlichte die Wirkungsweisen geschlechtsspezifischer Rollen-erwartungen und stereotypen Denkens. Frauen neigten im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen eher dazu, ihre Fähigkeiten zu unterschätzen und aufgrund dieser Fehleinschätzung berufliche Chancen nicht zu ergreifen, führte die Psychologin aus. Dabei stützte sie sich unter anderem auf Erkenntnisse aus Gisela Ehlers Buch „Schluss mit der Umerziehung“. Frauen hätten danach nicht, wie oft behauptet, Angst vor Erfolgen, sondern vor Misserfolgen. Hinzu komme, dass Frauen im Gegensatz zu Männern Wettbewerbssituationen häufig nicht als anregend, sondern als hemmend erlebten, da „sie fürchten, durch ihren Erfolg andere zu verletzen oder zu kränken“, zitierte Marfels aus Ehlers Werk.

Umso wichtiger sei es, so berichteten auch die Teilnehmerinnen des Seminars, von anderen Personen ermutigt und gefördert zu werden. Hierzu trage eine gute Vernetzung bei, denn das Wissen, sich auf andere verlassen zu können und in schwierigen Situationen unterstützt zu werden, schaffe Sicherheit.



Daher stellte Milanie Hengst anhand eines von ihr entwickelten Schaubildes die Strukturen der DSTG Bundesfrauenvertretung vor. Das Frauen-Netzwerk reicht von den Ortsverbänden über die Personalvertretungen bis hin zur DSTG Bund und verdeutlicht die vielfältigen Informationsflüsse und Handlungsmöglichkeiten. „Auf das Netzwerk der DSTG Bundesfrauenvertretung ist Verlass. Wir unterstützen die Landesfrauenvertretungen inhaltlich und organisatorisch“, betonte Milanie Hengst. Die Kooperation von Frauen in Personalvertretungen und Gewerkschaft und die selbstbewusste Präsentation der erfolgreichen Zusammenarbeit nach außen trage dazu bei, weitere Frauen zu ermutigen, sich zu engagieren. Denn starke Frauen in Gewerkschaft und Personalvertretung seien ein eindrucksvolles Rollenvorbild und weckten Interesse an der vermeintlich „trockenen“ Gewerkschaftsarbeit. „Um mehr Frauen für die DSTG-Arbeit zu gewinnen, muss die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und DSTG-Arbeit weiter gefördert werden“, so Milanie Hengst.

Lesetipp
Gisela A. Erler: Schluss mit der Umerziehung, Verlag: Heyne

Helene Wildfeuer erhält Finanzmedaille des Freistaates Bayern



Am 16. Dezember 2013 erhielt Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, für ihre Verdienste um das Finanzwesen in Bayern die Finanzmedaille aus der Hand von Dr. Markus Söder, bayerischer Staatsminister für Finanzen, Landesentwicklung und Heimat. Die Oberregierungsrätin ist seit 1970 Mitglied in der Bayerischen Finanzgewerkschaft (bfg). Sie engagiert sich in herausragender Weise unter anderem als Bezirksvorsitzende und stellvertretende Landesvorsitzende der Bayerischen Finanzgewerkschaft (bfg).

Als Vorsitzende der Bundesfrauenvertretung in der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) und aktuell als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung sowie in den Gremien des dbb beamtenbund und tarifunion gestaltet Helene Wildfeuer die aktuelle Gewerkschaftspolitik für Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit. In Kommissionen auf Bundesebene ist sie in den Bereichen Wirtschafts- und Steuerpolitik aktiv. Ihr besonderes Engagement gehört der Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst. Bereits 2003 hatte ihr der Bundespräsident für ihre Verdienste das Bundesverdienstkreuz am Bande verliehen.

Die Geehrte kam nach der Ausbildung für den gehobenen Dienst beim Finanzamt Bayreuth an das Finanzamt Nürnberg-Ost. Nach einer Tätigkeit beim Finanzamt Würzburg kehrte sie wieder an dieses Finanzamt in Nürnberg zurück. Seit 2000 gehört sie dem Finanzamt Nürnberg-Süd an und ist als Vorsitzende des Bezirkspersonalrates beim Landesamt für Steuern in Nürnberg tätig.

2. Bundeskongress Gendergesundheit

Frauen im Gesundheitssystem

Eine neue Bewegung von Ärztinnen, Pharmakologinnen, Medizinforscherinnen und Gesundheitslobbyistinnen arbeitet seit über zehn Jahren daran, die weibliche Seite des Gesundheitswesens stärker ins öffentliche Blickfeld zu rücken. Auf dem Bundeskongress Gendergesundheit am 13. und 14. März 2014 verwandeln sie die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften zum Think-Tank für ein geschlechtergerechtes Gesundheitswesen. Die dbb bundesfrauenvertretung hat mit der Kongressinitiatorin Dr. Martina Kloepfer gesprochen und befindet: Ein unterstützungswertes Projekt!

? Frau Dr. Kloepfer, was hat Sie angetrieben, aus eigener Initiative, das Mammutprojekt Bundeskongress Gendergesundheit ins Leben zu rufen?

Im deutschen Gesundheitssystem finde ich derzeit ein Abbild der Verhältnisse, die ich als Trainerin für Medienauftritte auch in der Wirtschaft erlebe. Während Männer auch oft besser und branchenübergreifend vernetzt sind, ist das bei Frauen seltener der Fall. So ist die Idee einer Plattform entstanden, die einen interdisziplinären Austausch aller interessierten Akteurinnen und natürlich auch Akteure ermöglichen sollte – eine Art Think-Tank. Die Gesundheitsversorgung steht ja auf mehreren Säulen. Die medizinische Versorgung steht an erster Stelle – Pflege oder die Versorgung mit Arzneimitteln gehören aber gleichfalls dazu. In allen Bereichen spielt das Geschlecht eine Rolle: auf Seite der Patientinnen und Patienten, aber auch der Leistungserbringer.

? Das Thema brennt vielen Akteuren/-innen – nicht nur im Gesundheitswesen – auf den Nägeln. Welche Themenschwerpunkte haben Sie sich für den 2. Bundeskongress Gendergesundheit gesetzt?

Im medizinischen Teil steht dieses Mal die Gesundheit von Männern auf der Agenda, vor dem Hintergrund des Männergesundheitsberichts, der im letzten Jahr erschienen ist. Ähnlich wie bei Frauen ein Herzinfarkt nicht selten falsch oder zu spät diagnostiziert wird, bleibt bei Männern eine psychische Erkrankung oder gar eine folgenschwere Depression häufig unerkannt. Das hat mit gesellschaftlichen Geschlechterzuschreibungen bestimmter Krankheiten zu tun, aber auch mit den teils sehr unterschiedlichen Symptomen.

? Der Aspekt der geschlechtersensiblen Medizin ist aber nur einer von vielen Schwerpunkten der Tagung...

Wie auch beim 1. Bundeskongress nimmt das Thema Effizienz in der Versorgung eine zentrale Stelle ein. Einerseits wird Versorgung immer teurer und das Damoklesschwert des demografischen Wandels schwebt über allem. Wenn aber von Ärztemangel die Rede ist oder vom Pflegenotstand scheint

2. Bundeskongress Gendergesundheit

13. und 14. März 2014
Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Jägerstr. 22/23, 10117 Berlin

Tagungsprogramm:
www.bundeskongress-gender-gesundheit.de

Auf www.female-resources.blogspot.de bloggt Dr. Martina Kloepfer zu Themen rund um Gendergesundheit und Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

das aus den gegebenen Strukturen heraus zu geschehen.

Während die angebliche „Feminisierung“ der Medizin diskutiert wird – man könnte bestenfalls von einer „Normalisierung“ reden – wird der hohe Anteil von Frauen in der Pflege als gegeben und eben normal hingenommen. Die Einführung einer Männerquote für diesen Beruf, hätte wahrscheinlich ein höheres Gehalt zur Folge und auch am gesellschaftlichen Image würde gearbeitet werden. Pflegekräfte werden gebraucht, aber nur unzureichend bezahlt. Ein Widerspruch, der rein wirtschaftlich gesehen nur schwer zu verstehen ist. Aber auch hier tut sich wieder eine Lücke zwischen männlichen und weiblichen Pflegekräften auf, bedingt durch Zeiten

der Kindererziehung und damit einer fehlenden Weiterqualifizierung.

? Was können Arbeitgeber leisten – gerade wenn es um Arbeitszeitorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Bezahlung geht?

Eine dem Krankenhausbetrieb angepasste Kinderbetreuung würde ich als eine zentrale Aufgabe sehen. Das würde Ärztinnen und Pflegerinnen nützen. Dabei lässt sich von anderen Kliniken vielleicht etwas abschauen und übernehmen. Beispielsweise fährt das Unfallklinikum Murnau auch wirtschaftlich sehr gut mit einem gut koordinierten System der Kinderbetreuung.

? Was kann, was muss die Politik aus Ihrer Sicht tun?

Politik muss die Weichen dafür stellen, dass sich strukturell etwas ändert. Kürzlich hat der **Deutsche Ärztinnenbund** eine verbindliche Frauenquote in der Medizin gefordert, auch die **Initiative „Pro Quote Medizin“** setzt sich dafür ein – hier haben auch zahlreiche Männer unterzeichnet. Eine Quote wäre ein solches strukturelles Instrument. Von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in den Gremien der Selbstverwaltung erhoffe ich mir auch eine ausgewogenere Verteilung der zur Verfügung stehenden Gelder. Aber hier betreten wir natürlich vermintes Gelände.

? Wie sieht Ihre Vision eines geschlechtergerechten Gesundheitswesens aus?

Ein Blick in meine Kristallkugel würde mir ein Gesundheitssystem zeigen, das ein möglichst gleiches Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen aufweist. So würden sich manche Fragen, die jetzt noch erbittert diskutiert werden, möglicherweise leichter lösen lassen. Auch in der Versorgung sollte sich damit einiges verbessern, in der Diagnose und Therapie, aber auch in der Pflege. So könnte ich mir vorstellen, dass mancher Patient in sensiblen Bereichen doch eher einen Pfleger vorziehen würde. Große Unternehmen haben gute Erfahrungen mit gemischten Teams gemacht – das wünsche ich uns für unser Gesundheitssystem.

Geringfügige Entlastung für Berufstätige

Von steuerlichen Änderungen profitieren 2014 vor allem jene Erwerbstätige, die beruflich viel unterwegs sind. Hinzukommen neue steuerliche Bestimmungen bei der privaten und betrieblichen Altersvorsorge. Aber auch die Anhebung des Steuerfreibetrages sorgt für etwas Entlastung.

Eine gute Nachricht für alle Einkommensteuerpflichtigen ist die Anhebung des Grundfreibetrags. Ab 2014 steigt er um 224 Euro von 8.130 auf 8.354 Euro. Die Anhebung wurde noch von der schwarz-gelben Regierung beschlossen und geht auf einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zurück. Dieses hatte ein steuerfreies Existenzminimum in angemessener Höhe verlangt.

Steuervorteile für Dienstreisende

Wer beruflich viel unterwegs ist, kann sich über erhebliche steuerliche Erleichterungen freuen. Mit der Änderung des Reisekostenrechts

zum 1. Januar 2014 soll sich die Abrechnung von dienstlichen Reisekosten vereinfachen. Anstelle der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ tritt die „erste Tätigkeitsstätte“. Damit liegt eine berufliche Auswärtstätigkeit vor, wenn Beschäftigte außerhalb ihrer Wohnung und ihrer „ersten Tätigkeitsstätte“ wirksam werden. Für Fahrten zwischen Wohnung und Büro oder Betrieb gilt weiterhin die Pendlerpauschale. Für andere Fahrten gelten günstiger Dienstreisepauschalen. Etwa kann der Beschäftigungsgeber seinen Beschäftigten die tatsächlichen Kosten für Hin- und Rückweg steuerfrei erstatten oder bei Reise mit dem

eigenen Pkw pauschal mit 30 Cent je gefahrenem Kilometer bezahlen. Nicht erstattete Reisekosten können Arbeitnehmerinnen und -nehmer in der Lohnsteuererklärung als Werbungskosten absetzen.

Neu geregelt sind ab 2014 auch die Verpflegungspauschalen. Dauert ein Außentermin mindestens acht Stunden können künftig zwölf Euro pauschal für Verpflegung abgerechnet werden. Bei Abwesenheiten von 24 Stunden steigt die Pauschale auf 24 Euro. Dauert eine Dienstreise mehrere Tage, gilt am An- und Abreisetag zudem eine Pauschale von zwölf Euro, unabhängig von der Dauer der Abwesenheit.

Altersvorsorge

Private Altersvorsorge soll sich künftig mehr lohnen. Ab 2014 ist es Arbeitnehmerinnen und -nehmern, die in eine Betriebsrente einzahlen, gestattet, bis zu 2.856 Euro steuer- und sozialabgabenfrei zurückzulegen. Zudem können künftig auch Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und solche zur Rürup-Rente in größerem Umfang geltend gemacht werden. Anerkannt werden 78 Prozent aus 20.000 Euro bei Ledigen und 40.000 bei gemeinschaftlich Veranlagten als Sonderausgaben. Auch beim Wohn-Riester gibt es interessante Neuerungen: Künftig sollen Riester-Sparer flexibler über Altersvorsorgevermögen verfügen können. In verschiedenen Fällen kann angespartes Kapital aus dem Vertrag zum Aufbau von Wohneigentum entnommen werden, ohne die staatliche Förderung zu verlieren.

Pflege-Pauschbetrag

Wer Angehörige selbst pflegt, kann in der Steuererklärung im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen den sogenannten Pflege-Pauschbetrag in Höhe von 924 Euro geltend machen. Diese Regelung gilt auch dann, wenn eine Pfllegetätigkeit nur für einen Teil des Jahres ausgeübt wird, etwa weil der oder die Gepflegte verstirbt. Werden mehrere Personen gepflegt, kann der Pauschbetrag auch mehrfach beansprucht werden.

Führungstrainings für Frauen: Jetzt Plätze sichern!

Frauen in Führungspositionen – Nachwuchskräfteentwicklung als Aufgabe und Chance

9. bis 11. März 2014
dbb forum siebengebirge

„Frauen in Führungspositionen – Nachwuchskräfteentwicklung als Aufgabe und Chance“ ist ein Seminar für ehrgeizige Macherinnen und solche, die es werden möchten. Lernen Sie Ihre weiblichen Führungsqualitäten auszubauen und gezielt zur Nachwuchskräfteförderung einzusetzen. Darüber hinaus erfahren Sie von Businesscoach **Brigitte Klein**, wie Sie überzeugend argumentieren, wirkungsvolles Selbstmarketing betreiben und Ihre persönliche Führungsarbeit in Beruf und Gewerkschaft erfolgreich erweitern.

Seminarnummer 2014 B 030 SK
Seminarprogramm online

Anmeldung

E-Mail: frauen@dbb.de
Telefon: 030.4081-4400.

Die Teilnahme ist kostenlos und weiblichen dbb Mitgliedern vorbehalten.

Frauen in Führung – Ich als Führungskraft

30. März bis 1. April 2014
dbb forum siebengebirge

Was macht eigentlich eine Führungspersönlichkeit aus? Gibt es geschlechtsspezifisches Führungsverhalten und wie begegnet man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Kolleginnen und Kollegen in der neuen Rolle als Vorgesetzte? Die dbb bundesfrauenvertretung hat in enger Zusammenarbeit mit der dbb akademie ein Seminar entwickelt, das Sie fit für den Alltag als Führungskraft macht. Gemeinsam mit Gleichgesinnten erproben Sie verschiedene Führungskonzepte und lernen, Ihren eigenen, ganz persönlichen Führungsstil zu entwickeln. Mit der erfahrenen Trainerin **Brigitte Klein** arbeiten Sie in kleinen Teams und erleben in praktischen Übungen, wie Sie den richtigen Ton angeben, Körpersprache gekonnt einsetzen und Führungsvisionen praktisch und effektiv umsetzen können.

Seminarnummer 2014 B 059 SK
Seminarprogramm online

Unterhaltung gewinnen

Rasta Thomas und Adrienne Canterna, die Schöpfer der gefeierten Rock The Ballet-Show, haben sich mit ihrer brandneuen Produktion **ROME AND JULIET** eine Art Lebenstraum erfüllt. Jetzt ist die Show-Sensation unter anderem vom 26. März bis 6. April 2014 im Düsseldorfer Capitol Theater live zu erleben. Mit den Bad Boys of Dance haben Rasta Thomas und Adrienne Canterna ein modernes Update zu Shakespeares Meisterwerk geschaffen, das im September 2013 in Hamburg uraufgeführt wird. Nachdem sie mit Rock The Ballet längst erfolgreich das Ballett entstaubt haben, ist es für sie nun der nächste Schritt, die größte Liebesgeschichte der Welt ins Hier und Jetzt zu holen. Jene Zuschauerinnen und Zuschauer, die sonst eher wenig mit Ballett anfangen können, sollen wieder für Tanz und Ballett begeistert werden. Dafür ist auch der Choreographin, die mit klassischem Ballett ebenso wie mit HipHop-, Akrobatik- oder Jazz-



Dance-Elementen arbeitet, jedes Stilmittel recht. Die dbb bundesfrauenvertretung verlost 1 x 2 Tickets für die rockige Ballet-Sensation vom 26. März bis 6. April 2014 im Düsseldorfer Capitol Theater. Senden Sie eine Mail mit dem Stichwort „Shakespeare“ bis zum 1. März 2014 an frauen@dbb.de. dbb Vorteil nutzen: Beim Ticketkauf über die Kundenhotline (Tel.: 0211.73 44 120) erhalten dbb Mitglieder bei Nennung der Kunden-PIN 21077 zehn Prozent Rabatt. www.eintrittskarten.de

Die Kolumne

Ach übrigens...

Neulich kam eine Kollegin zu mir und wollte meine Meinung wissen. Man hatte ihr ein anderes Aufgabengebiet angetragen und sie grübelte nun sehr intensiv, ob sie sich der neuen Herausforderung stellen wolle oder nicht, ob sie die neuen Aufgaben bewältigen könne oder nicht. Wäre sie Politikerin, würde sie wohl nicht lang darüber nachdenken. Wir erleben doch nach jeder Wahl, wie im Kabinett das große Bäumchenwechsel-dich-Spiel stattfindet und wer da plötzlich meint, alles zu können. Als Bürgerin kann man sich nur fragen ob Minister und Ministerinnen derart kompetent sind, dass sie wirklich alles können oder ob sie derart inkompetent sind, dass es eh egal ist, welches Aufgabengebiet sie nun bearbeiten. Für besondere Aufmerksamkeit sorgte Ende letzten Jahres die Bestellung von Ursula von der Leyen zur neuen Verteidigungsministerin. Muss denn das jetzt auch eine Frau sein? Und spätestens als die Schlagzeilen zur familienfreundlichen Bundeswehr in den Zeitungen standen, werden sich viele gedacht haben: „Das kommt dabei raus, wenn eine Ex-Familienministerin zur obersten Soldatin berufen wird.“

Aber mal ehrlich, das Thema ist doch gar nicht so daneben. Spätestens mit dem Ende der Wehrpflicht ist die Bundeswehr an einem Punkt, wo sie darum kämpfen muss, als Arbeitgeberin weiterhin attraktiv zu bleiben. Als öffentliche Arbeitgeberin bietet sie natürlich Sicherheit – sofern man die Bundeswehr aufgrund ihres Aufgabengebietes als sicher betrachten möchte. Aber für Familien ist sie trotzdem unattraktiv. Die immer weniger werdenden Standorte schränken die Soldatinnen und Soldaten in ihrer räumlichen Freiheit sehr ein. Die Bundeswehr bestimmt, wo du arbeitest und wie lange. Und wenn du beruflich ein bisschen vorankommen willst, dann musst du mobil sein und dich alle paar Jahre mal eben im Bundesgebiet versetzen lassen. Das ist für Familien alles andere als erstrebenswert. Gut, zunächst soll es um Krippenplätze gehen, aber ein Anfang ist gemacht. Es ist wichtig, dass sich jemand Gedanken über die Familienfreundlichkeit der Bundeswehr macht. Ob es nun an ihrer weiblichen Sicht der Dinge liegt oder tatsächlich daran, dass sie mal Bundesfamilienministerin war, sei dahingestellt. Ist aber auch egal. Weiter so Soldatin Ursula!

Herzlichst, eine Unterstützerin

Wissenswert

Frauen im Bundeskabinett

Das Bundeskabinett der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD zeigt sich weiblicher als das der vorangegangenen schwarz-gelben Regierung. Aktuell sind 40 Prozent der Kabinettsmitglieder Frauen. Von 15 Ministerposten sind fünf weiblich besetzt. Hinzu gesellen sich 36 Staatsministerinnen, Parlamentarische sowie beamtete Staatssekretärinnen und -sekretäre, unter denen immerhin 15 Frauen sind. Unter der schwarz-gelben Regierungskoalition, die von 2009 bis 2013 regierte, waren – die Kanzlerin Angela Merkel nicht mitgezählt – fünf von 16 Ministerposten weiblich besetzt. Auch der Bundestag ist weiblicher geworden. Der Frauenanteil im 18. Bundestag liegt bei 36,3 Prozent und damit 3,5 Prozent höher als zu Beginn der Regierungszeit von CDU/CSU und FDP im Oktober 2009.

+++

Neue Daten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beruf und Familienleben – wie passt das zusammen? Es gibt keinen Königsweg. Vielmehr verlangt jede Situation, jedes Lebensmodell auch eine individuelle Lösung. Einen interessanten Überblick über die Situation der Familien in Deutschland zeigt Destatis in einer neuen statistischen Auswertung des Mikrozensus 2012. Der Bericht „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ liefert zudem neue Erkenntnisse darüber, wie Väter und Mütter am Erwerbsleben teilnehmen und wie sich deren Situation in den letzten Jahren verändert hat.

www.destatis.de

Impressum:

Herausgeber: dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin, Tel. 030.4081-4400, Fax: 030.4081-4499, frauen@dbb.de, www.frauen.dbb.de.

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

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers.