

## ABC für Frauen

### Inhalt

Mütterrente .....	2
Mutterschutz .....	4
Elternzeit und Elterngeld.....	6
Teilzeit in Elternzeit .....	8
Equal pay.....	9
Der (lange) Weg in die Gleichberechtigung .....	11
Bewertung des Tarifabschlusses aus Frauensicht .....	19
Gender – was ist das?.....	22
Gender Wage Gap - was ist das?.....	23
Gender Mainstreaming - was ist das? .....	25
Gender Budgeting – was ist das? .....	26
Diversity Management – was ist das? .....	28
Ansprechpartnerinnen und -Partner für Gleichstellungsfragen .....	30
Sabbatjahr .....	33
BEM - was ist das? .....	36

## Mütterrente

Das neue Rentenpaket für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist am 1. Juli 2014 in Kraft getreten. Dieses beinhaltet unter anderem eine Erhöhung der Rente für Mütter. Damit soll die Lebensleistung von Müttern beim Rentenbezug gewürdigt werden, die durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten vor 1992 bisher erheblich schlechter gestellt waren als Mütter, deren Kinder nach dem Jahr 1992 geboren wurden.

Die wichtigsten Fragen zur „neuen“ Mütterrente haben wir hier beantwortet:

### **Wie hoch ist die neue Mütterrente?**

Bei Frauen, die bereits vor dem 1. Juli 2014 Rente bezogen haben, wird die Rente für jedes vor 1992 geborene Kind pauschal um einen zusätzlichen Entgeltpunkt erhöht. Dies entspricht einer Erhöhung der monatlichen Bruttorente um 28,61 Euro im Westen und 26,39 Euro im Osten.

### **Wo kann ich die neue Mütterrente beantragen?**

Für die im vorhergehenden Abschnitt benannte Personengruppe ist die Anpassung zum Stichtag 1. Juli 2014 bereits automatisch erfolgt, sodass die Mütterrente nicht extra beantragt werden muss. Wer noch keine Rente bezieht, muss ebenfalls nicht tätig werden, sofern die vor 1992 angefallenen Kindererziehungszeiten der Deutschen Rentenversicherung bereits bekannt und im Rentenkonto vermerkt sind. Etwas anderes gilt für Versicherte mit Kindern, die bislang noch keine Zeiten der Kindererziehung bei der Rentenversicherung geltend gemacht haben und für die dementsprechend auch noch keine Kindererziehungszeiten im Rentenkonto gespeichert sind. Sie sollten die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten für ihre vor 1992 geborenen Kinder geltend machen. Die Deutsche Rentenversicherung prüft dann deren Berücksichtigung für die Mütterrente.

### **Ab wann kann ich Mütterrente beziehen?**

Die Mütterrente ist keine eigene Rente, vielmehr erhöht sie die reguläre staatliche Rente, weil Kindererziehungszeiten angerechnet werden. Seit dem 01.07.2014 sind also erst einmal nur die Mütter, die bereits eine gesetzliche Rente beziehen und deren Kinder vor 1992 geboren wurden, von der neuen Regelung betroffen. Für alle anderen wirkt sich die Neuregelung erst mit dem Renteneintritt aus.

### **Haben Beamtinnen Anspruch auf Mütterrente?**

Aktuell sind Beamtinnen von der Mütterrente ausgenommen bzw. im neuen Rentenpaket nicht erfasst, da ihre Altersbezüge nicht über das Rentenrecht, sondern das Beamten bzw. Versorgungsrecht geregelt werden

### **Wie beurteilt der VBE die Neuregelung zur Mütterrente?**

Aus Sicht des VBE, gibt es keinen Grund, die Beamtinnen von Verbesserungen im Rentenrecht auszuschließen. Schließlich wurden frühere Verschlechterungen auch übertragen. Aus diesem Grund fordert der VBE die Neuregelung zügig und systemgerecht auf die Beamtenversorgung zu übertragen. Es ist für uns eine Frage der Gerechtigkeit, dass alle Mütter unabhängig von ihrem Status von der Neuregelung profitieren. Darüber hinaus fordert der VBE weiterhin die Gleichbehandlung aller Mütter ungeachtet vom Geburtsdatum ihrer Kinder. Dies

bedeutet, dass für jedes vor 1992 geborene Kind drei Rentenpunkte angerechnet werden müssen, wie das bereits für Kinder, die nach 1992 geboren wurden, der Regelfall ist. Auch diese Regelung ist systemgerecht auf die Versorgung der Beamtinnen zu übertragen.

Weitere Informationen zur Mütterrente finden Sie unter: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) .

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

## Mutterschutz

Frauen stehen vor, während und nach einer Schwangerschaft bzw. einer Geburt unter einem besonderen gesetzlichen Schutz. Die entsprechenden Regelungen für Tarifbeschäftigte findet man im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Beamtinnen in der Mutterschutzverordnung (MuSchVO).

Während der gesamten Schwangerschaft gilt ein absolutes Entlassungsverbot. Der Mutterschutz sieht vor der Geburt einen sechswöchigen und nach der Geburt einen achtwöchigen Zeitraum vor, in dem die Beschäftigung nicht fortgesetzt werden darf. Diese Frist verlängert sich bei Früh- oder Mehrlingsgeburten auf 12 Wochen.

### Ich bin schwanger, was muss ich beachten?

#### Anzeigen einer Schwangerschaft

Die Schwangerschaft und der voraussichtliche Entbindungstermin sind der/dem Schulleiter/-in umgehend mitzuteilen. Diese/r leitet die Mitteilung an die entsprechende vorgesetzte Behörde weiter. Eine Mitteilung an Dritte ist untersagt.

#### Fürsorgepflicht

Mit der Kenntnisnahme einer Schwangerschaft kommt der Schulleitung eine besondere Fürsorgepflicht zu, die auch die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen an der Schule umfasst:

- Verbot jeder Form der Mehrarbeit
- Verbot der Verrichtung schwerer körperlicher Arbeiten
- Vermeidung von Kontakt mit gesundheitsschädlichen Stoffen (z.B. in Chemie, Biologie, Physik)
- Vermeidung von Aufgaben, bei denen eine erhöhte Unfallgefahr besteht (z.B. Aufsicht im Schulgebäude und auf dem Schulgelände, Sportunterricht, Klassenfahrten)
- Beschäftigungsverbot bei Gefahr einer Infektion und bei fehlendem bzw. nicht möglichem Impfschutz
- Beschäftigungsverbot, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei einer Fortdauer der Dienstleistung gefährdet sind

**-> Diese Regelungen gelten auch für die stillende Mutter.**

#### Beschäftigungsverbot

Vor der Geburt kann die Schwangere auf eigenes Verlangen ihre Beschäftigung fortsetzen. Die dafür notwendige Erklärung kann jederzeit von ihr widerrufen werden. Demgegenüber gilt ein generelles Beschäftigungsverbot in der Zeit nach der Geburt von mindestens acht Wochen.

Weitere Regelungen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

<b>Situation</b>	<b>Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt</b>
Geburt eines Kindes <b>zum errechneten Termin</b>	8 Wochen
Geburt eines Kindes <b>vor dem errechneten Termin</b>	<b>8 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte</b>
Geburt eines Kindes <b>nach dem errechneten Termin</b>	8 Wochen
<b>Frühgeburt</b> – vom Arzt bescheinigt (2500 g und weniger oder Entbindung vor Vollendung der 37. SSW)	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Geburt <b>mehrerer Kinder</b> zum errechneten Termin	12 Wochen
Geburt <b>mehrerer Kinder</b> zu einem <b>früheren Termin</b>	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte

### **Stillzeiten**

Auch während der Stillzeiten genießen die Frauen einen besonderen Schutz, für den die Schulleitung die entsprechende Fürsorgepflicht trägt.

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen hin, die zum Stillen erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen. Sie beträgt mindestens täglich eine ganze Stunde bzw. zwei Mal täglich 30 Min. Diese Stillzeit darf nicht auf die Unterrichtsverpflichtung angerechnet werden. Sie darf ebenfalls nicht vor oder nachgearbeitet und auch nicht mit den Pausenzeiten verrechnet werden.

Für die stillenden Mütter gilt ebenfalls das Verbot jeder Form von Mehrarbeit. Diese Regelungen beschränken sich i.d.R. auf das erste Lebensjahr des Kindes.

### **Bezahlung**

Durch die Beschäftigungsverbote (Mutterschutzfristen, Stillen) wird bei Beamtinnen die Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge unabhängig von einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Tarifbeschäftigte sind vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag finanziell abgesichert durch das sogenannte Mutterschaftsgeld (gesetzliche Krankenkassen) und einen Zuschuss, den die Arbeitgeber zu leisten haben.

Für weitergehende Fragen wenden Sie sich bitte an die Frauenvertretung Ihres jeweiligen Bundeslandes. Die Kontaktdaten finden Sie auf der unserer Homepage.

## Elternzeit und Elterngeld

Elternzeit und Elterngeld sind Maßnahmen unseres Staates die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, die demografische Entwicklung positiv zu beeinflussen und Nachteilsauswirkungen im Renten und Pensionsbezug zu mindern. Deshalb ist es wichtig für uns die brennenden Fragen des Themas zu beantworten.

### Elternzeit

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber angezeigt werden.

#### Inanspruchnahme

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist ein Beschäftigungsverhältnis. Dieses kann geringfügig, befristet, eine Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung sein. Es kann von beiden Partnern einzeln, abwechselnd oder gleichzeitig beansprucht werden.

#### Dauer

Die maximale Dauer beträgt drei Jahre (unterschiedliche Möglichkeiten der Nutzung):

- drei Jahre ohne Unterbrechung
- zwei Jahre + 12 Monate können bis zur Vollendung des achten Lebensjahres (z.B. Schuleinführung) beantragt werden

Regelung bei mehreren nacheinander geborenen Kindern:

- Tarifbeschäftigte können die Elternzeit für jedes weitere Kind an die abgelaufene vorherige Elternzeit anschließen z.B. für zwei Kinder bis zu sechs Jahre.
- Bei Beamten endet der Anspruch nach drei Jahren der Geburt des jüngsten Kindes.

#### Krankenversicherung und Beihilfe

- Während der Elternzeit haben Beamtinnen und Beamte Anspruch auf Beihilfe.
- Krankenversicherung besteht für Beschäftigte der Pflichtmitgliedschaft fort, solange Elterngeld bezogen wird oder die Elternzeit besteht.

#### Kündigungsschutz

- Während der Elternzeit besteht ein Kündigungsverbot.
- Befristete Arbeitsverträge, die während der Elternzeit enden, werden nicht verlängert.

#### Rückkehr aus Elternzeit

- Ein Rechtsanspruch auf Rückkehr an die vorige Schule besteht nicht. Dies gilt auch für Funktionsträgerinnen.

## Elterngeld

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden (§7 Abs.1 BEEG). Die Antragsvordrucke erhalten Sie bei der jeweiligen Elterngeldstelle, bei Gemeindeverwaltung, Krankenkassen und Krankenhäuser.

Das Elterngeld ist eine auf maximal 14 Monate festgelegte staatliche Unterstützung mit Lohnersatzfunktion.

Die Höhe beträgt mindestens 300.- € und höchsten 1800.- € pro Monat. Der Betrag berechnet sich aus dem durchschnittlichen Einkommen der letzten 12 Monate.

Elterngeld kann nach der Geburt des Kindes beantragt werden.

Antragsteller können neben den leiblichen Eltern auch Ehepartner oder Lebenspartner sein.

Folgende Unterlagen sind beizufügen:

- Nachweis Erwerbseinkommen, das vor der Geburt erzielt wurde
- Geburtsurkunde bzw. Geburtsbescheinigung des Kindes
- Nachweis der Krankenkasse über Mutterschaftsgeld
- Bescheinigung über Dienstbezüge während des Mutterschutzes
- Bescheinigung des Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der Anspruch auf Elterngeld besteht für 12 Monate für einen Partner und zwei Monate „Bonusmonate“ für den andern Partner.

Weitergehende Informationen finden Sie unter folgenden Links:

- <http://www.dbb.de/ueber-uns/frauen/publikationen/broschuere-elterngeld.html>
- <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themenlotse.html?thema=thema-elterzeit-elterngeld>

## Teilzeit in Elternzeit

Um Familie und Beruf frühzeitig individuell miteinander zu vereinbaren, wird von vielen jungen Kolleginnen und Kollegen zunehmend die Möglichkeit der Teilzeit in Elternzeit genutzt. Aus haushaltsrechtlichen Gründen muss grundsätzlich beim Dienstvorgesetzten ein Antrag auf Teilzeit gestellt werden, der den Umfang und den Beginn der Teilzeitbeschäftigung anzeigt.

Während der Elternzeit dürfen Beamtinnen und Beamte - wenn dienstliche Belange nicht dagegen sprechen - auch ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ausüben. Diese Teilzeitbeschäftigung muss mindestens 25 Prozent und darf maximal 73,17 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen. Grundlage bildet die gesetzlich geregelte wöchentliche Unterrichtsverpflichtung in Vollzeit des jeweiligen Bundeslandes.

Zur Erläuterung einige Beispiele:

<b>wöchentliche Unterrichtsverpflichtung in Vollzeit</b>	<b>Elternzeit mind. 25%</b>	<b>max. 73,17%</b>
25	6,5 WStd <sup>1</sup>	18 WStd
26	6,5 WStd	19 WStd
27	7 WStd	20 WStd
28	7 WStd	20 WStd
31	8 WStd	22 WStd

Die in den Bundesländern jeweils gültigen Antragsfristen sind zu beachten.

Aufgrund der Komplexität des Themas **Teilzeit in Elternzeit**, bei dem viele Fragen und Probleme aus der persönlichen Lebenssituation zu beachten sind, sollten Sie sich in jedem Fall an die Frauenvertretung Ihres Bundeslandes zwecks einer auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Beratung wenden.

---

<sup>1</sup> Wochenstunden



## Equal pay

Die Geburt eines Kindes hat für viele Frauen das Karriere-Aus zur Folge. Sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit und kehren danach häufig - wenn überhaupt - in Minijobs oder Teilzeit ins Berufsleben zurück. Verstärkt wird diese Negativentwicklung noch durch die Tatsache, dass sich an die Unterbrechungszeiten für die Erziehung von Kindern häufig noch entsprechende Zeiten für die Pflege von Familienangehörigen anschließen.

In vielen Fällen ist dadurch der Weg in eine berufliche Sackgasse vorprogrammiert mit weitreichenden Folgen für die Bezahlung (Besoldung und Löhne), die Altersvorsorge (Pensionen und Rente) und die berufliche Karriere (Aufstiegschancen bleiben langfristig versperrt).

### Was bedeutet Equal Pay überhaupt?

Unter **Equal Pay** (= Gleiche Bezahlung) versteht man die Forderung nach gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht.

Im Gegensatz dazu beschreibt der **Gender Pay Gap**, auch als Gender Wage Gap (= Geschlechter-Einkommenslücke oder Geschlechter-Lohnlücke) bezeichnet, die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in allen Arbeitsbereichen des öffentlichen Lebens. Da die Einkommensunterschiede bei uns seit Jahren nahezu unverändert bei 22 Prozent liegen, bildet die Bundesrepublik Deutschland nach wie vor das Schlusslicht im europäischen Vergleich.

Um auf den Gender Pay Gap aufmerksam zu machen, wurde ein internationaler Aktionstag zur Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, der Equal Pay Day (EPD), eingeführt. Ziel dieses Aktionstages ist es

- die Debatte über die Gründe für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede öffentlich zu machen,
- die Bevölkerung zu sensibilisieren,
- das Bewusstsein für diese Problematik weiter zu schärfen und
- die Verantwortlichen für die Schließung der Lohnlücke zu mobilisieren.

Das Datum des Aktionstags markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen. In Deutschland errechnet sich das Datum des Equal Pay Day seit 2009 nach folgender Formel: 52 Wochen/Jahr mal 5 Arbeitstage/Woche = 260 Arbeitstage/Jahr mal statistisch aktuell ermitteltem Entgeltunterschied in Prozent.<sup>2</sup> 2009 fand der Equal Pay Day am 20. März, 2010 am 26. März, 2011 am 25. März und 2012 am 23. März statt. 2013 und 2014 fiel der Termin auf den 21. März, 2015 wird der Equal Pay Day am 20. März begangen.

Der Termin für den Aktionstag variiert auch innerhalb der einzelnen europäischen Staaten, da die jeweilige Lohnlücke aufgrund der unterschiedlichen wirtschaftlichen

---

<sup>2</sup> vgl. <http://www.equal-pay-day.de> abgerufen am 30.11.2013

Entwicklungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten ausgeglichen wird.  
 Weltweit werden die folgenden drei Gründe für die Existenz dieser Lohnlücke festgemacht:

**Frauen fehlen** in bestimmten Berufen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die statistisch messbare Entgeltlücke.

**Frauen unterbrechen oder reduzieren** familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer. Diese geschlechtstypische Unterbrechung in der Erwerbsbiographie führt zu nachhaltigen Einbußen bei der Lohn- und Einkommensentwicklung bezogen auf den Lebenslauf.

**Frauen wählen häufig Berufe**, die als typische Frauenberufe bezeichnet oder überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Die damit häufig verbundene schlechte Bewertung oder prekäre Bezahlung in diesen Bereichen, macht die Durchsetzung der Forderung nach gleichwertigem Lohn für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern so schwierig.

### Historie

- 1966: Der Equal Pay Day wird in den USA durch das „National Committee on Pay Equity“ (NCPE) ins Leben gerufen.
- 1988: Start der „Red Purse Campaign“ in den USA als Hinweis auf die bestehende Lohnkluft.
- 2008: Der in den USA entstandene Equal Pay Day wird erstmals in Deutschland durchgeführt. Als sichtbares Zeichen für die bestehende Lohnkluft werden die „Roten Taschen“ aus den USA übernommen. Die roten Taschen symbolisieren die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen.
- 2009: Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bildet sich ein nationales Aktionsbündnisses, bestehend aus der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Frauenrat (DF) und dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU).
- seit 2009: Jedes Jahr finden in allen deutschen Bundesländern zahlreiche Aktionen anlässlich des Equal pay days statt.

## Der (lange) Weg in die Gleichberechtigung

### Historischer Rückblick

- 1789-1793 Gründung der ersten Frauenclubs im Rahmen der Französischen Revolution mit den Zielen.
- ✓ volle Bürgerrechte für Frauen
  - ✓ Gleichstellung von Mann und Frau
  - ✓ Frauenstimmrecht
- 1850 *„Politischen Vereinen ist die Aufnahme von Frauenpersonen, Schülern und Lehrlingen verboten. Auch dürfen solche Personen nicht an Veranstaltungen und Sitzungen teilnehmen, bei denen politische Gegenstände behandelt werden.“*  
 aus: § 8 des Vereinsgesetzes, gültig bis 1908
- 1865 Gründung des „Allgemeinen Deutschen Frauenvereins“ (ADF) durch u.a. **Luise Otto-Peters** und **Auguste Schmidt**.  
 Ihre Forderungen:
- ✓ Erschließung aller Bildungsmöglichkeiten für Frauen
  - ✓ Recht und Anspruch auf Arbeit
  - ✓ das Recht der freien Berufswahl
- August Bebel fordert ergänzend:
- ✓ Gründung von Arbeiterinnenvereinen
  - ✓ Zulassung der Frauen zu allen Berufen
- 1870 Frauen können erstmals in der Geschichte wählen.
- 1878 Einführungen von **Regelungen zum Mutterschutz**.
- 1882 Gründung der ersten Kranken- und Sterbekasse für Frauen und Mädchen.
- 1889 Beschluss über die Gleichberechtigung der Frau (Antrag von Emma Ihrer und Clara Zetkin).  
 Gründung des „Verbandes weiblicher Angestellten“ e.V.: einzige deutsche Frauengewerkschaft.
- 1891 **1. Arbeiterinnenschutzgesetz** im Reichstag.
- ✓ Frauenarbeit unter Tage ist verboten
  - ✓ Einführung des 11-Stunden-Tages für Frauen
  - ✓ vier Wochen bezahlte Ruhepause nach der Entbindung
- Die Zulassung von Frauen zum Universitätsstudium wird verweigert.
- 1899 Erstmals in Deutschlands wird eine Frau promoviert: **Elsa Neumann** (1872-1902) an der Universität Berlin im Fach Physik.

- 1900 Inkrafttreten des **Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)**:  
 Das BGB verankert die Rechtsstellung der Frau im Sinne der patriarchalischen Tradition, d.h. dem Ehemann kommt das Entscheidungsrecht in allen Fragen des Ehe- und Familienlebens zu.
- 1901 In Baden dürfen Mädchen höhere Jungenschulen besuchen und sich an Hochschulen unter den gleichen Bedingungen wie Männer immatrikulieren.
- 1908 Das neue **Reichsvereinsgesetz** lässt Frauen zu politischen Vereinen zu.
- 1911 Einführung des **Internationalen Frauentages** in Deutschland und anderen europäischen Ländern. Im Mittelpunkt steht das Frauenwahlrecht, das bereits wenige Jahre später in Deutschland eingeführt wurde.
- 1913 An den Hochschulen in Deutschland studieren knapp 4.000 Studentinnen, das sind < 5% aller Studierenden.  
 Erstmals im Königreich Preußen wird eine Frau zur Professorin der Medizin ernannt: **Dr. Rahel Hirsch** (1870-1953).
- 1918 Inkrafttreten des **Wahlrechts für Frauen**: Am 12. November 1918 erhalten die Frauen das aktive und passive Wahlrecht, verankert in Art. 109 Abs. 2 der Weimarer Verfassung vom 01.08.1919: „*Männer und Frauen haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten*“.
- 1919/1920 Demobilmachungsverordnungen weisen Unternehmer an Frauen nach einer Dringlichkeits-Bedürftigkeits-Reihenfolge zu entlassen, so dass (ehemalige) Soldaten besser in die Wirtschaft integriert werden können.
- 1923 Erstmals wird in Deutschland eine Frau ordentliche Professorin: **Dr. Margarete von Wrangell** (1877-1932), Chemikerin und Professorin für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim.
- 1934/1935 Erwerbseinschränkungen für verheiratete Frauen.  
 Einführung eines Numerus clausus für Studentinnen.
- 1937 Das **Gesetz über die Beschränkung der Frauenarbeit** wird gelockert. Frauen werden zur Arbeit in Munitionsfabriken verpflichtet.

## Wesentliche Schritte zur Gleichstellung nach Gründung der BRD

- 1949 Inkrafttretens des **Grundgesetzes**: Auf Initiative der „Mütter des Grundgesetzes“ (Elisabeth Selberts (SPD), Friederike Nadig (SPD), Helene Weber (CDU) und Helene Wessel (Zentrum), die ersten weiblichen Bundestagsabgeordnete) wird im Grundgesetz Art 3 Abs. 2 aufgenommen: „*Männer und Frauen sind gleichberechtigt.*“
- 1952 Inkrafttreten des **Mutterschutzgesetzes** („Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter“).
- 1954 Einführung der **Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen**.
- 1957 Grundlegende Neuordnung der gesetzlichen Rentenversicherung. Einführung des **Gleichberechtigungsgesetzes** („Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts“).
- 1958 Inkrafttreten des **Gesetzes über die Gleichberechtigung von Mann und Frau**  
Zentrale Punkte des Gesetzes sind:
- ✓ die Streichung des Letztentscheidungsrechts des Ehemannes in allen Eheangelegenheiten,
  - ✓ das Weiterbestehen der Versorgungspflicht des Ehemannes für die Familie,
  - ✓ die Regelungen bzgl. der Zugewinnngemeinschaft, die zukünftig gesetzlicher Güterstand sind: Frauen dürfen das in die Ehe eingebrachte Vermögen selbst verwalten. Bis zu diesem Zeitpunkt durften die Frauen über eigenes Einkommen aus der Erwerbstätigkeit, aber die Männer über das Vermögen der Frau verfügen,
  - ✓ die Aufhebung des Rechts des Ehemanns, ein Dienstverhältnis seiner Frau fristlos zu kündigen,
  - ✓ die Einführung der Regelung, dass die Frau das Recht hat nach der Heirat ihren Geburtsnamen als Namenszusatz zu führen.
- 1961 Inkrafttreten des **Familienänderungsgesetzes**:
- ✓ Verbesserung der Rechtsstellung der Ehefrau, wenn der Mann die Scheidung wegen Zerrüttung verlangt,
  - ✓ Unterhaltspflicht des Vaters grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes (vorher bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres).
- Erstmals wird eine Frau Bundesministerin: **Elisabeth Schwarzhaupt** (1901-1986) (CDU), Bundesministerin für Gesundheitswesen.

- 1965 Inkrafttreten des **Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzgesetzes** und der **Reichsversicherungsordnung**:
- ✓ Das bisher geltende Mutterschutzrecht soll unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung und der inzwischen gewonnenen medizinischen Erkenntnisse verbessert werden.
  - ✓ Altersruhegeld auf Antrag für versicherte Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres.
- 1968 Neufassung des **Mutterschutzgesetzes** („Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter“).
- 1971 Empfehlung zur Beschäftigung von Frauen im Öffentlichen Dienst durch Bundeskanzler Willy Brandt.
- 1972 Erstmals wird eine Frau Bundestagspräsidentin: **Annemarie Renger** (1919-2008) (SPD).
- 1973 Der Deutsche Bundestag setzt mit den Stimmen aller Fraktionen die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ ein.
- 1975 **Internationales Jahr der Frau**  
 1. Weltfrauenkonferenz der UN (Mexiko): Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden.  
 Die Bundeswehr ermöglicht erstmals Frauen eine Laufbahn als Offiziere des Sanitätsdienstes.  
 Gleichstellungspolitik etabliert sich als eigenständiges Politikfeld innerhalb des Bundesfamilienministeriums.
- 1976 **15. Strafrechtsänderungsgesetz**
- ✓ Der Schwangerschaftsabbruch ist grundsätzlich mit Strafe bedroht.
  - ✓ Er ist ausnahmsweise nicht strafbar, wenn die Schwangere einwilligt und einer der folgenden Gründe vorliegt: medizinische, eugenische oder kriminologische Indikation oder eine sonstige schwere Notlage.
- 1977 Inkrafttreten des **1. Gesetzes zur Reform des Ehe- und Familienrechts**:
- ✓ Im Bereich der persönlichen Ehwirkungen wird Gleichberechtigung verwirklicht.
  - ✓ Frauen dürfen ohne Einverständnis ihres Mannes erwerbstätig sein.
  - ✓ Einführung des Partnerschaftsprinzips, d.h. es gibt in der Ehe nicht mehr die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung.
  - ✓ Umstellung beim Scheidungsprinzip von Schuld- auf Zerrüttungsprinzip.
  - ✓ Einführung von Regelungen hinsichtlich des Unterhaltsanspruchs.

- ✓ Eheleute können entweder den Namen des Mannes oder der Frau als gemeinsamen Ehenamen führen.
- 1979                    Inkrafttreten des **Gesetzes zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs:**
- ✓ Schutzfristen
  - ✓ Kündigungsverbot
  - ✓ Lohnersatzleistungen
- 1980                    2. Weltfrauenkonferenz der UN (Kopenhagen): Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Inkrafttreten des **Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz** und über die **Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang:**
- ✓ Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz bei der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
  - ✓ Anspruch auf gleiches Entgelt,
  - ✓ Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen,
  - ✓ Änderung der Bundeslaufbahnverordnung,
  - ✓ Erhöhung des Eintrittsalters in den Öffentlichen Dienst für Frauen (aufgrund der Unterbrechung der Ausbildung wegen Kindererziehung).
- 1984                    Inkrafttreten des **Gesetzes zur Errichtung einer Stiftung** „Mutter und Kind - Schutz des ungeborenen Lebens“.
- 1985                    Inkrafttreten des **Beschäftigungsförderungsgesetzes:**
- ✓ Erleichterungen des Zugangs zu Maßnahmen der Umschulung und Fortbildung für Frauen (aufgrund der Kindererziehung Unterbrechung der Ausbildung).
  - ✓ Teilzeitarbeit wird arbeitsrechtlich ebenso abgesichert wie Vollzeitarbeit.
3. Weltfrauenkonferenz der UN (Nairobi).  
 Inkrafttreten des **3. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes:** Nachteile für Wissenschaftlerinnen müssen beseitigt werden.
- 1986                    Inkrafttreten des **Hinterbliebenenrenten- und Erziehungszeitengesetzes:** Frauen und Männer erhalten unter gleichen Voraussetzungen eine Hinterbliebenenrente. Inkrafttreten des **Bundeserziehungsgeldgesetzes** („Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub“).
- 1987                    Inkrafttreten des **Kindererziehungsleistungsgesetzes** („Gesetz über Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung“ für Kindererziehung an Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921).
- 1988                    1. Informeller Frauenministerrat der Europäischen Gemeinschaft (EG) in der BRD.

- 1990 Einführung der Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip des Regierungshandelns (engl. gender mainstreaming):  
 ✓ „*Gleichstellung wird bei „allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert.“ (vgl. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien Art. 2).*
- 1991 In der Bundeswehr werden Laufbahnen des Sanitätsdienstes und des Militärmusikdienstes für Frauen ermöglicht.
- 1992 Inkrafttreten des **Rentenreformgesetzes**: Anerkennung von Kindererziehungszeiten.  
 Inkrafttreten des **1. Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzgesetzes**: Verbesserung im Kündigungsschutz.  
 Inkrafttreten des **Schwangeren- und Familienhilfegesetzes**.
- 1993 **Wiener Erklärung** und Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen. Verurteilt werden:  
 ✓ körperliche und sexuelle Gewalt (inklusive sexuellem Missbrauch von Mädchen und Vergewaltigung in der Ehe) im Haushalt und der Familie,  
 ✓ Gewalt im Zusammenhang mit **Mitgift**,  
 ✓ weibliche Genitalverstümmelung,  
 ✓ sexuelle oder anderweitige Ausbeutung von Frauen (Vergewaltigung, sexueller Missbrauch, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen und anderswo),  
 ✓ Frauenhandel,  
 ✓ Zwangsprostitution,  
 ✓ staatliche oder staatlich geduldete körperliche oder sexuelle Gewalt (in staatlichen Einrichtungen und anderswo).  
 Erstmals wird eine Frau Ministerpräsidentin: **Heide Simonis** (\*1943) (SPD), Schleswig-Holstein.
- 1994 Inkrafttreten des **2. Gleichberechtigungsgesetzes**.  
 Inkrafttreten des **Frauenförderungsgesetzes** („Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes“).  
 Inkrafttreten des **Beschäftigtenschutzgesetzes** („Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“).  
 Inkrafttreten des **Bundesgremienbesetzungsgesetzes** („Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes“).  
 Ergänzung des **Gleichberechtigungsgesetzes** (GG, Art. 3 Absatz 2): „*Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*“  
 ✓ Verschärfung des Verbotes der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben,



- ✓ Erweiterte Mitwirkungsrechte von Betriebsrat/Personalrat bei Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
  - ✓ Festlegung/Einführung der Wahlverordnung von Frauenbeauftragten.
- Beide Eheleute können ihren bisherigen Familiennamen beibehalten.  
Erstmals wird eine Frau Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe: **Prof. Dr. Jutta Limbach** (\*1934).
- 1995 Frauenstatistikverordnung.  
Inkrafttreten des **Schwangeren- und Familienhilfeänderungsgesetzes**: verpflichtende Beratung der Schwangeren in einer Not- und Konfliktlage.  
4. Weltfrauenkonferenz der UN (Peking): „Handeln für Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden“.  
Entschließung des Rates der EG zur „Darstellung der Frau und des Mannes in Werbung und Medien“.
- 1997 Festschreibungen im EG-Vertrag:
  - ✓ Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art. 2 und 3).
  - ✓ gleiches Entgelt bei gleichwertiger (statt gleicher) Arbeit (Art. 119).
Vergewaltigung in der Ehe wird unter Strafe gestellt (§ 177 Strafgesetzbuch).
- 1999 Einführung von Gender Mainstreaming als Strategie und Methode zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- 2000 4. Bericht über die Förderung der Frauen im Bundesdienst der Bundesregierung.
- 2001 Inkrafttreten des **3. Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes**: auch Männer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit.  
Inkrafttreten des **Bundesgleichstellungsgesetzes** für den Bundesdienst und die Gerichte des Bundes tritt in Kraft.  
Frauen können in der Bundeswehr auch Dienst an der Waffe leisten.
- 2002 Inkrafttreten der **Neufassung des Mutterschutzgesetzes**  
5. Bericht zur Umsetzung<sup>[SEP]</sup> des UN-Frauenrechtsübereinkommens.  
1. Bericht zur Entgeltgleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen.  
Inkrafttreten des **Gewaltschutzgesetzes** („Gesetz zur Verbesserung des zivilgerichtlichen Schutzes bei Gewalttaten und Nachstellungen sowie zur Erleichterung der Überlassung der

- Ehewohnung bei Trennung“).  
 Inkrafttreten des **Job-AQTIV-Gesetzes**: Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen.  
 Inkrafttreten der **Reform des Meister-BAFÖG**: bessere Förderkonditionen für Familien mit Kindern und für Alleinerziehende.
- 2005 Erstmals wird eine Frau Bundeskanzlerin: **Dr. Angela Merkel** (\*1954) (CDU).
- 2006 2. Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.  
 Inkrafttreten des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** (AGG): Umsetzung von EU-Gleichbehandlungsrichtlinien  
 Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.  
 1. Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz.
- 2007 Inkrafttreten des **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes** (BEEG): Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit.  
 4. Bericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetzes  
 UN-Behindertenkonvention.  
 2. Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.
- 2008 Einführung des **Equal Pay Day** auf Initiative der *Business and Professional Women (BPW) Germany* in Deutschland.
- 2010 Erstmals wird eine Frau Präsidentin des Deutschen Bundesrats: **Hannelore Kraft** (\*1961) (SPD), Ministerpräsidentin von Nordrhein-Westfalen.
- 2011 1. **Gleichstellungsbericht der Bundesregierung**
- 2013 UN-Frauenkonferenz:  
 Resolution: Frauen und Mädchen sollen die gleichen Rechte und der gleiche Schutz wie Männern und Jungen gewährt werden sollen (vgl. Spiegel Online UNO-Erklärung: Muslimische Staaten gestehen Frauen gleiche Rechte zu, abgerufen 05.11.2014)  
 Erstmals wird eine Frau Bundesministerin der Verteidigung: **Ursula von der Leyen** (\*1958) (CDU).
- 2014 Inkrafttreten des **Gesetzes zum Elterngeld Plus**.  
 Inhalt: Bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit eines Elternteils kann zukünftig doppelt so lange Elterngeld bezogen werden wie bisher. Bislang ist eine Kombination aus Elterngeld und Teilzeit zwar auch schon möglich, der Lohn aus der Teilzeitbeschäftigung minderte jedoch die Höhe des ausgezahlten Elterngeldes ohne dass sich deshalb die Bezugsdauer verlängert hätte.

## Bewertung des Tarifabschlusses aus Frauensicht

### Tarifabschluss 2015 für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder – Aktuelle Informationen und eine Bewertung aus Frauensicht

#### Rückblick auf den Verhandlungsverlauf

Am 16. Februar 2015 starteten die Verhandlungen für den Tarifvertrag der 2,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder. Für diese Einkommensrunde waren die folgenden drei Verhandlungstermine angesetzt:

- 16. Februar 2015 in Berlin
- 26./27. März 2015 in Potsdam
- 16./17. März 2015 in Potsdam

Die Verhandlungsführer auf der Gewerkschaftsseite waren Willi Russ (2. Vorsitzender und Fachvorstand Tarif des Deutschen Beamtenbund und Tarifunion) sowie Frank Bsirske (Vorsitzender von Verdi). Die Verhandlungsführung für die Arbeitgeber – also die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) – lag bei Jens Bullerjahn (Vorsitzender der TdL).

Jutta Endrusch, Bundessprecherin der VBE-Frauenvertretung, war Mitglied der Verhandlungskommission des Deutschen Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und hat sich für die Interessen insbesondere der weiblichen tarifbeschäftigten Lehrkräfte eingesetzt. Sie war darüber hinaus auch Mitglied der Verhandlungskommission TV „EGO – Lehrkräfte“.

Zu keinem der drei Verhandlungstermine haben die Arbeitgeber ein Angebot bzgl. der linearen Erhöhung vorgelegt. Im Mittelpunkt standen vielmehr Gespräche über die Entgeltordnung für Lehrkräfte (L-EGO) und Kürzungen im Bereich der Zusatzversorgung (VBL). Da auch in diesen beiden Bereichen keine Einigung erzielt werden konnte, haben die Gewerkschaften ihre Mitglieder sowohl nach der zweiten als auch nach der dritten Verhandlungsrunde zu Warnstreiks aufgerufen. Dabei gingen bundesweit jeweils mehr als 100 000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auf die Straße, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Diese hervorragende Unterstützung war letztlich ausschlaggebend dafür, dass die Tarifverhandlungen nicht gescheitert sind und es am späten Abend des 28. März doch noch zu einer Einigung zwischen der TdL und den Gewerkschaften gekommen ist.

#### Überblick über den Tarifabschluss

- Lineare Erhöhung der Entgelte zum 1. März 2015 um 2,1 Prozent und zum 1. März 2016 um weitere 2,3 Prozent (hier mindestens jedoch um 75 Euro),
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um monatlich 30 Euro zum 1. März 2015 und zum 1. März 2016,
- Verlängerung der geltenden Übernahmeregeln und ein zusätzlicher Urlaubstag für die Auszubildenden,

- Einigung über eine Entgeltordnung für Lehrkräfte zwischen der TdL und dem dbb (Gültig daher nur für Mitglieder von Lehrgewerkschaften im dbb und für Lehrkräfte, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind),
- Kein Eingriff in das Leistungsvolumen bei der Zusatzversorgung, sondern eine Erhöhung der Eigenbeteiligung bei gleichzeitigem entsprechenden Anstieg des Arbeitgeberbeitrags,
- Anpassung der Jahressonderzahlung Ost an die Jahressonderzahlung West in fünf Schritten,
- Laufzeit bis 31. Dezember 2016.

### Die Tarifeinigung für die Lehrkräfte (L-EGO) im Einzelnen

Die Einkommensrunde 2015 hat endlich auch für die 200 000 Lehrkräfte in den Ländern eine Tarifeinigung gebracht. In allen Ländern gilt, dass der Tarifvertrag auch die Entgeltgruppen für Lehrkräfte regelt. Damit ist es nach fast zehn Jahren zäher Verhandlungen mit den Ländern endlich gelungen, auch für die Eingruppierung der Lehrkräfte Rechtssicherheit zu schaffen.

Die konkrete Eingruppierung wird von der in den jeweiligen Ländern geltenden Besoldungsgruppe für vergleichbare verbeamtete Lehrkräfte abgeleitet. Die Laufbahn wird dabei durch entsprechende Höhergruppierungsmöglichkeiten abgebildet. Dadurch erhalten die Lehrkräfte bereits ab dem 01. August 2015 die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung. Desweiteren werden den tarifbeschäftigten Lehrkräften zukünftig auch entsprechende Zulagen gezahlt, die im Beamtenbereich bereits seit langem besoldungsrechtlich verankert sind.

Mit dem Tarifabschluss für Lehrkräfte findet eine weitere Ost-West-Angleichung statt. Die volle Einbeziehung der Eingruppierung wird auch im Freistaat Sachsen angewendet. Die sachsenspezifischen Arbeitgeberrichtlinien sind mit Verbesserungen bei der Eingruppierungssystematik verbunden und nunmehr auch Teil der bundesweiten Lehrkräfte-Entgeltordnung.

Ab dem 01. August 2016 erfolgt darüber hinaus der Einstieg in die sogenannte Paralleltabelle. Dazu erhält eine Vielzahl von Lehrkräften bis einschließlich EG 11 zunächst eine monatliche Zulage von 30 Euro. In den weiteren Tarifverhandlungen ab 2017 werden weitere monatliche Zulagen ausgehandelt, die letztlich zu der vollständigen Abbildung der Paralleltabelle führen: EG 11 nach EG 12 (= A 12), EG 10 nach EG 11 (= A 11), EG 9 nach EG 10 (= A 10) und EG 9 klein nach EG 9 (= A 9).

**Die erzielten Ergebnisse gelten nur für die Lehrkräfte, die Mitglied von Lehrgewerkschaften im dbb sind oder die gar keiner Gewerkschaft angehören. Deshalb kommen sie nur durch einen entsprechenden Antrag der betroffenen Lehrerinnen und Lehrer zur Anwendung. Die Antragstellung ist frühestens ab dem 1. August 2015 möglich.**

### Eine Bewertung aus Frauensicht

Jutta Endrusch, Bundessprecherin der VBE Frauenvertretung, bewertet den Tarifabschluss als tragfähigen Kompromiss: „Mit einer linearen Erhöhung von durchschnittlich 4,61 Prozent halten wir Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung, mit dem Einstieg in die Entgeltordnung für Lehrkräfte

haben wir einen entscheidenden Schritt für die zukünftige Entlohnung der Lehrkräfte getan. Darüber hinaus konnten wir Leistungskürzungen bei der Zusatzversorgung durch eine Erhöhung der Eigenbeteiligung abwenden. Der dbb und der VBE haben dabei auch in schwierigsten Fragen ihre tarifpolitische Handlungsfähigkeit bewiesen.“ Die Bundessprecherin weiter: „Mit der Vereinbarung der Entgeltordnung für Lehrkräfte (L-EGO) wird ihre Eingruppierung zukünftig nicht mehr nach Arbeitgeberrichtlinien geregelt, sondern durch einen Flächentarifvertrag. Damit ist endlich Schluss mit der unterschiedlichen Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer in den einzelnen Bundesländern. Ihre Bezahlung ist nicht länger mehr abhängig von der Willkür der jeweiligen Arbeitgeber. Im Rahmen dieser tariflich vereinbarten Entgeltordnung werden angestellte Lehrkräfte zukünftig in allen Bundesländern nach einheitlichen Eingruppierungsmerkmalen eingestuft und bezahlt.“

„Für Frauen ist die Einigung über eine Entgeltordnung für Lehrkräfte von besonderer Bedeutung“, kommentiert Jutta Endrusch das Tarifergebnis. „Aktuelle Statistiken belegen nämlich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Lehrerbereich in vielen Bundesländern immer höher wird, und zwar unabhängig von der Schulform. Die Grundschule ist die Schulform mit dem höchsten Frauenanteil bei den Beschäftigten. Er liegt in den einzelnen Bundesländern z. T. bei fast 98 Prozent. Vor diesem Hintergrund sind der aktuelle Abschluss einer Entgeltordnung für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte der Länder und der damit verbundene dem Einstieg in die Paralleltabelle – insbesondere in den unteren Entgeltgruppen EG 9 bis EG 11 – erste wichtige Signale, das Problem der fehlenden Geschlechtergerechtigkeit bei der Bezahlung zu entschärfen.“

„Trotz dieser ersten positiven Schritte in die richtige Richtung“, so Jutta Endrusch, Bundessprecherin der Frauenvertretung abschließend, „stehen weitere Anpassungen an die Paralleltabelle für die Einkommensrunde 2017 bereits jetzt ganz oben auf der Agenda des VBE. In den mit der TdL fest verabredeten Verhandlungen werden wir Schritt für Schritt die Entgeltordnung Lehrkräfte bis zur völligen Anpassung komplettieren. Dieser Schritt ist unumkehrbar und für ein Mehr an Geschlechtergerechtigkeit unerlässlich. Diese Bezahlungsgerechtigkeit gilt im Übrigen statusübergreifend. Insofern erwarte ich von den Arbeitgebern auch eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses auch auf die Landesbeamtinnen und –beamten.“

## Gender – was ist das?

Der Begriff Gender...

... umschreibt - im Unterschied zum biologischen Geschlecht (engl. *sex*) - das soziale, gesellschaftlich konstruierte oder psychologische Geschlecht einer Person und ist die häufig verinnerlichte Rollenzuschreibung von außen.

... bezeichnet die soziale Geschlechterrolle (engl. *gender role*) sowie die sozialen Geschlechtsmerkmale.

... umfasst alles, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird.

... hat sich als Fachbegriff für „Geschlecht“ auch im deutschsprachigen Raum zur Unterscheidung zwischen sozialem („gender“) und biologischem („sex“) Geschlecht etabliert.

Praktisch-politische Ausprägungen und Wirkungen von Gender zeigen sich in vier Dimensionen, auf welche die Europäische Kommission mit Verweis auf die OECD Bezug nimmt:

- die *Repräsentation* in Politik und Gesellschaft (z.B. Beteiligung an Entscheidungen, öffentliche und private Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern)
- die *Lebensbedingungen* (z.B. Wohlstand, Armut, Betroffenheit von Gewalt und Ausgrenzung)
- die *Ressourcen* (z.B. Verteilung von Zeit, Geld, Mobilität oder Information) und
- die *Normen und Werte* (z.B. Stereotype, Rollenzuweisungen, Bilder, Sprache).

Politische Maßnahmen wirken sich unmittelbar oder mittelbar auf Frauen und Männer in ihren vielfältigen Lebenslagen aus. Die Politik muss daher bei der Planung und Durchsetzung von Maßnahmen und Gesetzen die Vielfalt von Lebensweisen berücksichtigen, sonst geht sie an ihren „Zielgruppen“ vorbei. Sie kann hier mit unterschiedlichen Mitteln ansetzen:

- bestehende Diskriminierungen müssen z.T. durch kompensatorische Maßnahmen korrigiert werden (wie z.B. durch Frauenförderung)
- Anreize muss es für diejenigen geben, die sich aus einschränkenden Rollenmodellen lösen wollen (z.B. durch Elternzeit-Modelle)
- Ursachen und Wirkungen der gegenwärtigen Geschlechterverhältnisse müssen analysiert werden, um sie verändern zu können (z.B. mit einer Gender-Analyse).

Der Umgang mit Gender muss also genauso vielfältig sein wie Gender selbst.

Quelle: <http://www.genderkompetenz.info> (Abruf am 01.11.2014)  
<https://www.uni-due.de/genderportal/gender.shtml> (Abruf am 01.11.2014)

## Gender Wage Gap - was ist das?

### Gender Wage Gap im Fokus von Tarifverhandlungen?

Tarifverhandlungen haben nur einen relativen Einfluss auf die Entgelt-unterschiede. Zu diesem Ergebnis kommt der abschließende Bericht des Forschungsprojekts „Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap“, der am 17. November 2015 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend präsentiert wurde. Die Studie untersucht, inwieweit kollektive Lohnverhandlungen zum Abbau des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern beitragen können.

Für das Forschungsprojekt „Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap“ führten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Nürnberg-Erlangen sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Zeitraum Juli bis Oktober 2013 insgesamt 18 Interviews mit Tarifexpertinnen und -experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in vier verschiedenen Branchen durch. Befragt wurden auch Vertreterinnen der dbb bundesfrauenvertretung und der dbb Tarifkommission.

In den Interviews mit diesen Tarifexpertinnen und –experten wurden insbesondere die Fragen beleuchtet, welche formalen und informellen Faktoren für Verhandlungsergebnisse von Bedeutung sind und wie einer Lohnlücke durch Änderungen im Ablauf von Verhandlungen entgegengewirkt werden kann.

Ein zentrales Ergebnis dieser Studie ist, dass die in den Tarifverträgen festgelegte Entgeltstruktur massiv dazu beitragen kann, die Lohnlücke im Fundament zu zementieren oder aber sie zu beheben. Verhandlungen über die Höhe der Entgelte sind hingegen nur sehr bedingt geeignet, um auf brancheninterne Entgeltdiskriminierungen Einfluss zu nehmen. Vor diesem Hintergrund sind geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in der Regel bei Tarifverhandlungen auch kein Thema.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts verdeutlichen aber, dass die bestehenden Entgeltstrukturen in erster Linie zu Lasten der Berufsfelder gehen, die von Frauen dominiert werden. Dafür sind aber nicht die Ergebnisse von Tarifverhandlungen verantwortlich, sondern die Regelungen der sogenannten Rahmentarifverträge. Durch die Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten und ihrer Zuordnung zu Vergütungsgruppen wird die Lohnlücke in der Entgeltstruktur fest geschrieben, wenn Berufe mit hohem Frauenanteil ohne sachlich erkennbaren Grund einer niedrigen Entgeltgruppe zugeordnet werden.

Dieses Phänomen gibt es auch im öffentlichen Dienst. Im Schnitt liegt hier der Verdienstunterschied bei mindestens acht Prozent. Besonders eklatant mit 23 Prozent ist er in den Arbeitsfeldern „Erziehung, Unterricht und Soziale Dienste“. Dies ist darauf zurück zu führen, dass in den drei genannten Bereichen der Anteil der Frauen überproportional hoch ist.

Als ein Fazit der Studie bleibt festzuhalten, dass der Gender Wage Gap durch kollektive Lohnverhandlungen nur bedingt zu beeinflussen ist. Vielmehr müssen dazu die Regelungen der Rahmentarifverträge in Angriff genommen werden. Dies setzt jedoch einen Kulturwandel nicht nur innerhalb der Gewerkschaften, sondern auch in der Gesellschaft und Politik voraus.

Voraussetzung für diese notwendigen Änderungen im Hinblick auf die Beseitigung des Gender Wage Gaps wäre ein Grundkonsens darüber, was Gesellschaft, Gewerkschaften und Politik die Arbeit in den verschiedenen Branchen – insbesondere im öffentlichen Dienst – wert ist. Neben dieser sicherlich schwierigen Neugestaltung der Arbeitsbewertung müsste auch der Aspekt des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit in den Fokus von Tarifverhandlungen rücken.



## Gender Mainstreaming - was ist das?

*Gender* umschreibt - im Unterschied zum *biologischen Geschlecht* (engl. *sex*) - das soziale oder psychologische Geschlecht einer Person und ist die häufig verinnerlichte Rollenzuschreibung von außen.

*Mainstreaming* bedeutet etwas in den Mittelpunkt des Denkens und Handelns zu bringen. *Gender Mainstreaming* impliziert, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind.

### Gender Mainstreaming ...

... ist ein übergeordnetes Organisations- und Politikkonzept zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

... ist eine Strategie zur Veränderung von Entscheidungsprozessen in Organisationen und Institutionen im Hinblick auf Gleichstellung und betrifft alle politische Entscheidungen treffende oder mit ihrer Arbeit gesellschaftspolitische Weichen stellende Einrichtungen.

... soll formulierten Zielsetzungen wie Chancengleichheit, Gleichstellung und Geschlechterdemokratie zur besseren Umsetzung verhelfen. **Die Geschlechterperspektive wird zum selbstverständlichen Bestandteil des Denkens und Handelns.**

... zielt darauf ab regelmäßig und bereits im Vorfeld von politischen Entscheidungen, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Richtlinien, Konzeptionen, Projekten und Förderprogrammen die konkreten Lebenslagen von Männern und Frauen in den Planungs- und Gestaltungsprozess einzubeziehen.

... fordert Politik und Verwaltung auf, die Folgen ihres Handelns in ihren Auswirkungen auf Männer und Frauen systematisch zu berücksichtigen.

Zur Umsetzung von *Gender Mainstreaming* wurden verschiedene Instrumente in Form von Checklisten, Leitfäden etc. für allgemeine Handlungsfelder und spezielle Sachgebiete entwickelt. Mögliche Instrumente sind z. B.

- die 3R-Methode<sup>3</sup>
- die 6-Schritte-Methode<sup>4</sup> oder
- das Gender Impact Assessment.<sup>5</sup>

Quelle: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html> (Abruf am 01.11.2014)

<http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/> (Abruf am 01.11.2014)

<http://www.genderkompetenz.info> (Abruf am 16.06.2014)

<sup>3</sup> vgl. dazu <http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal/gender/forschungsbereiche/gender-mainstreaming/methoden.html>

<sup>4</sup> vgl. dazu <http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/Erläuterungstexte/erlaeuterung-gm-methoden.pdf>

<sup>5</sup> vgl. dazu [http://www.bmub.bund.de/fileadmin/bmu-import/files/pdfs/allgemein/application/pdf/gia\\_checkliste.pdf](http://www.bmub.bund.de/fileadmin/bmu-import/files/pdfs/allgemein/application/pdf/gia_checkliste.pdf)

## Gender Budgeting – was ist das?

### **Gender Budgeting<sup>6</sup> ...**

... verfolgt das Ziel eines geschlechtergerechten Haushalts.

... bedeutet die Etablierung und Durchführung von Maßnahmen innerhalb des Prozesses der Aufstellung von öffentlichen Haushalten (englisch: *budget*), mit dem Ziel, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter (englisch: *gender*) zu fördern und schließlich zu erreichen.

... führt zu einer gerechteren Verteilung der Einnahmen und Ausgaben öffentlicher Haushalten.

... ist ein zentrales Verwaltungsinstrument, das Budgetverantwortlichen dabei hilft, sich einen unverstellten Blick auf die eigene Haushaltspolitik zu verschaffen.

... ermöglicht Gleichstellung gezielt über den kontrollierten Einsatz von Steuermitteln zu gestalten.

Die Analyse und Umverteilung öffentlicher Haushalte aus einer Geschlechterperspektive bedeutet nicht, ein separates Frauenbudget zu schaffen. Es soll aus einer das Geschlechterverhältnis zugrunde legenden Perspektive auf mehr Gerechtigkeit hingewirkt werden. Voraussetzung hierfür sind aussagekräftige Daten über Geschlechterverhältnisse, wie etwa geschlechtsspezifische Statistiken für die jeweiligen Politikbereiche.

Unbezahlte Arbeit (z.B. Sorge um Pflegebedürftige oder Hausarbeit) wird bis heute zum größten Teil von Frauen geleistet. Gleichzeitig weisen Studien darauf hin, dass Männer insgesamt in stärkerem Maße von staatlichen Ressourcen profitieren. Dies bleibt bei der Verteilung öffentlicher Mittel unberücksichtigt.

### **Der Gender-Budgeting-Prozess besteht aus**

- der Festlegung von Gleichstellungszielen,
- der Analyse des bestehenden Haushaltes (z.B. einer Gemeinde, einer Behörde, einer Universität, eines Landes oder Staates) bestehend aus deren Einnahmen (z. B. Steuern und Abgaben) und Ausgaben im Hinblick auf diese Gleichstellungsziele, und
- den Veränderungen mit dem Ziel der besseren oder schließlich vollständigen Erreichung der Gleichstellungsziele.

Im weiteren Sinn umfasst der Ansatz des Gender Budgeting außer den staatlichen Einnahmen und Ausgaben auch jene Teile der Wirtschaft, die in offiziellen Statistiken zu den Aktivitäten bzw. zur Wertschöpfung, im Staatssektor sowie im bezahlten Bereich des Dienstleistungssektors nicht enthalten sind: die Zeitverwendung für Arbeit außerhalb des Markt- und Staatssektors (wie z.B. der Haus- und Familienarbeit sowie der ehrenamtlichen Tätigkeiten) sowie die Wechselwirkungen zur Budgetpolitik.

<sup>6</sup> im Sprachgebrauch der UNO auch *gender-responsive budgeting*

Typische Fragestellungen hinsichtlich des Gender Budgeting können sein:

- Welche Auswirkungen haben bestimmte politische Strategien und Entscheidungen der Finanzpolitik und wer zieht den Nutzen daraus?
- In welcher Weise sind Frauen und Männer von Ausgaben und Einsparungen öffentlicher Haushalte betroffen? Welche Unterschiede sind erkennbar und welche Effekte hat dies?
- Inwieweit haben Strategien und Entscheidungen der öffentlichen Hand Auswirkungen auf die bezahlten, aber auch unbezahlten Tätigkeitsbereiche?

Quelle: [http://www.gender.de/budgets/budgeting\\_flyer\\_col110405](http://www.gender.de/budgets/budgeting_flyer_col110405)  
[https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming\\_budget.shtml](https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_budget.shtml)

## Diversity Management – was ist das?

Die Bezeichnung Diversity Management (auch *Managing Diversity*) bzw. Vielfaltsmanagement ist Teil des (engl. *Human-Resources-Managements*) und findet im Sinne von *soziale Vielfalt konstruktiv nutzen* Verwendung. Die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hierbei nicht nur toleriert, sondern ihr kommt eine besondere positive Wertschätzung zu und sie wird für den Erfolg nutzbar gemacht. Ziel ist, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr individuelles Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.

### Diversity Management ...

... dient nicht in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze.

... ist vielmehr ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt in der Organisation - zum Nutzen aller Beteiligten.

... befasst sich mit der Analyse von Strukturen, Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur, also der Einstellung von Führungskräften und allen Mitarbeitenden.

... untersucht bestehende Verfahren, Regelungen und Richtlinien im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit (Adäquanz) für unterschiedliche Talente und passt sie gegebenenfalls an.

... ist ein Querschnittsthema, das sich auf alle Bereiche der Organisation bezieht.

... ist kein kurzfristiges Projekt, das im Rahmen von ein oder zwei Jahren abgeschlossen ist.

... sieht eine längerfristige Veränderung der Organisationskultur vor (Offenheit und wertschätzender Umgang).

... ist als ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt zu sehen.

... ist nicht nur ein Maßnahmenpaket, das es abzuarbeiten gilt.

... ist ein Vorhaben, das einerseits auf Veränderungen der Organisationskultur und Organisationsstruktur abzielt.

... soll Veränderungen im Verhalten und in den Werten der Beschäftigten anregen.

### Wie lässt sich Diversity in Organisationen einführen?

#### 1. Ziele definieren

Wie profitiert die Organisation durch Diversity Management?

Wo trägt Vielfalt zum Geschäftserfolg bei?

Wie kann Diversity umgesetzt werden?

#### 2. Ist-Zustand ermitteln

Was ist die Ausgangssituation zu Diversity in der Organisation?

Die Zusammensetzung von Mitarbeitenden, zu Unterrichtenden, Eltern etc. herausfinden.

Bereits vorhandene Diversity-Maßnahmen zusammentragen.

### 3. Umsetzung planen

Wie lässt sich Diversity in der Organisation einführen?

Ziel mit aktueller Situation vergleichen und eventuelle Lücke beschreiben.

Gesamtplan entwerfen: Was lässt sich in welchem Zeitraum erreichen?

Geeignete Maßnahmen sammeln.

Maßnahmen bewerten (z.B. Umsetzungsdauer, Opportunitäts- und Umsetzungskosten sowie die Wirkung und Risiken).

### 4. Umsetzung realisieren

Durchführung von Maßnahmen

Umsetzungsplan entwerfen (klarer Zeitplan für jede einzelne Maßnahme entwerfen)

Begleitende organisationsweite Kommunikation

### 5. Erfolg messen

Welche Wirkung haben die Maßnahmen?

Effekte der Maßnahmen des Zeitplans bewerten.

Maßnahmen abhängig vom Erfolg ausbauen, variieren oder einstellen.

Quelle: <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>  
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/diversity-management.html>  
<http://www.idm-diversity.org/deu/dmanagement.html>

## Ansprechpartnerinnen und -Partner für Gleichstellungsfragen

Die Aufgaben und Rechte der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) ergeben sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ziel des Gesetzes ist Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. AGG Abschnitt 1 § 1).

Siehe unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

Ergänzend zum AGG hat jedes Bundesland ein landeseigenes Gleichstellungsgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bzw. Chancengleichheitsgesetz (ChG), durch dessen Regelungen gegen die Benachteiligung von Frauen vorgegangen werden soll. Die entsprechenden Unterlagen finden Sie in den Gesetzestexten der Bundesländer.

Wichtige Anschriften und Ansprechpartnerinnen sind u.a.

### **dbb bundesfrauenvertretung**

Die dbb bundesfrauenvertretung ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigene dbb Einrichtung vertritt sie die Interessen der rund 400.000 weiblichen Mitglieder des dbb.

Inhaltlich tritt die dbb bundesfrauenvertretung politisch für folgende Schwerpunktthemen ein: Sowohl im öffentlichen Dienst wie auch im privatisierten Dienstleistungssektor ist die geschlechtsunabhängige Chancengleichheit noch nicht erreicht. Hier muss sich noch viel ändern. In der Praxis führt die Doppelrolle von Frauen in Beruf und Familie häufig zu beruflichen Nachteilen, die zu gezielten politischen Initiativen herausfordern.

Die dbb bundesfrauenvertretung engagiert sich unter anderem für ein stärkeres Mitspracherecht für Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch im gesellschaftlichen und politischen Leben, für eine qualifizierte Ausbildung für Mädchen, verbesserte Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen, partnerschaftliche Aufteilung von Erziehungsaufgaben, verbesserte staatliche Anerkennung der Familienarbeit, z.B. steuerliche Absetzbarkeit berufsbedingter Kinderbetreuungskosten, und für den Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze (vgl. [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)).

### **Kontaktdaten:**

Friedrichstraße 169/170  
10117 Berlin  
Tel.: 0049-(0)30-4081-4400  
Fax: 0049-(0)30-4081-4499

Internet: <http://www.frauen.dbb.de/>

E-Mail: [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)

Ihre Ansprechpartnerinnen bei der dbb bundesfrauenvertretung:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende

Jutta Endrusch, Stellvertretende Vorsitzende

Sibylle Scholz, Geschäftsführerin

## **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern: Das ist eine der zentralen Herausforderungen, um unser Land zukunftsfähig, erfolgreich und gerecht zu gestalten. Dafür müssen Frauen und Männern über ihren gesamten Lebensweg hinweg die gleichen Chancen eröffnet werden - sei es persönlich, im Beruf oder in der Familie. Die Bundesregierung hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, in dieser Legislaturperiode spürbare Fortschritte in der Gleichstellungspolitik zu erzielen. Denn es gibt noch viel zu tun: Auch heute noch verdienen Frauen selbst bei vergleichbarer Tätigkeit oft weniger als Männer; Frauen steigen trotz gleicher oder sogar besserer Qualifikation seltener in Führungspositionen auf als Männer. Und auch bei Gewalt in der Beziehung sind die Opfer ganz überwiegend Frauen (vgl. [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

### **Kontaktdaten:**

Glinkastraße 24 <sup>[SEP]</sup>  
10117 Berlin

Telefon: 0049-(0)30-20655-0

Telefax <sup>[SEP]</sup> 0049-(0)30-18 555-4400

Internet: <http://www.bmfsfj.de/>

E-Mail: <sup>[SEP]</sup> [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

## **Deutscher Frauenrat**

Der Deutsche Frauenrat hat wesentlich dazu beigetragen Frauen- und Gleichstellungspolitik auf die politische Agenda zu setzen und dort auch zu halten. <sup>[SEP]</sup> Das gemeinsame Ziel heißt Geschlechtergerechtigkeit, d.h. Chancengleichheit und gleichwertige Anerkennung von Frauen und Männern in Beruf und Familie, in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Kultur. Der Deutsche Frauenrat - Lobby der Frauen - setzt alles daran, dass aus formalem Recht und politischer Willensbekundung gesellschaftliche Realität wird. Seine Stärke bezieht der Deutsche Frauenrat aus der Vielfalt seiner Mitgliedsverbände. In seinen Reihen bildet sich das ganze Spektrum des demokratischen, frauenpolitischen Interesses und Engagements ab, indem unterschiedlichste Kompetenzen und Anliegen aufeinandertreffen (vgl. [www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)).

### **Kontaktdaten:**

Axel-Springer-Str. 54a <sup>[SEP]</sup>

D-10117 Berlin <sup>[SEP]</sup>

Telefon: +49 (0)30 204569-0 <sup>[SEP]</sup>

Telefax: +49 (0)30 204569-44 <sup>[SEP]</sup>

Internet: <http://www.frauenrat.de/>

E-Mail: [kontakt@frauenrat.de](mailto:kontakt@frauenrat.de)

Ihre Ansprechpartner beim Deutschen Frauenrat:

Henny Engels, Geschäftsführung

Melitta Kühnlein, Referat Gesellschaftspolitik (nationale Gleichstellungspolitik)

Catrin Becher, Referat Gesellschaftspolitik (internationale Gleichstellungspolitik)



## Sabbatjahr

In Deutschland ist Bildung Ländersache und somit gibt es in den Bundesländern teilweise unterschiedliche Ausprägungen und Varianten des Sabbatjahres für Lehrer.

Grundsätzlich ist ein Sabbatjahr ein Jahr ohne die Verpflichtung, Unterricht zu erteilen. Lehrer können durch den Verzicht auf einen bestimmten Teil ihrer Besoldung ein Sabbatjahr „zusammensparen“. Üblich sind Modelle mit einem fest definierten Zeitraum zwischen zwei und sieben Jahren, wovon eines das Sabbatjahr ist.

### Mögliche Gründe für ein Sabbatjahr

Die Gründe ein Sabbatjahr einzulegen sind vielfältig. Ein Sabbatjahr kann ...

- ... helfen ein aufkommendes Burn-Out-Syndrom zu vermeiden,
- ... Reisen ermöglichen, um andere Länder und Kulturen kennenzulernen, eine oder mehrere Sprachen zu lernen beziehungsweise bereits vorhandene Sprachkenntnisse zu perfektionieren,
- ... Weiterbildung ohne Zeitdruck ermöglichen und die Kenntnisse und Fähigkeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen erweitern (Stichpunkt „Lebenslanges Lernen“)
- ... eine berufliche Veränderung mit sich bringen (z.B. Aufbaustudium, Betriebs- oder Auslandspraktikum),
- ... für soziales Engagement für benachteiligte Menschen, Kinder, Tiere oder die Umwelt verwendet werden,
- ... den Übergang in den Ruhestand bei älteren Lehrern anbahnen. Diese können in ihrem letzten offiziellen Jahr ein Sabbatjahr einlegen und so früher den Ruhestand genießen.
- ... private Projekte (z.B. Hausbau, Weltreise, ...) zeitlich ermöglichen.

### Vorbereitung

Interessenten müssen sich vorab gründlich überlegen

- welches Modell gewählt wird,
- wie lange es dauern soll und
- wie die Finanzierung funktioniert (unterschiedliche Modelle, differiert in den Bundesländer).

In den meisten Modellen geht es um einen Zeitraum zwischen zwei und sieben Jahren. In dieser Zeit wird auf einen Teil der Bezüge verzichtet. Im Freistellungsjahr (Sabbatjahr) erhält man dann den angesparten Teil des Gehaltes weiterbezahlt, ohne zu arbeiten.

### Formalia

Generell sollten einige formelle Dinge vorab geklärt werden:

- Absprache mit Familie oder nahe stehenden Personen

- Information an den Dienstvorgesetzten über das Vorhaben
- Klärung der Modalitäten bzw. Auswahl des Modells
- Informationen in Bezug auf Versicherungen bzw. Beihilfe einholen (Vertragsänderungen)
- Gesundheitsvorsorge
- Rückkehr in den Beruf bzw. Ausstieg aus dem Beruf planen

### **Beamter oder Angestellter?**

Für Beamtinnen und Beamte gelten landesweit einheitliche Regeln. Sie müssen ein Sabbatjahr zwei bis sechs Jahre im Voraus planen. Während dieser Zeit erhalten sie zwei Drittel bis sechs Siebtel ihres normalen Gehaltes. Ist die Zeit vorüber, können sie bei gleichen Bezügen ein Jahr Auszeit nehmen.

Tarifbeschäftigte Lehrer/-innen müssen sich mit ihrem Arbeitgeber individuell absprechen, da verschiedene Modelle existieren: Sie können einerseits ein Modell vereinbaren, wie es für verbeamtete Lehrkräfte zur Verfügung steht. Sie können sich - wenn zugelassen - auch dazu bereiterklären Überstunden zu machen und diese anzuhäufen, damit sie anschließend während des Sabbatjahrs Geld ausgezahlt bekommen. Gerade für Lehrkräfte sind Überstunden jedoch schwer realisierbar: Deswegen sollten sie sich für ein ähnliches Modell entscheiden, wie es für Beamte vorgesehen ist. Grundsätzlich gilt für Beamt/-innen und Tarifbeschäftigte: bei der vertraglichen Gestaltung genau hinsehen und auf korrekt Vereinbarungen achten. Dazu zählen der genaue Zeitraum der sogenannten Anspar- und Freistellungsphase, die eventuelle Befristung einer Arbeitszeitreduzierung sowie Regelungen, die u.a. die Rückkehr in den Beruf, den Urlaubsanspruch, mögliche Krankheitsfälle oder die Kündigungsregelungen betreffen.

### **Ansparphasen**

Lehrkräfte verzichten über einen fest definierten Zeitraum auf einen Teil des Lohnes oder Gehaltes und sparen ein Gehaltsguthaben an. Dies wird in der Freistellungsphase ausbezahlt.

In den verschiedenen Bundesländern gelten drei- bis siebenjährige Lohnverzichtsmodelle. Das Sabbatjahr liegt meistens am Ende des vorab definierten Zeitraumes.

Folgende Arbeitszeitmodelle sind ebenfalls möglich:

- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit der halben regelmäßigen Arbeitszeit und entsprechend halbem Gehalt. Der/die Beamt/-in arbeitet im ersten Jahr Vollzeit und im zweiten Jahr ist er/sie freigestellt.
- drei Jahre mit zweidrittel Arbeitszeit,
- vier Jahre mit dreiviertel Arbeitszeit,
- fünf Jahre mit vierfünftel Arbeitszeit,
- sechs Jahre mit fünfsechstel Arbeitszeit und
- sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit sechs Siebtel der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der/die Beamt/-in muss in der Ansparphase nicht unbedingt Vollzeit arbeiten. Auch bei Teilzeitkräften sind die Varianten des Sabbatjahres möglich.

Wenn sich Lehrkräfte für ein Sabbatjahr entscheiden, sollten sie bereits von Beginn an auch die Rückkehr in den Beruf planen - es sei denn, dem Sabbatjahr folgt direkt der (vorgezogene) Ruhestand.

### **Sabbatjahr für Teilzeitbeschäftigte**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften über die Förderung von Teilzeitarbeit, den Abschluss und die Beendigung befristeter Arbeitsverträge und den Schutz Teilzeitbeschäftigter und befristet Beschäftigter vor ungerechtfertigter Benachteiligung. Es setzt die EG-Richtlinien über Teilzeitarbeit (97/81/EG) und über befristete Arbeitsverträge (1990/70/EG) in nationales Recht um.

Im öffentlichen Dienst ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zunehmend gestiegen. Mitte 2010 waren 1,47 Millionen Personen in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt, dies entsprach einem Anteil von 32 Prozent. 1991 waren es noch 16 Prozent. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Inanspruchnahme der Altersteilzeit und der langfristig gestiegene Frauenanteil.

Unter den weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu ihren Kollegen bedeutend höher. Parallel zum Anteil der Frauen ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst gestiegen.

Für Männer gilt die Lösung "Teilzeit" immer noch als ungewöhnlich, während sie bei Frauen von allen akzeptiert wird. Dabei haben Männer die gleichen Rechte und Möglichkeiten, mit Teilzeitarbeit die Belastung, die sich aus der doppelten Verantwortung für Familie und Job ergibt, zu stemmen. Trotzdem bedeutet Teilzeit vor allem für Männer oft ein Abenteuer, das am Anfang ziemlich viel Nerven kosten kann. Vor allem dann, wenn man seine Entscheidung ständig verteidigen muss. Da braucht man gute Argumente! Denn wenn man seine Pläne erklärt, findet man plötzlich Verständnis und Unterstützung.

## BEM - was ist das?

BEM ist die Abkürzung für die Bezeichnung **Betriebliches Eingliederungsmanagement**.

### BEM ...

... umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Lehrkräfte sowie mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz einzusetzen, d.h. ihre Arbeitsfähigkeit soll vollständig wieder hergestellt und erneuten Erkrankungen vorgebeugt werden.

... ist als gesetzliche Vorgabe in § 84 Abs. 2 SGB IX verankert und betrifft alle Lehrkräfte.

... beinhaltet zunächst das Angebot eines Präventionsgesprächs.

... erfolgt nur mit Zustimmung und/oder auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft.

Ist eine Lehrkraft innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt, ist der Arbeitgeber zum Angebot eines sogenannten Präventionsgesprächs im Rahmen des BEM verpflichtet. Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit als auch für häufige Kurzerkrankungen.

### Wie ist der Ablauf des BEM?

Ausgangssituation ist die Erkrankung einer Lehrkraft von mehr als sechs Wochen innerhalb der letzten 12 Monate. Die dienstvorgesetzte Stelle schreibt die Lehrkraft an, informiert über das BEM und bietet ein vertrauliches Präventionsgespräch an.

Die Lehrkraft hat drei Möglichkeiten:

1. Sie stimmt zu.
2. Sie stimmt nicht zu.
3. Sie stimmt zu einem späteren Zeitpunkt zu.

Zu 1. Die Lehrkraft erachtet das Präventionsgespräch zum jetzigen Zeitpunkt für nicht sinnvoll. Sie teilt dies der dienstvorgesetzten Stelle mit.

Zu 2. Die Lehrkraft stimmt dem BEM nicht zu. Das BEM Verfahren ist beendet.

Zu 3. Die Lehrkraft stimmt dem BEM zu und kann wählen, wo das Präventionsgespräch durchgeführt werden soll. Die Gesprächsleitung kann durch die Schulleiterin/den Schulleiter, oder durch eine dienstvorgesetzte Stelle (untere oder obere Schulaufsicht) erfolgen. Auf Wunsch der Lehrkraft nehmen der Personalrat und/oder die Schwerbehindertenvertretung teil. Zusammen mit der betroffenen Lehrkraft werden Hilfsangebote besprochen.

### Hilfsangebote können zum Beispiel sein

- Anpassungen bei der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung

- Entlastung bei Klassenleitung, Klassenfahrten, Aufsichten
- Berufsbegleitende Rehabilitationsmaßnahmen
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Verschiedene Teilzeitmodelle
- Technische Arbeitsplatzgestaltung
- Abordnung / Versetzung auf eigenen Wunsch
- Fortbildung / Beratung / Supervision