

Mai 2017

Arbeitshilfe



GLEICHSTELLUNG

Inhalt

Vorwort und Info über den AK Gleichstellung	S. 3
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	S. 4
Gleichstellungsvoraussetzungen in der MAV-Arbeit	S. 5
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	S. 7
Chancengleichheit und Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen	S. 10
Der Frauenanteil in Führungspositionen und Gremien in der Diakonie Württ.	S. 12
„Ich Tarzan - Du Jane“ Geschlechtergerechte Sprache	S. 13
„Sie ist unser bester Mann!“ - Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache	S. 14
Diskriminierung durch Sprache (Altweibersommer)	S. 16
Internationaler Frauentag	S. 16
Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik	S. 19
Frauentag! Und wo bleibt der Männertag?	S. 20
Gleichstellung für Männer	S. 21
Möglichkeiten zur befristeten Teilzeitbeschäftigung	S. 23
Equal pay day - Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern	S. 24
Arm aber sexy? Alt aber arm! - Altersarmut von Frauen	S. 26
Zukunftsgerichtete Rentenpolitik - Die Rentenkampagne des DGB	S. 28
Nicht mit mir! Sexuelle Belästigung und was wir dagegen zu tun ist	S. 33
Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft	S. 35
Betriebliche Gesundheitsförderung und Chancengleichheit	S. 37
Schutz für Ältere Mitarbeitende	S. 39
Materialliste Gleichstellung und Familienförderung	S. 41

Auf ein Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahr 2011 erschien erstmalig eine Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen ausschließlich zum Thema Gleichstellung. Nach sechs Jahren erschien es uns dann notwendig, eine aktualisierte Ausgabe - z.B. auch für neue Gleichstellungsbeauftragte - zu gestalten.

Der Arbeitskreis Gleichstellung hat in den letzten Jahren in den AGMAV-Mitteilungen zu verschiedenen Themen Beiträge veröffentlicht.

Wir hatten in den Jahren manchmal das Gefühl, dass bei der Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen nichts voran geht. Bei der Erstellung dieses Heftes und genauerer Betrachtung konnten wir plötzlich feststellen, dass sich doch das eine oder andere merklich verändert hat. Das ist sehr erfreulich und den Kolleginnen und Kollegen des Arbeitskreises zu verdanken. Sie setzen sich sowohl in ihren Einrichtungen als auch im Arbeitskreis stark dafür ein, das Thema Gleichstellung auf den Weg zu bringen.

Der Arbeitskreis Gleichstellung setzt sich zusammen aus den Gleichstellungsbeauftragten der Mitarbeitervertretungen und tagt ca. viermal im Jahr.

Trotz heute schon vieler aktiver Kolleginnen und Kollegen im Arbeitskreis, stellen wir immer wieder fest, dass nicht alle Mitarbeitervertretungen Gleichstellungsbeauftragte benannt haben. Das Thema Gleichstellung steht oft hinter den vielen Alltagsproblematiken der Mitarbeitervertretungen zurück.

Dieses Heft soll Euch unterstützen und ermutigen, das Thema Gleichstellung in Eurer Arbeit mit zu bedenken und zu verfolgen; es soll Handlungshilfen und Denkanstöße geben.

Im Jahr 2010 wurde von der Mitgliederversammlung im Diakonischen Werks Württemberg der Beschluss gefasst, bis zum Jahr 2020 den Frauenanteil in Führungspositionen und Gremien auf 40 % zu erhöhen. Dies hatte uns hoffnungsvoll gestimmt, dass damit tatsächlich die „Herrenriege“ langsam aufgelöst werden. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt, über zwei Drittel der Zeit sind vorbei und es gab eher Rück- denn Fortschritte.

Wenigstens wurde in den letzten Jahren vermehrt darüber diskutiert, typische Frauenberufe aufzuwerten und etwas gegen die nach wie vor bestehende Entgeltungleichheit zu tun..

Die nächsten Jahre müssen sich die Arbeitsbedingungen sowohl für Frauen als auch für Männer in unseren Bereichen maßgeblich verbessern. Wir werden zukünftig sonst weder Männer noch Frauen für die Arbeit im sozialen Bereich gewinnen können und den Konkurrenzkampf um Arbeitskräfte mit der freien Wirtschaft verlieren.

*Eure
Ursel Spannagel*

*Euer
Christian Lawan*

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den MAVen

Grundlagen im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Wü)

„Zu Beginn der Amtszeit soll die Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 35 Abs. 3 Buchstabe e) bestellen. Erachtet das Mitglied einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung der Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung bzw. zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle, so ist auf seinen Antrag der Beschluss auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung auszusetzen“ (§ 23 Abs.3 MVG.Wü).

„Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“ (§ 35 Abs. 3 Buchst. e MVG.Wü).

Gesetzliche Grundlagen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
- BGB 612 a) (Maßregelungsverbot)
- Arbeitsgerichtsgesetz § 61 b) (Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung)
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – vom 24.04.2015) – als Orientierung

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben ergeben sich für die nach § 23 Abs. 3 bestellten Person folgende Aufgaben:

- Anregung von Maßnahmen zur Gleichstellung
- Mitwirkung bei der Umsetzung
- Überprüfung von Beschlüssen, ob diese eine erhebliche Beeinträchtigung der Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung bzw. zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle sind.

Darauf achten dass:

- die Rechtsprechung des EuGH zur Gleichstellung berücksichtigt wird
- gesetzliche Bedingungen z.B. das AGG, das Gesetz über Teilzeitarbeit und Schutzgesetze (Mutterschutz / Elternzeit) umgesetzt bzw. eingehalten werden
- die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung nach § 11 AVR-Wü/I genutzt werden können
- durch Schwangerschaft / Elternzeit keine Benachteiligung entsteht
- bei Einstellungsgesprächen oder bei Personalfragebögen keine Fragen nach Schwangerschaft, Familienplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.ä. gestellt werden (AGG)
- in Schriftstücken eine geschlechtsneutrale Sprache benützt wird
- in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, hier ein Ausgleich geschaffen wird
- der Anteil von Frauen auch in Leitungsstellen steigt
- auch in Leitungspositionen Teilzeitarbeit möglich wird
- Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten) den Gleichstellungsnotwendigkeiten entsprechen und diesen ggf. verändert werden
- keine Arbeit auf Abruf, vor allem für Teilzeitbeschäftigte, erfolgt
- Mitarbeitendenversammlungen so terminiert sind, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können
- Thema Gleichstellung in Mitarbeitendenversammlungen zum Thema gemacht wird
- Informationen zum Thema Gleichstellung / Rechte der Mitarbeitenden erfolgen

Darauf hinzuwirken dass

- es Kinderbetreuung in Form von Betriebskindergärten / Kindertagesstätten o.ä. gibt

- es Mitarbeitenden ermöglicht wird, Beruf und die Pflege von Angehörigen zu vereinbaren
- es Männern wie Frauen gleichermaßen möglich ist, Familie und Beruf zu vereinbaren
- Teilzeitbeschäftigte (überwiegend Frauen) z.B. bei Fortbildung gleichbehandelt werden
- es für Mitarbeitende die Möglichkeit gibt, Sonderurlaub nach § 28 AVR-Wü/I zu bekommen
- Mobbing nicht geduldet wird und von Leitungsseite eingeschritten wird
- es eine Anlaufstelle für Mobbing gibt
- Abhilfe geschaffen wird, wenn Fälle von sexueller Belästigung auftreten
- es eine Anlaufstelle bei sexueller Belästigung gibt
- eine Dienstvereinbarung zum Thema Gleichstellung abgeschlossen wird.
- sich langfristig die arbeitsrechtlichen Bedingungen so verändern, dass typische Frauenberufe nicht schlechter bezahlt werden wie vergleichbare Männerberufe
- Geringfügig Beschäftigte gleichbehandelt werden und in der Einrichtung eingebunden sind.

Dieses Papier hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für weitere Anregungen sind wir dankbar!!

Gleichstellungsvoraussetzungen in der MAV-Arbeit

Gleichstellungsvoraussetzungen in der MAV-Arbeit beziehen sich nicht ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch auf die Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten (die allerdings in der Mehrzahl Frauen sind) und Vollzeitbeschäftigten.

Erst gleiche Bedingungen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte ermöglichen eine Arbeitsteilung in Familien und damit sowohl Frauen die Möglichkeit, sich in der MAV zu betätigen, als auch Männern, Teilzeitbeschäftigung und MAV-Arbeit wahrzunehmen.

Als eine der allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung in § 35 Abs. 3e) MVG.Wü soll die Mitarbeitervertretung insbesondere „für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen und umsetzen“. Hierzu soll lt. § 23 Abs. 3 MVG.Wü die Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben bestellen.

Die Gleichstellung muss auch für die MAV-Arbeit gelten:

1. Mitgliedschaft in der MAV

Mitarbeitende, die am Wahltag länger als zwölf Monate beurlaubt sind (z.B. Elternzeit), sind nicht in die MAV wählbar. Ebenso ruht die Mitglied-

schaft in der MAV, wenn Mitarbeitende länger als drei Monate beurlaubt sind. Durch diese Regelung sind Männer und Frauen, die ihr Recht auf Elternzeit in Anspruch nehmen, massiv benachteiligt, da sie gezwungenermaßen sich nicht zur Wahl stellen können, bzw. ihr Amt für eine bestimmte Zeit aufgeben müssen.

Die AGMAV empfiehlt Mitarbeitenden und Mitarbeitendenvertreterinnen/Mitarbeitendenvertretern – sofern ihnen dies aus persönlichen Gründen möglich ist – diese Regelung dadurch zu umgehen, dass sie innerhalb der Elternzeit ihr Recht auf Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

2. Freistellung

Freistellung für MAV-Arbeit bedeutet für Teilzeitbeschäftigte eine klare Regelung, die verbunden mit einer Vertretungsregelung verhindert, dass Teilzeitbeschäftigte zwischen ihren Aufgaben zerrieben werden. § 20 Abs. 2 MVG.Wü sieht die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretungen in Einrichtungen ab 101 Mitarbeitenden vor. Zur Berechnung der Beschäftigtenzahl werden Mitarbeitende, die wöchentlich nicht mehr als 10 Stunden arbeiten nur anteilig gerechnet. Für Einrichtungen unter 101 Mitarbeitenden kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, es gibt jedoch keine verbindliche Festlegung. Allerdings schreibt § 19 Abs. 2 MVG.Wü

vor, dass ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung „auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten ist... Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen“.

Die AGMAV empfiehlt auch Einrichtungen mit unter 101 Mitarbeitenden eine Dienstvereinbarung abzuschließen, was nach § 20 Abs. 1 MVG.Wü möglich ist.

3. Dienstbefreiung

§ 19 Abs. 2 MVG.Wü regelt ausdrücklich: „Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von dem ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Darüber hinaus ist Freizeitausgleich zu gewähren, wenn die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.“

4. Fortbildung

Seit der Novellierung des MVG.Württemberg bekommen teilzeitbeschäftigte MAV-Mitgliedern lt. § 19 Abs. 3 MVG.Wü für MAV-Fortbildungen Zeit angerechnet wie vollbeschäftigte Mitarbeitende.

Die bisherige Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten von Teilzeitbeschäftigten wurde endlich aufgehoben.

Damit MAV-Mitglieder Fortbildungen zum Erwerb der notwendigen Kenntnisse für die MAV-Arbeit besuchen und insbesondere Teilzeitbeschäftigte trotz familiärer Verpflichtungen Fortbildungen wahrnehmen können, ist es bei Fortbildungen für MAV-Mitglieder dringend notwendig, Kinderbetreuung anzubieten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Juni 2010 entschieden, dass der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang die Kosten erstatten muss, die einem alleinerziehenden Betriebsratsmitglied während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratstätigkeit durch die Fremdbetreuung seiner minderjährigen Kinder entstehen.

Bei den mehrtägigen Fortbildungen der AG-MAV-Württemberg besteht grundsätzlich die Möglichkeit, Kinderbetreuung anzufordern.

5. Geschäftsverteilungsplan

Die Aufgaben innerhalb der MAV können und müssen so verteilt werden, dass die Belange aller MAV-Mitglieder berücksichtigt sind und damit alle Mitglieder MAV-Aufgaben übernehmen können.

6. Terminierung

Häufig finden Termine zu Zeiten statt, die es Teilzeitbeschäftigten nicht möglich macht, diese wahrzunehmen.

Termine der MAV müssen nicht ausschließlich vormittags oder ausschließlich nachmittags stattfinden. Um den Belangen von Teilzeitbeschäftigten gerecht zu werden, muss die MAV hier (z.B. auch bei Gesprächen mit der Dienststellenleitung) flexibel reagieren.

7. Perspektiven

MAV-Arbeit für Teilzeitbeschäftigte bringt bisher ausschließlich Nachteile für die Betroffenen:

- sie machen häufig MAV-Arbeit in ihrer Freizeit
- sie müssen sich Kinderbetreuung organisieren, wenn Termine außerhalb ihrer Arbeitszeit festgelegt werden
- sie können nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten Aufgaben in der MAV übernehmen.

Diese Nachteile müssen dringend durch entsprechende Vereinbarungen in der Dienststelle ausgeglichen werden.



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Gleichstellungsspezifische Aspekte - Handlungsmöglichkeiten der MAV

Der AK Gleichstellung der AGMAV hat sich intensiv mit dem AGG unter Berücksichtigung von gleichstellungsspezifischen Aspekten beschäftigt.

Ergebnis ist nachfolgende Aufstellung, in dem sowohl diverse Diskriminierungstatbestände beschrieben, als auch Handlungsmöglichkeiten für die MAVen und deren Rechtsgrundlagen aufgezeigt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungstatbestände § 1 AGG Ziel des Gesetzes Das AGG will die rechtliche Grundlage dafür schaffen, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert bzw. beseitigt werden.	Mitarbeitendenvertretung Grundsätzliche Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung nach § 17 Abs. 1 AGG Soziale Verantwortung der Beteiligten Das AGG regelt hier klar, dass die Betriebsparteien an der Umsetzung des Gesetzes gemeinsam mitzuwirken haben. Dadurch werden die nach dem MVG.Wü für die MAVen bereits bestehenden Aufgaben des Diskriminierungsschutzes deutlich gestärkt.
Geschlechtsdiskriminierung bei der Einstellung	
• Verbot der Geschlechtsdiskriminierung bei Ausschreibungen (§11 in Verbindung mit § 7.1 AGG) ⇒ Ausnahmen sind in spezifischen Fällen möglich (Beschäftigte in Frauenhäusern, weiblichen bzw. männlichen Models) ⇒ Ausnahmen zum Ausgleich von bestehenden Benachteiligungen z.B. Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen	Hier ist die Aufgabe der MAV angesprochen, grundsätzlich für die Einhaltung von Gesetzen und entsprechenden Bestimmungen einzutreten. • Überwachung Einhaltung der Gesetze § 35 Abs. 3 b) MVG.Wü • § 17 Abs. 1 AGG (Mitwirkung MAV)
• Verbot der Geschlechtsdiskriminierung in Bewerbungsgesprächen, bei Personalfragebögen, ⇒ Fragen nach Umzugsbereitschaft z.B. diskriminieren Frauen mittelbar, auf Grund familiärer Pflichten ⇒ Fragen nach Kinderbetreuung ebenfalls, weil Frauen mehrheitlich Kinderbetreuung übernehmen ⇒ Fragen nach Schwangerschaft bzw. beabsichtigter Schwangerschaft ⇒ Fragen nach Änderung einer Teilzeit- Stelle in Vollzeit - Stelle oder der Erhöhung des Umfangs bei Bedarf ebenso mittelbare Benachteiligung, weil Frauen überwiegend Teilzeit-Beschäftigte sind.	Die MAV hat die Aufgabe, für die Gleichstellung der Geschlechter einzutreten. Grundsätzlich hat die MAV über Inhalt und Verwendung von Personalfragebögen mitzubestimmen. • § 33 Abs.1 MVG.Wü (Recht und Billigkeit) • § 35 Abs. 3 b) MVG.Wü (Gesetzestreue) • § 35 Abs. 3 e) MVG.Wü (Gegen Benachteiligung wegen des Geschlechts) • § 39 a) MVG.Wü (Fragebögen)

Bei der Personalauswahl führen o. g. Kriterien ebenfalls zu gesetzeswidriger Diskriminierung	Die MAV hat ggf. das Recht auf Zustimmungsverweigerung bei der Einstellung wegen Verstoß gegen ein Gesetz, sowie wegen Benachteiligung der betroffenen oder anderer Mitarbeitende. • § 41 Abs. 1a) und b) MVG.Wü • § 42 MVG.Wü
Diskriminierungspotentiale im laufenden Arbeitsverhältnis	
Merkmalsbezogenes (bezügl. § 1 AGG) Mobbing bzw. merkmalsbezogene Belästigung (§ 3 Abs.3 AGG) - z. B. Mobbing einer „Quotenfrau“	Die MAV hat die Pflicht sich für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern, also gegen Geschlechterdiskriminierung einzusetzen. • § 35 Abs. 3 e) MVG.Wü (Gegen Benachteiligung wegen des Geschlechts)
Benachteiligung auf Grund des Geschlechts bei Beförderung etc. z. B. auf Grund von Teilzeitarbeit, Umzugsbereitschaft, Kinderbetreuung, Betriebszugehörigkeit (mittelbare Diskriminierung § 3 Abs.2 AGG)	Der Arbeitgeber hat bei der Entwicklung und Umsetzung von Beurteilungsgrundsätzen das Mitbestimmungsrecht der MAV zu wahren und die MAV hat die Möglichkeit hier initiativ zu werden. • § 39 b) MVG.Wü (Beurteilungsgrundsätze) • § 47 MVG.Wü (Initiativrecht)
Benachteiligung bei Fortbildungen - insbesondere wenn die Vergabe z.B. mittelbar frauendiskriminierend wirkt (nur für Vollzeitkräfte). Besonders zu beobachten ist bei Fortbildungen im Rahmen der Personalentwicklung, ob sie beiden Geschlechtern den gleichen Zugang bieten (mittelbare Diskriminierung)	Auf Grund des Mitbestimmungsrechts im Bereich Fortbildungen, sind für die MAV Einflussmöglichkeiten vorhanden. • § 39 c) und d) MVG.Wü (Fortbildungen)
Sexuelle Belästigung - sie trifft in erster Linie Frauen, besondere Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention, Hinweis auf Rechtsfolgen	Die schon erwähnte Verpflichtung der MAV, sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Gemeinschaft von Frauen und Männern einzusetzen, greift an dieser Stelle eindeutig. Ebenso hat die MAV auf der Pflicht des Arbeitgebers zu beharren, die Mitarbeiterschaft entsprechend zu schulen. • § 35 Abs. 3 e) MVG.Wü (Gegen Benachteiligung wegen des Geschlechts) • § 12 AGG (Schulung zur Verhinderung von Benachteiligung)
Arbeitszeit - z.B. Festlegung von starren Arbeitszeiten für Teilzeit - Beschäftigte, also Herausnahme aus der ansonsten flexiblen Arbeitszeit - nur bei guten sachlichen Gründen akzeptabel, sonst mittelbare Benachteiligung.	Hier ist ein sehr wesentliches Mitbestimmungsrecht berührt, das bei der Gestaltung der Arbeitszeit. • § 40 d) MVG.Wü

Diskriminierungspotentiale bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der **§ 2 Abs. 4 AGG (Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz)** trägt zur Verunsicherung bei. Zum einen gibt es die Meinung, dass bei Kündigungen die Bestimmungen des AGG nicht gelten. Eine Vielzahl von Jurist/innen tritt dem entgegen. Das Diskriminierungsverbot muss auch hier gelten, da es ansonsten europarechtswidrig sei. Gerade die dem AGG zugrunde liegende Richtlinie, bezieht Kündigungen / Entlassungen in ihren Anwendungsbereich ein. Folglich dürfen Kündigungen, nicht an eines der Merkmale nach § 1 AGG, z.B. an das Geschlecht, geknüpft werden. Es gibt schon entsprechende Rechtsprechung.

Bsp.: Wegen **betriebsbedingtem Abbau eines Arbeitsplatzes Kündigung einer Frau**, die eine Schwangerschaft beabsichtigt und auf Grund der zu erwartenden Versorgung durch den Mann von der Kündigung nicht so hart betroffen sei. Verstoß gegen §§ 7 und 1 AGG

Hier muss die MAV die Möglichkeit prüfen, ihr eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen zur Zustimmungsverweigerung zu nutzen.

- **§ 41 Abs. 2 a) MVG.Wü**

Betriebszugehörigkeit als Kriterium bei betriebsbedingten Kündigungen

Auch hier sind die oben erwähnten Möglichkeiten entsprechend der eingeschränkten Mitbestimmung bei Kündigungen zu prüfen.

- **§ 41 Abs. 2 a) MVG.Wü**

Als weiterführende Literatur /Medien sind zu empfehlen:

- **Frauenspezifische Aspekte des AGG – Ein Leitfadens**, herausgegeben vom Bundesvorstand des DGB und der ver.di Bundesverwaltung Berlin 2007, www.frauen.ver.di.de
- **Busch, Sebastian** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bund Verlag, 2007
- **Kirchenamt der EKD, Verband der Diözesen Deutschlands** Online-Schulung zum AGG sowie Lernheft und CD-ROM unter www.agg-schule.de und 0511/2796259

Wichtige Kontaktadressen:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
www.antidiskriminierungsstelle.de
- Deutscher Antidiskriminierungsverband:
www.antidiskriminierungsverband.org
- www.dgb.de/service/rubriken/recht



Lady Lecker
Servicemitarbeiter (m/w)

Ausschnitt aus einer Stellenausschreibung eines großen Trägers

Chancengleichheit und Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen

„Es gibt keine Beschäftigung eigens für die Frau, nur weil sie Frau ist, und auch keine für den Mann, nur weil er Mann ist. Die Begabungen finden sich vielmehr gleichmäßig bei den Geschlechtern verteilt.“ (Platon, Politeia 370 v. Chr.)

„Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere ... für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“ – so steht es in § 35 Mitarbeitervertretungsgesetz.

Die Mitarbeitervertretung hat hier eine besondere Aufgabe, die sie allerdings nicht alleine lösen kann. Sie kann aber darauf hinwirken, dass Schritte auf dem Weg zur Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen gegangen werden. Das Thema steht im Arbeitsalltag häufig hinten an, in den letzten Jahren gab es mehr Rück- als Fortschritte, weil die Bedingungen vor Ort zunehmend schwieriger wurden.

Gleichstellung heißt grundsätzlich auch, die Belange von Männern in typischen „Frauenberufen“ zu berücksichtigen. Diese sind von Benachteiligung in diesen Berufen meist gleichermaßen betroffen. Deutliche Unterschiede gibt es allerdings bei den Möglichkeiten von Frauen, „Karriere zu machen“. Gemessen an dem Frauenanteil in diesen Bereichen, sind sie in höheren Positionen deutlich unterrepräsentiert.

Der Arbeitskreis Gleichstellung hat Beispiele und Anregungen für die Mitarbeitervertretungen zusammengestellt, damit sie vor Ort aktiv werden (können).

Geschlechtergerechte Sprache

Es wird immer wieder deutlich, dass sich bei den Sprachgewohnheiten – auch bei Frauen selbst – noch wenig geändert hat. Die Erzieherin spricht von sich als Erzieher, es soll auch schon vorgekommen sein, dass sich der Krankenpfleger als Krankenschwester bezeichnet hat (Dies ist allerdings nicht ganz so häufig der Fall). Daran zu arbeiten, dass in frauendominierten Berufen eine geschlechtergerechte Sprache angewendet wird, kann ein erster Schritt zu einer Bewusstseinsveränderung

sein, die sich langfristig auch auf andere Bereiche auswirkt.

Vom Diakonischen Werk der EKD gibt es „Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache“. Dieser Flyer gibt Anregungen und ist eine gute Diskussionsgrundlage mit den Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit der Leitung.

Die Mitarbeitervertretung kann z.B. auch Schulungen für Führungskräfte zu diesem Thema anregen oder darauf hinwirken, dass in Publikationen und Schriftstücken eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird.

Unterstützung von werdenden Eltern

Werdende Eltern brauchen Unterstützung und Informationen:

Sie können durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin, aber auch durch die MAV über weitergehende Möglichkeiten unterrichtet werden. Die MAV kann aufzeigen, wie werdende Eltern während der Elternzeit ihre Tätigkeit beibehalten oder aber, welche Möglichkeiten z.B. der Teilzeitbeschäftigung es gibt, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Informationen zu diesem Thema findet die Mitarbeitervertretung in der Arbeitshilfe „Mutterschutz und Elternzeit“ oder erhält sie beim Fortbildungsangebot der AGMAV.

Hier kann auch der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin dazu beitragen, dass eine strukturelle Benachteiligung, die durch Schwangerschaft und Elternzeit entsteht, gemindert wird. Für den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin bleiben Wissen und Erfahrung dieser Mitarbeitenden erhalten.

Unterstützung von pflegenden Angehörigen

Sowohl mit dem Pflegezeitgesetz als auch mit dem Familienpflegezeitgesetz wird pflegenden Angehörigen die Möglichkeit gegeben, sich von der Arbeit freistellen zu lassen.

Seit 2015 gibt es zu einem Teil Lohnersatzleistungen von der Pflegekasse (Pflegezeitgesetz) bzw. die Möglichkeit eines Darlehens (Familienpflegezeitgesetz). Daneben gibt es in den Arbeitsvertragsrichtlinien die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben, um pflegebe-

dürftige Angehörige zu versorgen. Über diese Optionen müssen die Mitarbeitenden informiert werden. Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin darf die Mitarbeitenden bei der Ausübung ihres Rechts nicht behindern oder deswegen benachteiligen.

Familiengerechte Arbeitsplätze

Die Gestaltung familiengerechter Arbeitsplätze nützt sowohl dem/der Arbeitnehmenden als auch dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin. Über Aspekte eines familienfreundlichen Betriebs gibt es vom Familienministerium eine Vielzahl an Publikationen, die kostenlos bestellt werden können.

Eine Möglichkeit ist das Angebot von Kinderbetreuung z.B. in Form von Betriebskindergärten oder auch (vor allem bei kleineren Einrichtungen) in Kooperation mit anderen Institutionen.

Die Kinderbetreuung während der Ferienzeiten stellt für Arbeitnehmende oft ein Problem dar. Betroffen davon ist aber auch der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin, da die Mitarbeitenden in diesen Zeiten weniger flexibel im Dienstplan einsetzbar sind. Hier kann ein Ferienbetreuungsangebot durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin beide Seiten erheblich entlasten.

Geschlechtergerechte Personalpolitik

Die Mitarbeitervertretung muss darauf hinwirken, dass Mitarbeitende beider Geschlechter sowohl bei der Neubesetzung von Stellen, als auch bei internen Personalmaßnahmen wie z.B. Aufstiegsmöglichkeiten gleich behandelt und nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Führungskräfteentwicklung muss sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer beziehen. Mögliche Kinderwünsche oder auch Elternzeit, die von Vätern wahrgenommen wird, dürfen kein „Karrierehemmnis“ sein.

Fort- und Weiterbildung muss so konzipiert werden, dass auch Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen und in Teilzeitarbeit daran teilnehmen können (Organisation von Kinderbetreuung, „Teilzeitfortbildung“ u. ä.) und sich dadurch dieselben beruflichen Chancen erhalten können.

Für alle Arbeitsbereiche, auch für Leitungsfunktionen, muss Teilzeitarbeit ermöglicht werden, damit sich für Mitarbeitende nicht die Alternative Beruf oder Familie stellt.

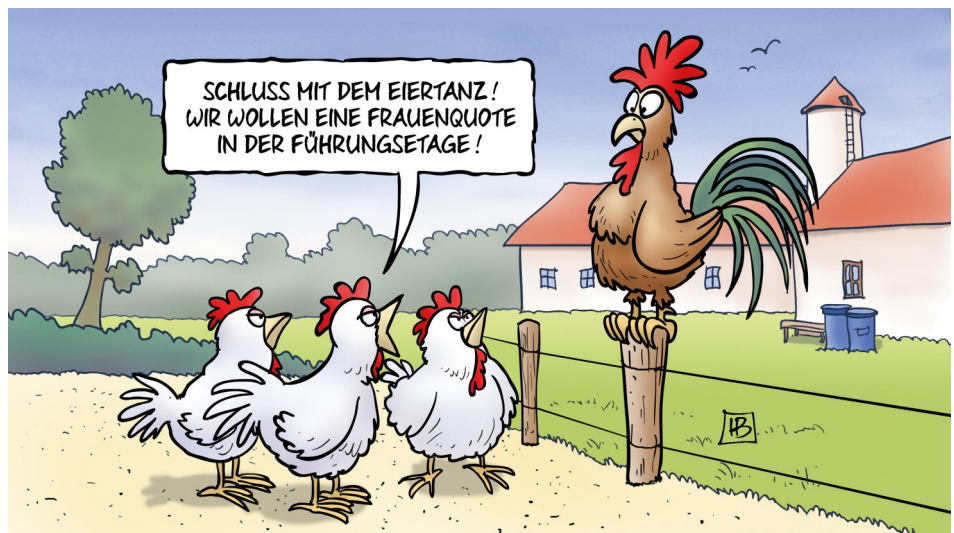
Auf Grund der demographische Entwicklung wird in absehbarer Zeit im sozialen Bereich ein Mangel an Fachkräften entstehen (wenn es diesen nicht heute schon gibt), so dass es auch im Interesse des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin ist oder sein muss, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeitende nicht aufgrund struktureller Bedingungen ihren Beruf an den Nagel hängen.

Dienstvereinbarung zum Thema Gleichstellung

Es kann sinnvoll sein, in der Einrichtung eine Dienstvereinbarung abzuschließen, in der Verabredungen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung zum Thema Gleichstellung getroffen werden (Musterdienstvereinbarung auf der Webseite der AGMAV).

Wesentliche Voraussetzung dafür, dass MAVen in Sachen Geschlechtergerechtigkeit in den Einrichtungen etwas anstoßen und bewirken können, ist allerdings, dass dieses Thema in den Mitarbeitervertretungen selber einen adäquaten Stellenwert einnimmt.

So sollten die Gleichstellungsbeauftragten, die überall bestellt werden müssen, bei ihrer wichtigen Aufgabe, dieses Thema in der alltäglichen MAV-Arbeit präsent zu halten vom gesamten Gremium unterstützt werden.



Der Frauenanteil in Führungspositionen und Gremien in der Diakonie Württemberg - ein Zwischenstand nach 7 Jahren

Schon in den 90er Jahren hatte die AGMAV beantragt, dass im Diakonischen Werk Württemberg (DWW) die Stelle einer/eines Beauftragten für Chancengleichheit eingerichtet wird, um die diakonischen Einrichtungen in Württemberg darin zu unterstützen, das Thema Chancengleichheit voran zu bringen.

Im November 2010 wurde von der Mitgliederversammlung des DWW beschlossen, im „Corporate Governance Kodex“ (gemeinsame Standards, Verbesserung des Managements usw.) aufzunehmen, dass bis 2020 in Gremien und Organen eine geschlechtergerechte Zusammensetzung durch einen Mindestanteil von 40% Frauen erreicht und Leitungsstellen entsprechend besetzt werden sollen.

Im Jahr 2012 wurde - gefördert durch den ESF - das Projekt Debora (mit drei Teilprojekten) vom Diakonischen Werk Württemberg ins Leben gerufen. Eines der Teilprojekte war „Frauen in Spitzenpositionen“, um Frauen den Weg in Führungspositionen zu ebnen und leitende Frauen für Spitzenpositionen zu qualifizieren. Erklärtes Ziel war es damals, dass Leitungen weiblicher werden, um in Unternehmensführungen Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Soziale Arbeit - so die Intention - soll auch und gerade auf der Leitungsebene von Lebenserfahrung, fachlicher und sozialer Kompetenz vom Frauen profitieren und somit weiterentwickelt werden.

Das Projekt wurde schließlich beendet, als Qualifizierungsangebot - ausschließlich für Frauen - jedoch weiter geführt. Einhellige Feststellung (gerade auch die der Teilnehmerinnen) war, dass Frauen nach wie vor an die „gläserne Decke“ stoßen, wenn es darum geht, Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen zu bekommen oder wahr zu nehmen.

2016 wurde dann tatsächlich das Qualifizierungsprogramm in ein Angebot auch für Männer umgewandelt. Die AGMAV hat dagegen beim Vorstand des Diakonischen Werks Württemberg protestiert, da sie das im Jahr 2010 gesteckte Ziel noch lange nicht als erreicht ansieht.

Alle zwei Jahre wird ein „Monitoring“ in den Einrichtungen gemacht, um den Fortschritt des Vorhabens zu erfassen. Aus den Ergebnissen wurde

deutlich, dass es bisher nicht gelungen ist, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen entsprechend zu steigern, mitunter ist sogar ein Rückgang zu verzeichnen.

Nach 7 Jahren müssen wir leider feststellen, dass eine „freiwillige Selbstverpflichtung“ - wie auch in der freien Wirtschaft - zu nichts führt. Es bleiben für die Diakonie Württemberg nur noch drei Jahre, das Ziel 40 / 40 auf freiwilliger Basis zu erreichen. Dann muss sich die Ev. Landeskirche überlegen, ob sie nicht eine gesetzliche Regelung schafft, um endlich Frauen tatsächlich gleichzustellen.

Anscheinend geht es nicht ohne gesetzliche Regelung. Auch das Land Baden-Württemberg hat mit seinem neuen Chancengleichheitsgesetz nun endlich eine verbindliche „Quote“ für Führungspositionen von 40% festgeschrieben. Auch dort hatte eine Regelung (gültig seit 2005), die auf Freiwilligkeit beruhte, nicht zum erwünschten Erfolg geführt. Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, sind künftig zunächst zu mindestens 40 Prozent mit Frauen zu besetzen. Ab dem Jahr 2019 erfolgt eine Besetzung zu gleichen Anteilen.

Zugleich wurde mit dem neuen Gesetz für die Kommunen mit über 50 000 Einwohnerinnen und Einwohner die Einrichtung von Stellen für Gleichstellungsbeauftragte verbindlich. Wir halten es auch für die Diakonie Württemberg für dringend notwendig, das Thema Gleichstellung endlich nicht mehr stiefkindlich zu behandeln und auch im Diakonischen Werk Württemberg die Stelle einer/eines Beauftragten für Chancengleichheit zu schaffen.



„Ich Tarzan - Du Jane“

.... so lautet eine Broschüre des österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) zum Thema gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit.

In den meisten Einrichtungen der Diakonie ist die Mehrheit der Mitarbeitenden weiblich. Schon vor über zehn Jahren wurde für die „Handreichung zu einer geschlechtergerechten Sprache im Diakonischen Werk der EKD“ veröffentlicht und auch in vielen Einrichtungen verteilt, zwischenzeitlich gab es eine Neuauflage „Sie ist unser bester Mann“. Der AK Gleichstellung setzt sich laufend mit dem Thema gendergerechte Sprache auseinander. Grund dafür war, dass die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten (und MAV-Mitglieder) deutlich machten, dass sich in vielen Einrichtungen bisher bei dem Thema nach wie vor wenig bewegt hat. Wenn sie versuchen, das Thema anzusprechen, stoßen sie auf Schwierigkeiten und müssen feststellen, dass es nach wie vor nicht selbstverständlich und gewollt ist, beim Gebrauch der Sprache (schriftlich wie mündlich) beide Geschlechter einzubeziehen. Es zeigt sich als unendlich schwierig, vor Ort überhaupt das Interesse an einer geschlechtergerechten Sprache zu wecken bzw. eine solche auch umzusetzen.

Die Sprache ist das Ausdrucksmittel unserer modernen „Kommunikationsgesellschaft“ und Basis unserer gesamten Kommunikation. Um Frauen und Männer gleichermaßen wahr zu nehmen, bedarf es auch der Erwähnung beider Geschlechter. Es geht nicht darum, nur noch in „weiblicher Form“ zu reden oder zu publizieren. Der AK Gleichstellung legt Wert darauf, dass Männer und Frauen gleichermaßen gemeint und angesprochen sind.

Durch die Sprache werden Werte und Normen vermittelt. Da wir Interessensvertreterinnen und -vertreter (MAVen und AGMAV) gleichermaßen Teil dieser Kommunikation sind, halten wir es für maßgeblich, wie wir die Sprache gebrauchen. Mit einem bewussten und gendergerechten Umgang können wir auch Einfluss auf die soziale Wirklichkeit nehmen und dazu beitragen, Bestehendes nicht weiter zu zementieren.

Für Mitglieder des AK Gleichstellung, die versuchen, sich in ihren Einrichtungen und in ihren MAVen für eine gendergerechte Sprache einzusetzen, kommt erschwerend hinzu, dass in der Vergangenheit auch bei Veranstaltungen und in den Publikationen der AGMAV nicht durchgängig eine inklusive Sprache gebraucht wurde.

Da die AGMAV und die Vertretungen der Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion erfüllen, hat der AGMAV-Vorstand 2012 auf Antrag des AK Gleichstellung beschlossen, zukünftig darauf zu achten, dass bei den gesprochenen und geschriebenen Worten der AGMAV eine gendergerechte Sprache gebraucht wird. Davon betroffen sind vor allem Publikationen wie die AGMAV-Mitteilungen, die WIR!, der AGMAV-Newsletter, aber auch andere Schriftstücke wie Fortbildungsunterlagen und -ausschreibungen usw..

Auch die Sprache beeinflusst das Bewusstsein und schafft Wirklichkeiten! Je häufiger der geschlechtergerechte Gebrauch der Sprache sowohl mündlich wie auch schriftlich wahr genommen werden kann, um so selbstverständlicher wird eine geschlechtergerechte Sprache auch in den diakonischen Einrichtungen durchsetzbar und üblich werden.

Für alle MAV-Mitglieder, die an diesem Thema in ihrer Einrichtung arbeiten möchten, hier noch ein paar nützliche Internet-Adressen zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“

http://gender.verdi.de/publikationen/literatur/lit_oeffentl_raum

- „Ich Tarzan - Du Jane“ (ÖGB)
- Gendersprache (IGM)

<http://geschichtgendern.de/>

www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/sprache/aspekte

⇒ dort finden sich Links auf folgende und weitere Publikationen:

- Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung „Mehr Frauen in die Sprache“ (Schleswig-Holstein)
 - Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung (Berlin)
 - „.... denn nicht jeder ist eine Frau“ (Kanton Basel)
 - Geschlechtergerechte Formulierungen (Landesregierung Niederösterreich)
 - Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern - Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele (Bundesverwaltungsamt)
 - „Sie ist unser bester Mann!“ (Diakonie EKD)
 - Fair in der Sprache (ZDF und Landkreis Dieburg)
- und vieles mehr zum Thema.

„Sie ist unser bester Mann!“ Wirklich? - Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache

Quelle: Broschüre der Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst EKD
dort zu beziehen

Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache

Sprache ist nicht nur ein Spiegel unseres Alltags und unserer Wertvorstellungen, sondern schafft auch Wirklichkeit. Gesellschaftlicher Wandel und der Wandel der Sprache beeinflussen sich dabei gegenseitig.

In Kirche, Diakonie und Entwicklungsarbeit setzen wir (die EKD) uns für gerechtere Lebensverhältnisse ein - die Geschlechtergerechtigkeit ist dabei ein unverzichtbarer Baustein. Dazu gehört auch eine Sprache, die Frauen und Männer hörbar und sichtbar macht.

Faire Sprache ist auch ein Zeichen der Höflichkeit und des Respekts. Die Anregungen und Beispiele zeigen: Geschlechtergerechte Sprache kommt ohne unverständliche Wortungetüme und Sprachvorschriften aus.

Sprache lebt - von unseren Ideen, unserer Kreativität und unseren Erfahrungen. Lassen Sie sich von den Beispielen anregen zu einer fairen Sprache in Wort und Schrift. Mit Phantasie und Sprachgefühl sind Sie auf dem richtigen Weg zu einer Sprache, die niemanden ausschließt.

Für Einsteigerinnen und Einsteiger:

Paarformen

Wer Frauen immer mitmeint, kann sie auch explizit erwähnen.

Statt:	Besser:
die Bewohner	die Bewohnerinnen und Bewohner
die Erzieher	die Erzieherinnen und Erzieher
die Politiker	die Politikerinnen und Politiker
die Pfarrer	die Pfarrerinnen und Pfarrer
die Partner	die Partnerinnen und Partner

Allerdings hemmt die dauernde Verwendung der Paarformen den Lesefluss. Deswegen ist sie in längeren Texten nicht anzuraten. Aber es gibt Alternativen.

Für Wohlmeinende:

Substantivierte Partizipien

Statt:	Besser:
die Mitarbeiter	die Mitarbeitenden
die Spender	die Spendenden
die Berater	die Beratenden
die Leiter	die Leitenden

Jedoch klingen Partizipien nicht immer schön. Daher:

Für Fachleute:

Geschlechtsneutrale Begriffe

Statt:	Besser:
die Pfleger	die Pflegekräfte
die Kleinbauern	die Kleinbauernfamilie
die Ansprechpartner	die Ansprechperson

Doch ist es manchmal schwierig, geschlechtsneutrale Begriffe zu finden.

Deswegen:

Für diejenigen, denen die Sprache am Herzen liegt:

Verb oder Adjektiv statt Substantiv

Oft ist es möglich, das Substantiv durch ein Verb oder Adjektiv zu ersetzen.

Manchmal muss dazu der Satz etwas umgestellt werden.

Statt:	Besser:
Bewerber müssen...	Wer sich bewirbt, muss ...
Der Rat eines Seelsorgers...	Der seelsorgerische Rat...
Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen.	Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Das erfordert Kreativität und Übung. Aber es lohnt sich.

Für alle:**Geschlechtsneutrale Pluralformen**

Manchmal sind Frauen auch im Singular mitgemeint, obwohl ausschließlich die männliche Form verwendet wird. In diesen Fällen ist es besser, geschlechtsneutrale Pluralformen zu benutzen.

<i>Statt:</i>	<i>Besser:</i>
jeder Jugendliche, der...	alle Jugendlichen, die
jeder Ehrenamtliche, der ...	alle Ehrenamtlichen, die...
jeder Vorgesetzte, der...	alle Vorgesetzten, die...

So wird niemand ausgeschlossen.

Für den Mann und die Frau:**Geschlecht von Institutionen beachten**

Institutionen, die einen weiblichen Artikel haben, sollten grammatikalisch korrekt auch als weibliche Substantive behandelt werden.

<i>Statt:</i>	die Kirche als Arbeitgeber
<i>Besser:</i>	die Kirche als Arbeitgeberin
<i>Statt:</i>	die Diakonie als Herausgeber
<i>Besser:</i>	die Diakonie als Herausgeberin
<i>Statt:</i>	die Organisation, ein langjähriger Partner ...
<i>Besser:</i>	die Organisation als langjährige Partnerin ...

Denn es sagt ja auch niemand: der Staat als Eigentümerin ...

Für den einen oder die andere:**Geschlechter abwechseln**

Insbesondere in längeren Aufzählungen können Paarformen die Lesbarkeit eines Textes beeinträchtigen. In diesen Fällen kann eine Abwechslung der Geschlechter sinnvoll sein.

<i>Statt:</i>	Die Organisation bietet verschiedene Ausbildungen an, unter anderem zum Schreiner und zur Schreinerin, zum Schneider und zur Schneiderin, zum Geigenbauer und zur Geigenbauerin sowie zum Friseur und zur Friseurin.
<i>Besser:</i>	Die Organisation bietet verschiedene Ausbildungen an, unter anderem zur Schreinerin, zum Schneider, zur Geigenbauerin sowie zum Friseur.

Dabei sollten Rollenklischees auch mal bewusst durchbrochen werden.

Für Minimalist/innen und Minimalist_innen:**Schrägstrich und Unterstrich und Stern**

In Formularen, Verträgen etc. kann die Vielfalt der Geschlechter auch durch Schräg- oder Unterstrich oder Stern dargestellt werden.

<i>Statt:</i>	<i>Besser:</i>
der Antragsteller	der/die Antragsteller/in
der Auftragnehmer	der/die Auftragnehmer*in
der Unterzeichner	der/die Unterzeichner_in

Das spart Platz und spiegelt die Vielfalt der Geschlechter wider.

In der ersten Broschüre der EKD (2001) gab es noch Hinweise zur

Verwendung des Begriffs „man“

Das Wort „man“ kann vermieden werden durch Umformulierung z.B. in den Passivsatz oder durch den Gebrauch von Pronomina, z.B.

<i>Statt:</i>	Darüber spricht man nicht.
<i>Besser:</i>	⇒ Darüber braucht nicht gesprochen zu werden. ⇒ Darüber spreche ich nicht. ⇒ Darüber sprechen wir nicht.
<i>Statt:</i>	Wenn man einen Antrag stellt,...
<i>Besser:</i>	Wenn ein Antrag gestellt wird,...
<i>Statt:</i>	Das kann man sich ersparen, indem man gleich klarer formuliert.
<i>Besser:</i>	Das können wir uns ersparen, indem wir gleich klarer formulieren.

Verwendung des Begriffs „jeder“

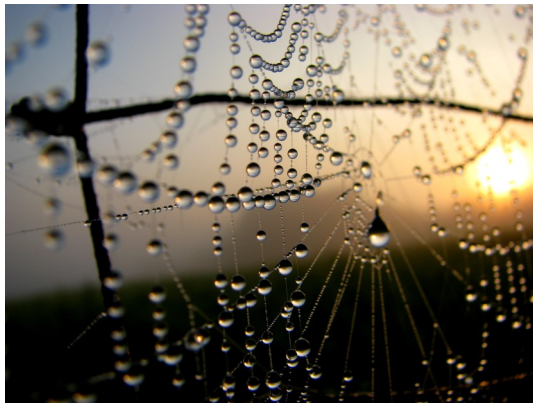
Das Wort „jeder“ kann durch die weibliche Form „jede“ ergänzt oder der Plural mit dem Wort „alle“ verwendet werden. Der Begriff „jedermann“ sollte nur in einem Verwendungskontext verwendet werden, in dem es sich eindeutig nur um Männer handelt (etwa Mönche, Väter), z.B.

<i>Statt:</i>	<i>Besser:</i>
Jeder Einzelne wird...	Die Einzelnen werden...
Jeder ist herzlich eingeladen.	Alle sind herzlich eingeladen.
Jeder nach seiner Weise.	Jeder und jede auf eigene Weise.

Alles was Recht ist ... Diskriminierung durch Sprache?

LG Darmstadt, Az.: 3 O 535/88, Urteil vom 02.02.1989 (NJW 1990, S. 1997 f.):

Die im Jahre 1911 geborene Klägerin wehrte sich seit einigen Jahren dagegen, dass in den Wetterberichten im Radio und im Fernsehen die im Spätsommer bzw. frühen Herbst oft herrschende Schönwetterperiode als „Altweibersommer“ bezeichnet wird. Die Klägerin sah hierin eine Diskri-



© Jürgen Acker / pixelio.de

minierung der Frauen. Ferner fühlte sie sich durch die Verwendung des Begriffs „Altweibersommer“ in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt und verlangte, dass der Begriff in den Wetterberichten nicht weiter benutzt werde. Sie fühlte sich durch den Begriff „Altweibersommer“ auch auf ihr Geschlecht diskriminiert, weil das Wort „Weib“ schon seit alters her in abfälligem Sinne gebraucht würde, und zum anderen im Hinblick auf ihr Alter, weil

mit der Bezeichnung „altes Weib“ zum Ausdruck gebracht würde, dass die Betreffende keine richtige Frau mehr sei. Sie hielt den Begriff „Altweibersommer“ ferner für wissenschaftlich nicht fundiert und meinte, die betreffende Schönwetterperiode könne ebenso auch als Nach- oder Spätsommer bezeichnet werden.

Die Beklagte rechtfertigte die Verwendung des Begriffs „Altweibersommer“ damit, dass dieser seit Jahrhunderten im deutschen Sprachgebrauch fest verankert sei. Er sei ursprünglich eine Bezeichnung für die im Herbst bei schönem Wetter herumfliegenden Spinnweben gewesen und erst später auf die Schönwetterperiode selbst übertragen worden. Ferner sei dieser Begriff in der meteorologischen Wissenschaft sehr wohl geläufig. Der „Altweibersommer“ stellt eine von Ende September bis Anfang Oktober währende trockene und heitere Wetterlage dar, bedingt durch einen sich von den Azoren bis Südrussland erstreckenden hohen Luftdruck. Aus diesem Grunde sei der Begriff „Altweibersommer“ nach Ansicht der Beklagten auch positiv besetzt, weil allgemein damit etwas Angenehmes verbunden werde.

Die Klage der Klägerin wurde am 02.02.1989 an „Altweiberfastnacht“ durch das Gericht abgewiesen. Insoweit konnte das Gericht keine Beleidigung oder Diskriminierung der Klägerin erkennen.

Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag oder Weltfrauentag wird weltweit von Frauenorganisationen am 8. März begangen. Er entstand in der Zeit um den Ersten Weltkrieg im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen.

Der Internationale Frauentag war in seinen Anfängen eng verknüpft mit der Sozialistischen Arbeiterinnenbewegung, löste sich jedoch über die Jahre von ideologischen und parteipolitischen Einflüssen und wurde zu einem Tag der Rechte der Frau.

Das Arbeiterinnenleben am Anfang des Jahrhunderts war elend und hart. Am 8. März 1857 waren Textilarbeiterinnen in New York in Streik getreten.

Um eine Solidarisierung der Gewerkschaften und anderer Belegschaften zu verhindern, wurden diese Frauen in die Fabrik eingeschlossen. Aus unerklärlichen Gründen brach Feuer aus und zerstörte die Fabrik gänzlich. Nur wenigen Arbeiterinnen gelang die Flucht. 129 Arbeiterinnen starben in den Flammen.



Nach dem Ende des 1. Weltkrieges wurde Deutschland im November 1918 eine demokratische Republik. In der Verfassung wurde festgelegt, dass Frauen und Männer die gleichen Rechte und Pflichten haben.

Am 19. Januar 1919 durften Frauen in Deutschland zum ersten Mal wählen gehen und gewählt werden. Die Wahlbeteiligung der Frauen war sehr hoch. Es zogen auch Frauen als Abgeordnete ins Parlament ein.

Die deutsche Sozialistin Clara Zetkin (1857 – 1933) schlug auf der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz am 27. August 1910 in Kopenhagen die Einführung eines internationalen Frauentages vor.

Am 19. März 1911 wurde in Dänemark, Deutschland, Österreich-Ungarn und der Schweiz der erste Frauentag gefeiert. Mit der Wahl des Datums sollte der revolutionäre Charakter des Frauentags hervorgehoben werden, denn der Vortag, der 18. März, war der Gedenktag für die Gefallenen während der Märzrevolution 1848. Außerdem hatte auch die Pariser Commune 1871 im März begonnen.

Am 8. März 1917 – nach russischem (julianischem) Kalender der 23. Februar – streikten in Sankt Petersburg die Arbeiter- und Soldatenfrauen des armen Stadtviertels Wyborg und lösten damit die Februarrevolution aus. Zur Ehre der Rolle der Frauen in der Revolution wurde auf der Zweiten Internationalen Konferenz kommunistischer Frauen 1921 in Moskau auf Vorschlag der bulgarischen Delegation der 8. März als internationaler Gedenktag eingeführt.

Nach 1918

Nachdem die Frauen in mehreren europäischen Ländern, u. a. in Deutschland und Österreich, das allgemeine Wahlrecht erstritten hatten, wurde der Frauentag nach dem Ersten Weltkrieg vermehrt dazu genutzt, auf soziale Probleme aufmerksam zu machen. In Deutschland forderten die Frauen Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnabschläge, eine Senkung der Lebensmittelpreise, eine regelmäßige Schulspeisung und den legalen Schwangerschaftsabbruch. Da die Arbeiterbewegung an der Entstehung des Frauentages maßgeblichen Anteil hatte, wurde er zwischen 1933 und 1945 verboten. Stattdessen wurde der Muttertag, der dem nationalsozialistischen Frauen- bzw. Mutterideal eher entsprach, in den Rang eines offiziellen Feiertages erhoben.

Nach 1945

Internationaler Frauentag 1948 in Berlin

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde im geteilten Deutschland sehr unterschiedlich mit dem Frauentag umgegangen. 1946 führte die sowjetische Besatzungszone den 8. März wieder ein. In der DDR war der Frauentag ideologisch geprägt, er hatte zunächst den Charakter einer in der Bevölkerung unbeliebten Pflichtveranstaltung und wurde erst in den späten Achtzigern festlicher, ungezwungener und weniger politisch begangen. Im Westen veranstalteten fortschrittliche Frauen zwar seit 1948 wieder Frauentage, doch ging die Bedeutung des Tages allmählich verloren. Erst mit dem Engagement der neuen Frauenbewegung Ende der 1960er Jahre rückte der 8. März in der Bundesrepublik und anderen Ländern wieder stärker ins Bewusstsein.

Heute ist der 8. März in Armenien, Aserbaidshan, Bulgarien, Burkina Faso, Georgien, Kasachstan, Kirgisistan, Kuba, Mazedonien, Moldawien, in der Mongolei, in Russland, Serbien, Tadschikistan, in der Ukraine, in Usbekistan, Vietnam und Weißrussland ein gesetzlicher Feiertag. In der VR China ist der Nachmittag für Frauen arbeitsfrei.

1975 richteten die Vereinten Nationen im Rahmen des Internationalen Jahrs der Frau erstmals am 8. März eine Feier aus. Im Dezember 1977 beschloss die Generalversammlung der UN, das Datum als Internationalen Frauentag anzuerkennen.

Situation heute

Zum Internationalen Frauentag 2003 war ein von der UNICEF propagiertes Motto „Bessere Bildung für Mädchen“ mit dem Ziel, Mädchen besser vor ungleicher Behandlung und Ausbeutung zu schützen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Deutschen Bundestages lud zu einem Leseabend mit der Schriftstellerin Claudia Anthony aus Sierra Leone ein. Viele Aufrufe wendeten sich gegen jede Diskriminierung von Frauen und Mädchen, unter anderem gegen die weibliche Genitalverstümmelung, gegen Kinderheirat und gegen die Verurteilung von nichtheterosexuellen Lebensweisen.



2006 lag der Schwerpunkt zahlreicher Aktionen auf der Rolle der Frauen in politischen Entscheidungsprozessen. Der Internationale Frauentag 2007 mahnte an, Gewalt gegen Frauen und Mädchen überall auf der Welt unter Strafe zu stellen. Im Jahre 2008 kündigte die Bundesfrauenkonferenz der deutschen Gewerkschaft ver.di Veranstaltungen zum Thema „Frauen verdienen mehr“ an. Unter anderem wurden gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie Mindestlöhne angemahnt.



Die Frauenbewegung ist somit auch eine politische Bewegung mit dem Ziel, die Gleichwertigkeit, Menschenwürde und Entscheidungsfreiheit von Frauen, die Selbstbestimmung über deren Leben und ihren Körper zu erreichen. Er zielt auf eine Veränderung der Gesellschaft ab, in der die geschlechtshierarchische Unterdrückung von Frauen nicht mehr vorkommt und die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse durch Ebenbürtigkeit geprägt sind.

Rechte der Frau als Bürgerin und Rechte der Frau auf Menschenrechte von Mitte 20. Jahrhundert bis heute

In der ersten Frauenbewegung handelte es sich bei den eingeforderten Frauenrechten um die politische und gesellschaftliche Gleichberechtigung der Frauen mit den Männern (Recht auf politische Mitbestimmung, Recht auf Bildung, Recht auf Arbeit, Recht auf eigenen Besitz, etc.).

Weiterhin ging es den Frauen um den Abbau von Benachteiligungen im Familienrecht. Dort sollte die Ehefrau und Mutter gleiche Rechte bekommen wie zuvor der Ehemann und Vater, der im damaligen patriarchalen Recht eine deutlich herausgehobene Stellung besaß. Der zentrale Punkt, an welchem man im damaligen Recht die Rechtsstellung

der Frau schlechthin definierte, befand sich damals noch nicht im Verfassungsrecht, sondern im Familienrecht.

Vielfach vergessen wird heute, dass auch in der Bundesrepublik Deutschland bis 1977 Frauen ihre Ehemänner um Erlaubnis fragen mussten – zumindest theoretisch laut BGB –, wenn sie einer beruflichen Tätigkeit nachgehen wollten. Bis 1958 konnte ein Ehemann das Dienstverhältnis seiner Frau fristlos kündigen. In Bayern mussten Lehrerinnen noch in den 1950er Jahren ihren Beruf aufgeben, wenn sie heirateten. Und erst mit dem Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau, das am 3. Mai 1957 verabschiedet wurde und am 1. Juli 1958 in Kraft trat, hatte der Mann nicht mehr das Letztentscheidungsrecht in allen Eheangelegenheiten, und die Zugewinnngemeinschaft wurde zum gesetzlichen Güterstand. Bis dahin verwaltete der Mann das von seiner Frau in die Ehe eingebrachte Vermögen und verfügte allein über die daraus erwachsenen Zinsen und auch über das Geld aus einer Erwerbstätigkeit der Ehefrau. In diesem Gesetz von 1957/58 wurden auch zum ersten Mal die väterlichen Vorrechte bei der Kindererziehung eingeschränkt und erst 1979 vollständig beseitigt. Erst seit 1977 gibt es keine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung mehr in der Ehe.

Wir empfehlen zum Thema u.a.



We want Sex

Der Kampf mutiger Näherinnen in den Ford-Werken Englands Ende der 60er Jahre für Anerkennung ihrer Arbeit durch angemessene Löhne mit dem ersten Frauenstreik in England.



Suffragetten - Taten statt Worte

Wie Arbeiterinnen den Weg zur aufkeimenden Frauenrechtsbewegung Anfang des 20. Jhds. finden und trotz schwerster erniedrigenden Repressalien für das Frauenwahlrecht kämpfen.

Linktipps:

⇒ Sarah Bosetti: Feminismus nervt
<https://www.youtube.com/watch?v=NNqDyylis5M>

⇒ "Schluss mit dem Unsinn" - Chancengleichheit im Erwerbsleben
<http://www.stmas.bayern.de/frauen/entgelt/kinospot.php>

Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik

Gender Mainstreaming und Frauenpolitik werden beide eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie, um geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme zu bestimmen. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen oder von

Männern festgestellt, sind Frauenpolitik bzw. Männerpolitik die einzusetzenden Instrumente, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken.

Unterschiede zwischen der institutionalisierten Frauenpolitik und dem Gender-Mainstreaming-Ansatz:

Frauenpolitik:	Gender Mainstreaming:
Frauenförderung wird von speziellen organisatorischen Einheiten betrieben, die für Gleichstellungspolitik zuständig sind, etwa von der Frauenbeauftragten in einem Unternehmen oder in einer Behörde.	Demgegenüber setzt Gender Mainstreaming auf die Beteiligung aller an einer Entscheidung beteiligten Personen. Es liegt nun in der Verantwortung der jeweils Zuständigen - und nicht mehr ausschließlich in der Verantwortung der Frauenpolitik -, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herzustellen.
Der Ansatzpunkt für Frauenförderpolitik ist eine konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zum Vorschein kommt.	Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben.
Es kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die jeweilige Maßnahme beschränkt sich jedoch auf spezifische Problemstellungen.	Gender Mainstreaming dagegen setzt als Strategie grundlegender und breiter an. Die Umsetzung dauert damit länger; der Ansatz beinhaltet jedoch das Potential für eine nachhaltige Veränderung bei allen Akteuren und Akteurinnen und bei allen politischen Prozessen.

Durch die Strategie des Gender Mainstreaming werden die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern bewusst und deutlich gemacht; die Beachtung der Geschlechterperspektive wird zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität der Maßnahme. Selbstverständlich kann Gender Mainstreaming auch zu Maßnahmen für beide Geschlechter führen, das heißt Männer und Frauen können gleichermaßen durch gleichzeitige, aber unterschiedliche Maßnahmen profitieren. Ein Beispiel hierfür sind unterschiedliche Präventionsmaßnahmen und Anspracheformen im Gesundheitsbereich für Frauen und Männer.

Gender Mainstreaming führt jedoch dann zu gezielter Frauen- oder Männerförderungs politik, wenn sich aus der Analyse ergibt, dass vor allem geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu Lasten eines Geschlechts abzubauen sind. Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht institutionelle Frauenpolitik keinesfalls überflüssig, da die vorliegenden Analysen gezeigt haben, dass Frauen in weiten Bereichen noch benachteiligt sind. Das Instrument der Frauenförderung wird daher noch lange angewandt werden müssen! Neu ist, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz auch die Situation der Männer in unserer Gesellschaft mit in die Analyse einbezieht.

Frauentag! - Und wo bleibt der Männertag?

In Deutschland bislang kaum bekannt und beachtet, gibt es seit zehn Jahren einen

Weltmännertag am 03. November

Der Weltmännertag ist ein Aktionstag, der seit 2000 jährlich am 3. November stattfindet. Dieser soll laut Aussage des Schirmherrn Michail Gorbatschow das Bewusstsein der Männer im gesundheitlichen Bereich erweitern. So liege die männliche Lebenserwartung im Durchschnitt 7 Jahre unter der der Frauen.

Ins Leben gerufen wurde der erste Weltmännertag von Andrologen der Universität Wien. Gemeinsam mit der Stadt Wien, der Gorbatschow-Stiftung, Medica Connection und United Nations Office at Vienna (UNOV) wurde er das erste Mal offiziell 2000 in Wien veranstaltet. Er ist nicht zu verwechseln mit dem Internationalen Männertag am 19. November.

und einen

Internationaler Männertag am 19. November

Der Internationale Männertag wird jährlich am 19. November gefeiert und wurde 1999 in Trinidad und Tobago eingeführt. Der Tag und seine Veranstaltungen wird von verschiedenen Personen und Gruppen in Australien, der Karibik (Tobago, Trinidad, Jamaika), Nordamerika (USA, Kanada), Asien (Indien, Singapur), Europa (Dänemark, Irland, Malta, Ungarn), Afrika (Südafrika, Ghana) und den Vereinten Nationen unterstützt.

Ziele des Internationalen Männertages sind es, den Fokus auf Männer- und Jungen-Gesundheit zu legen, das Verhältnis der Geschlechter zu verbessern, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und männliche Vorbilder hervorzuheben. Es ist ein Anlass die Benachteiligung von Männern und Jungen aufzuzeigen und ihren Einsatz für die Gemeinde, Familie, Ehe und Kinderbetreuung zu würdigen.

In den vergangenen Jahren wurden zum Anlass des Internationalen Männertages unter anderem

Seminare, Schulveranstaltungen, Radio- und Fernsehprogramme, friedliche Demonstrationen, Debatten, Podiumsdiskussionen und Kunstaussstellungen abgehalten.

Laut den Gründern ist der Tag nicht dazu gedacht, um mit dem Internationalen Frauentag zu konkurrieren, vielmehr dient er dem Ziel, die Erfahrungen von Männern in den Vordergrund zu stellen.



Folgende Planziele wurden als Basis für den Internationalen Männertag festgelegt:

- Fördern von männlichen Vorbildern; nicht nur Filmstars und Sportler, sondern auch normale Arbeiter die ein anständiges ehrliches Leben führen.
- Feiern des positiven Beitrags, den Männer zu Gesellschaft, Gemeinde, Familie, Ehe, Kinderbetreuung und Umwelt beigesteuert haben.
- Fokussieren auf Männergesundheit und Wohlbefinden sowohl in sozialer, emotionaler, physischer und spiritueller Hinsicht.
- Hervorheben von Diskriminierung gegen Männer; in den Bereichen Sozialleistung, sozialer Einstellung und Erwartungen und Recht.
- Verbessern des Geschlechterverhältnisses und Fördern von Gleichberechtigung.
- Schaffen einer sichereren, besseren Welt; in der Menschen sicher sind und ihr ganzes Potential erreichen können.

Gleichstellung für Männer – eine absurde Frage oder wichtiger Impuls? Ein Anstoß zur Diskussion

Seit kurzem gibt es eine Debatte, die für viele ungewöhnlich, vielleicht sogar gewohnungsbedürftig ist.

(Einige) Männer brechen auf zu einem neuen bzw. anderen Rollenverständnis.

Grund dafür ist u. a., dass sie mehr als früher die eigene Prägung durch Tradition, Erziehung und gesellschaftliche Realität hinterfragen.

An drei Beispielen seien die (auch persönlichen) Gründe dafür aufgezeigt:

1. Als Mann (Jahrgang 63) der mit der Ausbildung den Eintritt in das Erwerbsleben begann, flatterte prompt eine Zahlungsaufforderung an die Feuerwehr ins Haus und zu Beginn der Volljährigkeit wurde die Eignung zur Wehrpflicht angefragt. Frauen im gleichen Alter betraf das nicht. Für das Selbstbild als Mann lautet also die Botschaft: Retter bei Feuer oder Krieg ist der Mann. Durch neue Gesetze im Laufe der Jahre ist es Frauen heute möglich beispielsweise Soldatin zu werden.
Aber selbst durch die Abschaffung der Wehrpflicht werden die Bundeswehr oder Institutionen wie Feuerwehr und THW über viele Jahre noch einen deutlichen Männerüberhang haben und entsprechend geprägt sein und die Gesellschaft prägen.
2. Auch in der christlichen Religion ist das Elternbild sehr von der Frau und Mutter Maria und weniger dem Mann Josef geprägt, der als Mann eher im Hintergrund oder Nebenfigur in Erscheinung tritt und nicht „richtig“ als Vater oder Elternteil wahrgenommen wird, mehr als unglückliche Vaterfigur auf heutige Väter wirkt und daher nicht unbedingt als Vorbild dient.
3. In der aktuellen Berufswelt ist die Zahl der Väter, die Elternzeit in gleichem Maße wie Mütter nehmen, noch sehr überschaubar. Im Gegenzug sind vollzeitbeschäftigte Mütter gegenüber vollzeitbeschäftigten Vätern deutlich in der Minderheit, auch wenn die Kinder schon älter sind und nicht eine ständige Aufsicht durch einen Elternteil notwendig ist.

Einige Männer geben sich damit nicht zufrieden und akzeptieren dieses tradierte Rollenverständnis für sich nicht mehr. Sie wollen nicht auf „Kämpfer und Retter“ reduziert werden. Sie erleben den Entzug der familiären und erzieherischen Komponente zunehmend als Verlust für ihr Mannsein. Darum wünschen sie sich Gleichstellung.

Schritte hierzu müssen, so die Erkenntnis, früh beginnen, weil das jeweilige Selbstbild entscheidend geprägt wird von der Erziehung und Sozialisation in Familie, Schule, Vereinen und anderen Institutionen mit den jeweiligen Werten, Regeln oder Normen, die klar und offiziell aber auch indirekt und unbewusst vermittelt werden.

Kinder fangen ab etwa drei Jahren an, Geschlechterstereotypen immer stärker zu beachten und nicht zu verlassen.

Die Begleitung in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen kann dies noch verstärken durch ein deutliches Ungleichgewicht der Verteilung von Frau und Mann beim pädagogischen Personal. Dies liegt keinesfalls daran, dass Männer die besseren Erzieher oder Lehrer sind, sondern einfach daran dass sie als Rollenvorbild fehlen. Die meisten Kinder bekommen z.B. im Kindergarten nicht mit, dass ein Mann mit ihnen werkt, singt, spielt und sie tröstet.

In weiterführenden Schulen und Hochschulen überragt sich die Geschlechterverteilung weitgehend um. Dort sind es dann wesentlich mehr Männer als Frauen, die lehrende und damit prägende Funktionen übernehmen.

Plakative Schlussfolgerung – wenn der Ernst des Lebens beginnt, dann sind die Männer am Zug!?

Änderungen in der Gesellschaft

Klar ist, dass es für eine Veränderung, ein Aufbrechen der althergebrachten Rollenverständnisse der beiden Geschlechter in erster Linie gesellschaftlich-politische Veränderungen braucht.

Soziale Kompetenz, soziales Engagement, Verantwortung für Familie und Erziehung müssen in der gesellschaftlichen Realität an Bedeutung und Würdigung gewinnen und nicht nur in politischen Sonntagsreden und nebulösen Absichtserklärungen.

gen. So müssen zum Beispiel die sog. typischen Frauenberufe endlich entsprechend ihrer Bedeutung für die Gesellschaft bewertet und vergütet werden!!

Ebenfalls müssen Unternehmen endlich dazu übergehen, die nachweislich auch großen betriebswirtschaftlichen Vorteile von sozialen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl in ihrer Unternehmensphilosophie als auch der betrieblichen Praxis entsprechend zu würdigen.



Persönliches Verhalten wichtig für mehr Gleichstellung

Aber auch persönliches Verhalten von Frauen und Männern nimmt eine nicht zu unterschätzende Rolle ein:

Die Realisierung schon vorhandener rechtlicher Fortschritte zum Beispiel im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und im Teilzeit – und Befristungsgesetz ist auch von jeder und von jedem Einzelnen abhängig.

So kann der Mann/Vater sowohl sein Verhältnis zur Erwerbsarbeit als auch zu seinen Kindern neu überdenken. Er kann dem (in vielen Köpfen noch verankerten übergroßen) Mutterbild ein neues und freieres Vaterbild hinzustellen. Mann und Frau können sich als Eltern und in der Partnerschaft neu erleben.

Im Beruf kann die Frau sich neue Möglichkeiten erarbeiten, die bei früheren Generationen durch die lange Kinderpause zum Beispiel so nicht immer möglich waren.

Im Gegenzug kann der Mann eher erkennen dass er nicht nur der alleinige oder wesentliche Ernährer sein muss.

Zur Klarstellung:

Den beiden Autoren ist es völlig bewusst, dass die noch nicht erreichte Chancengleichheit deutlich Frauen benachteiligt:

Alltag - wie eh und je – Frauen meistern die Doppelbelastung

Nach wie vor ist bei Berufstätigkeit beider Partner/innen die Haus- und Familienarbeit ungleich verteilt.

Wenn Frauen Teilzeit arbeiten - das ist bei berufstätigen Müttern die weitaus am häufigsten anzutreffende Arbeitszeitform, - bleibt die Arbeitsteilung in Haushalt und Familie sehr traditionell.

Insgesamt ist festzustellen, dass trotz stark gestiegener Erwerbstätigkeit der Frauen, diese noch immer deutlich mehr unbezahlte Arbeit (Familienarbeit) leisten als die Männer: Frauen leisten fast vier Stunden Hausarbeit täglich, Männer dagegen nur gut zwei Stunden. In allen Erwerbskonstellationen leisten Frauen immer mehr Haus- und Familienarbeit als Männer.

Besonders betroffen von der Doppelbelastung sind die allein erziehenden Familien, zu 93 % handelt es sich übrigens um allein erziehende Mütter.

Zum einen arbeiten sie als Erwerbstätige im Schnitt täglich eine Stunde mehr, als die erwerbstätigen verheirateten Mütter. Zum anderen vermindert sich dadurch ihre Zeit für Haushalt und Kinder, also steigt die individuelle Belastung. Durch ihre alleinige Verantwortung für die Kinder sind die Chancen dieser Frauen auf wirklich attraktive Arbeitsplätze und berufliche Karriere noch wesentlich schlechter als bei verheirateten oder in Partnerschaft lebenden Frauen.

Ebenso ist offensichtlich, dass die angeführten verbesserten gesetzlichen Regelungen noch längst nicht zu wirklicher Gleichstellung geführt haben.

Wichtig ist aber, zu erkennen - dazu soll dieser Beitrag dienen - dass Männer große Vorteile von mehr Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft haben. Letztlich verlieren sie kein Terrain, nein, sie gewinnen neues hinzu. Wie die Frauen übrigens auch!

Dieser Beitrag basiert auf Diskussionen im AK Gleichstellung und wurde wesentlich formuliert von Jürgen Schütz.

Möglichkeiten zur befristeten Teilzeitbeschäftigung für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung

Seit Arbeitsministerin Andrea Nahles vorgeschlagen hat, ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit zu schaffen schlagen die Wellen hoch, Arbeitgebervertreter prophezeien den Untergang, es wird sogar behauptet, dass es der Gleichstellung schaden werde.

Glücklicherweise gibt es im öffentlichen Dienst und in der Diakonie heute schon die Möglichkeit (wenn auch nur aus konkreten Gründen), für eine befristete Zeit Teilzeit zu arbeiten und anschließend wieder auf den ursprünglichen Stellenumfang zurück zu kehren.

AVR-Württemberg TVöD

Befristete Teilzeit für Betreuung und Pflege

§ 11 AVR-Wü/I ermöglicht Mitarbeitenden wenn

- sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen, vom Arbeitgeber Teilzeit - befristet auf bis zu fünf Jahre - zu verlangen. Auch eine Verlängerung dieser befristeten Teilzeit ist auf Antrag möglich. Der Arbeitgeber kann dies nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenstehen.

Um Betreuung und Pflege tatsächlich auch möglich zu machen, hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Befristete Teilzeit für Weiterbildung

Wollen Mitarbeitende eine berufliche Weiterbildung machen, können Sie ebenfalls nach § 11 AVR-Wü/I beantragen, für die Dauer von bis zu drei Jahren ihre Arbeitszeit bis auf die Hälfte zu ermäßigen. Auch diese Teilzeitbeschäftigung kann einmalig um bis zu weiteren drei Jahren verlängert werden. Eine Ablehnung ist ebenfalls nur möglich, wenn dienstliche Belange entgegenstehen.

Sonstige Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung

Sowohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch AVR-Wü TvöD lässt zu, dass Mitarbeitende Teilzeit beantragen. Ob sie aus dieser Teilzeit wie-

der auf ihren ursprünglichen Beschäftigungsumfang zurück kehren können, hängt vom Entgegenkommen des Arbeitgebers ab. Alles, was hierzu im Arbeitsrecht und im Gesetz geregelt ist, sind „Soll- und Kann-Regelungen“, einen richtigen Anspruch darauf gibt es nicht.



AVR-Württemberg Buch 3+4 (AVR.DD)

§ 29 a Abs. 8 AVR.DD ermöglicht Mitarbeitenden wenn

- sie ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen mindestens für ein Jahr oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, mindestens für sechs Monate, längstens drei Jahre

beim Arbeitgeber Teilzeit zu beantragen. Eine Verlängerung dieser befristeten Teilzeit um drei Jahre ist auf Antrag möglich. Der Arbeitgeber kann dies nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenstehen.

Die Regelung in TVöD, AVR-Wü und den AVR.DD sind wichtig und eine gesetzliche Regelung würde für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Sicherheit geben.

Teilzeit-Falle

Viele Frauen sind nach der Elternzeit in die Teilzeit-Falle geraten, weil sie - um die Kinderbetreuung

weiter zu übernehmen - ihre Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle auf Dauer umgewandelt haben. Ohne tarifliche oder gesetzliche Regelung kommen sie aus dieser Falle nicht heraus. Ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit würde gleichermaßen Väter ermutigen, diese Möglichkeit zu nutzen und sich die Familienarbeit zu teilen, im Wissen, nicht auf der Teilzeitstelle auf immer und ewig sitzen zu bleiben.

Information an die Mitarbeitenden

Wir stellen immer wieder fest, dass in den diakonischen Einrichtungen die Regelungen der AVR nicht bekannt sind. Wichtig ist, dass Kolleginnen und Kollegen - bevor sie einen unbefristeten Teilzeitvertrag unterschreiben - über die Möglichkeit und ihren Anspruch informiert werden. Ist der Vertrag unterschrieben, ist die Entscheidung erst einmal

nicht rückgängig zu machen und der Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit ist dahin.

Jede und jeder Mitarbeitende sollte frei darüber entscheiden können, welchen Stellenumfang er/sie für welchen Zeitraum wahrnehmen möchte. Hierfür müssen die Mitarbeitenden die notwendigen Informationen erhalten, um tatsächlich eine Entscheidung treffen zu können. Dafür ist grundsätzlich die Leitung zuständig. Da sie dieser Pflicht oft nicht nachkommt, ist es sehr sinnvoll, dass die Mitarbeitendenvertretung z.B. auf Mitarbeitendenversammlungen oder mit einem Flyer selbst informiert.

Die Möglichkeit ggf. Jahre später eine dauerhafte Reduzierung des Beschäftigungsumfangs zu vereinbaren, bleibt bestehen und kann ohne Sachzwang dann noch entschieden werden.

Zehn Jahre "Equal Pay Day" Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. Der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn von Frauen liegt in Europa 16,7 Prozent unter dem der Männer - damit arbeiten Frauen rund 17 Prozent des Jahres unentgeltlich. In Deutschland liegt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei 21 Prozent. (Meldung vom 16.03.2017), das ist der vierthöchste Wert (2009 war Deutschland noch an siebteletzter Stelle) aller EU-Staaten. Seit 2009 ist

damit der so genannte Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, von 23% auf 21% gesunken. Wenn es in diesem Tempo weiter geht, wird im Jahr 2101 eine Entgeltgleichheit von Frauen und Männern erreicht sein.

Der Aktionstag „Equal Pay Day“ (2017 am 18.03.) findet jährlich statt und markiert den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland als den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssten, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu kommen.

Die bundesweite Offensive zum Thema „Equal Pay“ verfolgt nicht nur am jährlichen Aktionstag selbst, sondern das ganze Jahr über das Ziel, den konstruktiven Dialog rund um das Thema Entgeltgleichheit zu fördern und richtet sich grundsätzlich gleichermaßen an alle Akteure der Wirtschaft, an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und an die breite Öffentlichkeit.

Was sind die Ursachen von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern?

Die Gründe für Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen sind komplex. Fakt ist, dass



hierfür auch bestehende Rollenbilder und die Aufgabenverteilung in Familien ursächlich sind. Das gleiche gilt für das Berufswahlverhalten von Männern und Frauen. Doch auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch 6 Prozent. Ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.

So arbeiten Frauen häufiger in Branchen, in denen das Entgeltniveau niedriger ist, sind Frauen seltener in gut bezahlten Führungspositionen vertreten und verfügen über weniger Berufsjahre, was sich negativ auf Gehaltsentwicklungen auswirkt. Bestehende Rollenbilder beeinflussen die Aufgabenverteilung in den Familien und das sich auf das Einkommen auswirkende Berufswahlverhalten. Schließlich sind staatliche Rahmenbedingungen für die Entgeltunterschiede mitverantwortlich. Denn auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch 6 Prozent. Ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.

Wie kann der Abbau von Entgeltunterschieden erreicht werden?

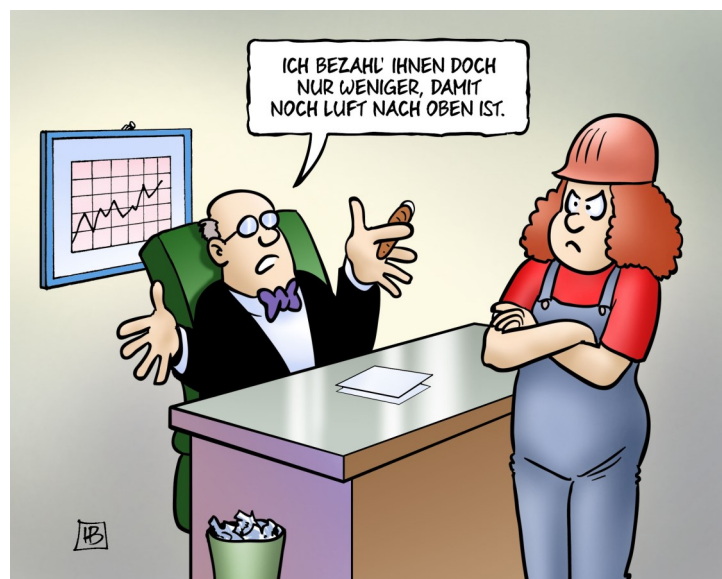
Die dafür erforderlichen Maßnahmen sind vielfältig. Das nationale Aktionsbündnis hat zum Equal Pay Day 2017 das Schwerpunktthema „Endlich partnerschaftlich durchstarten“ auf seine Agenda gesetzt. Ansatzpunkte wie z.B. die häufigen Berufsunterbrechungen von Frauen wegen familiärer Verpflichtungen und der damit verbundenen verringerten Aufstiegschancen oder das eingeschränkte Berufswahlverhalten von Frauen zeigen, dass gelebte traditionelle Rollenbilder hinterfragt und auf die damit verbundenen Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen möglichst so eingewirkt werden muss, dass der Weg zu gleichberechtigten und -wertigen Einkommens- und Karrierechancen für Frauen und Männer in Deutschland ein gutes Stück geebnet wird.

Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen

Im März 2017 hat der Bundestag das Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen verabschiedet. Es sieht vor, dass Frauen in Unternehmen über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Auskunftsanspruch darüber haben sollten, was Männer in gleichwertigen Positionen verdienen, ab 500 Beschäftigte sollten betriebliche

Verfahren eingeführt werden, um Lohngleichheit herzustellen und eine Überprüfbarkeit zu gewährleisten.

Ob dieses Gesetz dazu beitragen kann, die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern näher zu bringen, mag stark bezweifelt werden. Es gibt keine Verpflichtung, sondern nur eine Aufforderung an die Betriebe, zudem soll das Gesetz nur für größere Betriebe gelten. ver.di und der DGB für hatten sich für betriebliche Prüfverfahren unabhängig von der Größe des Betriebs stark gemacht, damit endlich ein systematischer Abbau der Benachteiligung von Frauen gelingt.



Was hilft wirklich?

Was nützt es den Frauen, wenn sie wissen, dass sie weniger verdienen

Am Frauentag 2017 hat Island ein Gesetz beschlossen, das die Unternehmen dazu verpflichtet, Frauen und Männer bei gleicher Position gleiche Gehälter zu bezahlen.

Ein wichtiger erster Schritt, der aber noch nicht alle Probleme löst.

Weit mehr würde die Entgeltgleichheit befördern:

- wenn typische Frauenberufe aufgewertet würden,
- atypische (prekäre) Beschäftigungsverhältnisse abgeschafft würden,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert würde,
- gleiche Aufstiegschancen für Männer und Frauen bestünden.

Arm aber sexy? Alt aber arm! Frauenarmut verstärkt sich bei der Rente

Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung hat 2016 fest gestellt:

Die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen im Erwerbsleben führt im Alter zu einer riesigen Kluft. Im Schnitt erhält eine Rentnerin in Deutschland 57 Prozent (2011) weniger Geld als ein Rentner.

Definition:

Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern und wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns der Männer angegeben.

Der so genannte Gender Pay Gap weist jedes Jahr auf die Entgeltlücke beim Einkommen hin, noch immer verdienen Frauen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer. Auch bei Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern mit vergleichbarer Qualifikation, Karrierestufe und Arbeitszeit beträgt die Entgeltlücke laut Statistischem Bundesamt noch 7 Prozent.

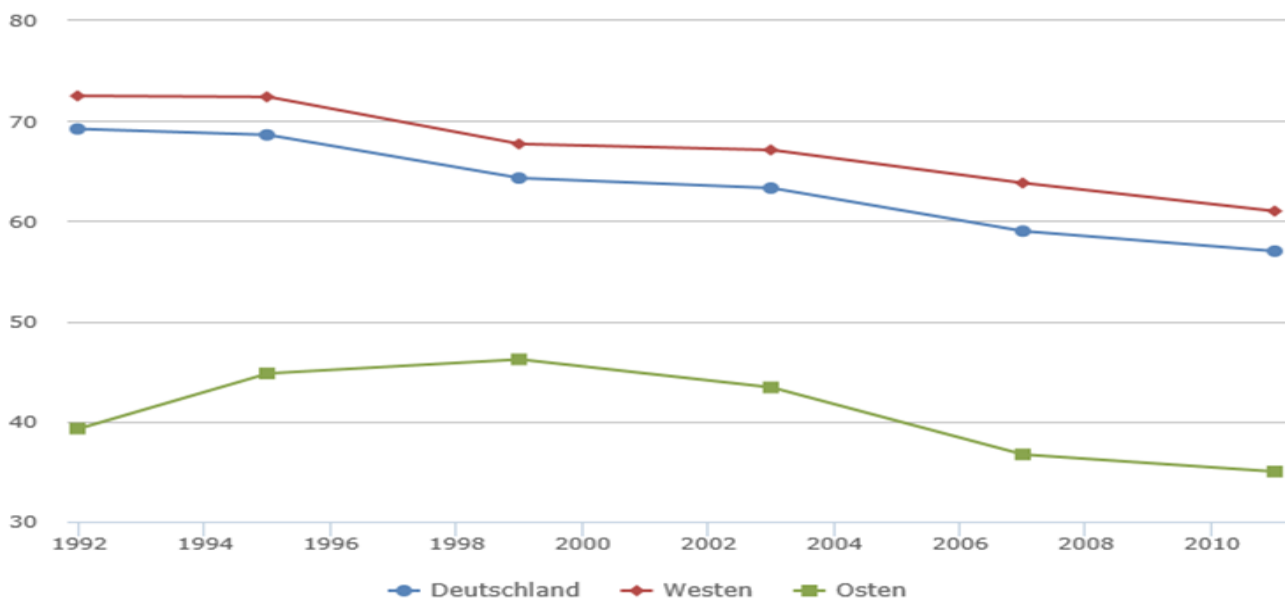
Und dann kommt die Rente -

in ihr spiegelt sich die Entgeltlücke im Erwerbsleben und verstärkt die Ungleichheit noch einmal erheblich, die Unterschiede sind so groß, dass es keine Rentenlücke sondern eine Rentenkluft ist (Gender Pension Gap). Berücksichtigt wurden bei der Studie alle drei Säulen der Altersvorsorge (gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge).

Die WSI-Forscher/innen nennen eine Reihe

Der Gender Pensions Gap misst den Abstand der durchschnittlichen eigenständigen Alterseinkünfte zwischen Frauen und Männern

Rentenlücke zwischen den Geschlechtern Differenz zwischen durchschnittlicher Alterssicherung von Männern und Frauen in Prozent (gemessen an Einkommen aus allen drei Säulen)



von Faktoren, die für die Rentenkluft verantwortlich sind:

- niedrige Erwerbsbeteiligung: Frauen sind und waren weit häufiger gar nicht berufstätig als Männer;
- hohe Teilzeitquote: Frauen arbeiten häufig nicht Vollzeit;
- niedrige Entgelte: Frauen verdienen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer;
- häufige und längere Erwerbsunterbrechungen, etwa durch Kinderbetreuung;
- häufige Beschäftigung in Minijobs ohne Rentenversicherung.

All diese Faktoren zusammen sorgen dafür, dass die gesetzliche Altersrente für Frauen im Schnitt um rund 40 Prozent geringer ausfällt als für Männer, obwohl z.B. Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten angerechnet werden. Die betriebliche Altersvorsorge vergrößert die Rentenkluft weiter. Es erhielten auch nur sechs Prozent (2011) der Frauen überhaupt Geld aus einer Betriebsrente - bei den Männern waren es immerhin 25 Prozent.

Die Geschlechterkluft wird zwar mit jedem neuen Rentenjahrgang etwas kleiner, da Frauen inzwischen häufiger und länger arbeiten als früher und sich auch die Entgeltlücke etwas geschlossen hat. Auch Ansprüche auf eine Betriebsrente erwirbt derzeit ein fast so hoher Anteil von Frauen (46 Prozent) wie Männer (51 Prozent). Diese Veränderungen bei der aktuellen Erwerbstätigkeit und Bezahlung von Frauen werden sich erst spät und nur langsam in der Rentenstatistik niederschlagen. Aber durch die Kürzungen bei der gesetzlichen Rente und die Verlagerung auf die betriebliche und private Altersvorsorge wurde die Geschlechterkluft noch verstärkt. Berücksichtigt man/frau jedoch die weiterhin hohe Entgeltlücke

von 21 Prozent, wird die Rentenkluft zwischen den Geschlechtern voraussichtlich noch auf Jahrzehnte groß bleiben. Sie wird sich nur schließen, wenn Frauen und Männer gleich lange arbeiten und gleich viel verdienen. Ob das neue Entgeltgleichheitsgesetz dazu beitragen kann, ist zu bezweifeln. Verbessern müssen sich die Erwerbschancen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Forderungen die sich daraus ergeben:

- bessere Erwerbschancen für Frauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- bessere Bewertung von so genannten typischen Frauenberufen
- Stärkung der gesetzlichen und betrieblichen Rente
- Abschaffung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- existenzsichernde flexible Teilzeitarbeitsplätze

Quelle: WSI, Hans-Böckler-Stiftung

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf

Rentenrad: zu erwartende Rente nach 30/40 Arbeitsjahren...





Zukunftsgerichtete Rentenpolitik

Analyse und Bewertung der aktuellen Rentenpolitik:

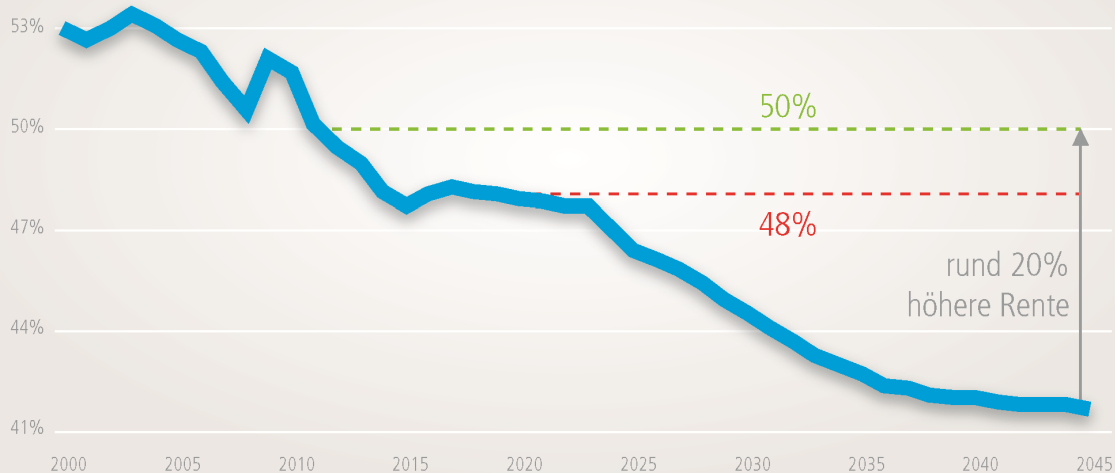
Nach Berechnungen des BMAS sinkt – wenn die Politik nicht umsteuert – das Rentenniveau bis zum Jahr 2045 um weitere 13 Prozent; es liegt dann bei unter 42 Prozent. Der Beitragssatz steigt trotz des sinkenden Rentenniveaus auf 23,4 Prozent in 2045. Deutliche Einbußen im Alter und bei Erwerbsminderung sind die Folge für die Beschäftigten. Die private Vorsorge kann schon die heute gerissenen Löcher nicht stopfen, wie die Erfahrung der letzten 15 Jahre zeigt.

Gerade Beschäftigte mit niedrigem Lohn sind betroffen. Sie können sich private Vorsorge kaum leisten. Und das sinkende Rentenniveau bedeutet: sie müssen heute schon acht und mehr Jahre länger arbeiten, nur um eine Rente in Höhe der Fürsorge zu erreichen.

Der aktuelle rentenpolitische Kurs ist eine Abkehr von der paritätischen Finanzierung: Den Beitrag zur privaten Vorsorge tragen die Beschäftigten weitgehend alleine. Der notwendige Gesamtbeitrag fällt so für die Arbeitgeber geringer und für die Beschäftigten höher aus. Die Lasten von den Arbeitgebern auf die Beschäftigten zu verlagern, hat mit Generationengerechtigkeit nichts zu tun.

Sinkflug stoppen!

Rentenniveau netto vor Steuern



rente-muss-reichen.de

Kurswechsel für eine starke gesetzliche Rente:

Eine gute Alterssicherung braucht eine verlässliche und leistungsorientierte gesetzliche Rentenversicherung. Auch in Zeiten demographischer Veränderungen ist sie stabil und zukunftsfähig – wenn die Weichen heute richtig gestellt werden.

Der Kurswechsel, für den DGB und Gewerkschaften eintreten, bedeutet, dass Schluss ist mit einem automatisch immer tiefer sinkenden Rentenniveau. Das Niveau der gesetzlichen Rente muss auf dem heutigen Stand von 48 Prozent stabilisiert und im weiteren Schritt angehoben werden, etwa auf 50 Prozent. Daran anknüpfend, kann die individuelle Versorgung durch Betriebsrenten zusätzlich verbessert werden; die Betriebsrente muss dazu tarifvertraglich vereinbart und vom Arbeitgeber zumindest mitfinanziert sein.

Eine starke gesetzliche Rente braucht auch einen starken Solidarausgleich. So müssen z.B. lange Zeiten mit Niedriglohn besser bewertet werden. Dazu ist auch die Rente wegen Erwerbsminderung zu verbessern, indem wir die Abschläge von regelmäßig knapp 11 Prozent abschaffen.

Heute die Zukunft von morgen denken

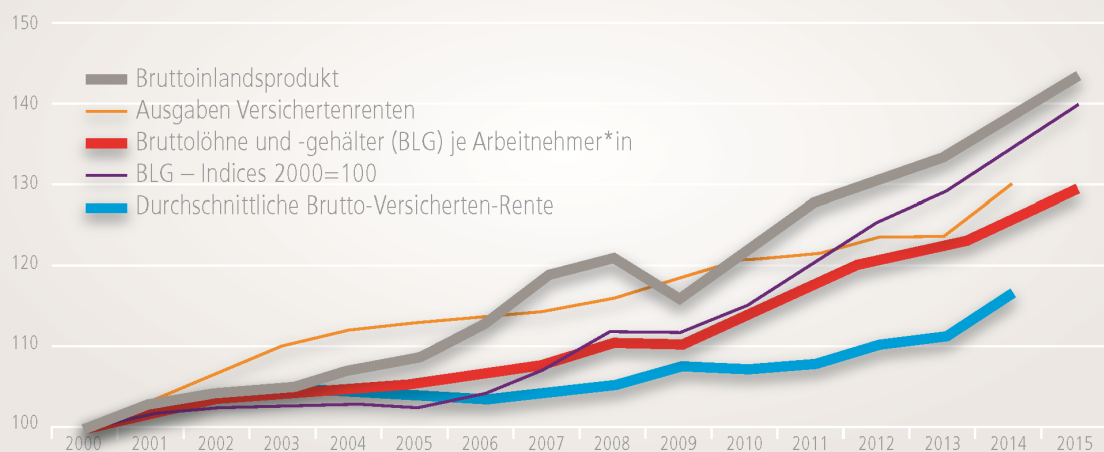
Ein stabiles und ausreichendes gesetzliches Rentenniveau ist gerade auch für heute junge Menschen von existenzieller Bedeutung für eine gute Absicherung im Alter. Denn nur mit einer verlässlichen gesetzlichen Rentenversicherung haben junge Menschen eine planbare Alterssicherung. Deswegen setzen wir uns für gute Arbeit und Ausbildung ein. Am Anfang einer guten Rente steht ein gut bezahlter und sicherer Arbeitsplatz mit langfristigen Perspektiven von Anfang an.

Die Lohndiskriminierung der Frauen muss endlich ein Ende haben. Auch muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und ein Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeit eingeführt werden.

Und je weniger Beschäftigte ganz oder teilweise aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden, in unfreiwillige Teilzeit, in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit oder Renten wegen Erwerbsminderung, desto stärker sind ihre Rentenansprüche aber auch die gesamte Rentenversicherung.

Abgekoppelt...

Entwicklung von Bruttoinlandsprodukt, Löhnen und Renten



Quelle: eigene Darstellung nach IMK, Study Nr. 53, Januar 2017, Hans-Böckler-Stiftung

Berufsbeispiele

Beruf und Branche	Bundesland/ Gebiet	Wochenstunden	Lohn	Rentenhöhe bei Rentenniveau von:		
				48 % (wie 2016)	50 %	42 % (wie 2045)
Erzieher/-in	Ost	38	2.344 €	908 €	946 €	795 €
Krankenpfleger/-in, öffentlicher Dienst	West	40	2.741 €	983 €	1.024 €	860 €
Chemikant/-in, chemische Industrie	Nordrhein	37,5	3.081 €	1.105 €	1.151 €	967 €
Koch/Köchin	Berlin	39	1.943 €	753 €	784 €	659 €
Gebäudeinnenreiniger/-in	West inkl. Berlin	39	1.656 €	594 €	619 €	520 €
Facharbeiter/-in Metallbranche	BaWü	35	4.219 €	1.513 €	1.576 €	1.324 €
Verkäufer/-in Einzelhandel	Brandenburg	38	1.948 €	755 €	786 €	661 €

Werte für 2016; eigene Berechnung und Darstellung; Berechnung der Renten nach Sozialabgaben ohne Kinder;
fiktive Rentenhöhe für Rentenniveaus von 42 bzw. 50 Prozent bezogen auf verfügbares Durchschnittsentgelt im Jahr 2016.

Finanzierung:

Was wir wollen, überfordert weder die Beschäftigten noch die Unternehmen. Und weder die Arbeitgeber noch der Staat werden aus der Verantwortung für eine gute gesetzliche Rente entlassen. Aber klar ist auch: Ausgangspunkt für eine zukunftsfähige Rentenversicherung muss ihre Leistungsfähigkeit sein, denn Rente muss für ein Leben im Alter in Würde reichen und vor sozialem Abstieg schützen.

Jahr	Beitragssatz		Rentenniveau		zusätzliche Steuermittel DGB
	geltendes Recht	DGB	geltendes Recht	DGB	
2016	18,7%	18,7%	48,0%	48%	0,0 Mrd. €
2030	22,0%	22,9%	44,3%	50%	18,3 Mrd. €
2045	24,0%	25,0%	41,5%	50%	32,2 Mrd. €

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung nach Berechnungen von Prognos AG; Modell „DGB“ basiert auf Modellrechnungen von Prognos mit Rentenniveau von 50 Prozent, Einbeziehung Selbstständiger und Minijobber, Abschaffen der Abschläge auf EM-Renten und vollständige Steuerfinanzierung der Mütterrente, welche um den demographischen Bundeszuschuss ergänzt wurden.

Eine starke Rentenversicherung bei stabilem Rentenniveau ist erreichbar. Dazu gehört, die Basis an Beitragszahlenden zu stärken, was die Ausweitung des Schutzes der Rentenversicherung auf Selbstständige einschließt. Der demographische Wandel liegt in der Verantwortung der gesamten Gesellschaft und nicht bloß der Beitragszahlenden, daher muss ein zusätzlicher demographischer Bundeszuschuss eingeführt werden. Und natürlich sind auch alle anderen versicherungsfremden Leistungen voll aus Steuermitteln zu finanzieren – beispielsweise die Mütterrente oder die anstehende Ost-West-Angleichung.

Unserer Forderungen sind mit einem Beitragssatz in den 2040er Jahren von voraussichtlichen bis zu 25 Prozent zu finanzieren, 1,4 Prozentpunkte mehr als bei sinkendem Rentenniveau die Prognosen heute schon ausweisen. Für ein um rund 20 Prozent höheres Rentenniveau müssten die Beschäftigten also weniger als ein Prozent mehr Beitrag zahlen. Notwendigerweise muss dies begleitet werden von entsprechenden Maßnahmen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaftspolitik sowie der Wiederherstellung der Beitragsparität in der gesetzlichen Krankenversicherung.

The DGB logo is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Der DGB fordert

- das Rentenniveau auf dem heutigen Stand von 48 Prozent stabilisieren und im weiteren Schritt anheben, etwa auf 50 Prozent.
- eine bessere zusätzliche individuelle Versorgung durch tarifvertraglich vereinbarte und vom Arbeitgeber zumindest mitfinanzierte Betriebsrente
- den Solidarausgleich zu stärken und die Rente wegen Erwerbsminderung zu verbessern
- eine solidarische und nachhaltige Finanzierung: versicherungsfremde Aufgaben voll aus Steuermitteln finanzieren, den demographischen Wandel mit einem Bundeszuschuss gestalten, die Basis an Beitragszahlenden stärken inkl. Ausweitung des Schutzes der Rentenversicherung auf Selbstständige, die Wiederherstellung der Beitragsparität in der gesetzlichen Krankenversicherung und einen höheren Beitragssatz von voraussichtlichen in den 2040er Jahren bis zu 25 Prozent sowie begleitend entsprechenden Maßnahmen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaftspolitik.

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand - Henricke-Hertz-Platz 2 - 10178 Berlin - Gestaltung: Hansen Kommunikation, Köln

A white banner with a 3D effect, tilted upwards to the right. It contains the text 'KURSWECHSEL: DIE GESETZLICHE RENTE STÄRKEN!' in bold, red, sans-serif font.

**KURSWECHSEL:
DIE GESETZLICHE
RENTE STÄRKEN!**

rente-muss-reichen.de



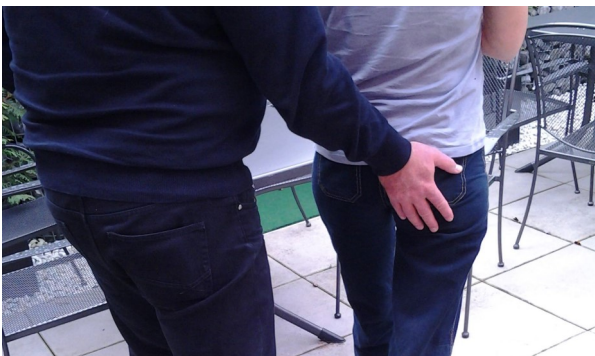
Nicht mit mir! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Die Mehrheit der berufstätigen Frauen wurde am Arbeitsplatz schon sexuell belästigt. Dennoch wird über das Thema kaum gesprochen - aus Scham oder Angst um den Arbeits- oder Ausbildungsplatz. In diakonischen Einrichtungen begegnet uns das Thema noch weniger. Dabei kommt bei der Pflege und Betreuung von Menschen noch eine mögliche Belästigung durch Klientinnen und Klienten hinzu, der Mitarbeiterinnen ausgesetzt sein können. Männer sind grundsätzlich weniger betroffen, für sie gilt jedoch im Umgang mit dem Thema dasselbe wie für Frauen.

Wann spricht man von sexueller Belästigung?

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind alle unerwünschten Annäherungen und sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, das sind z.B.:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Sexuell bestimmte körperlichen Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- Anzügliche Bemerkungen oder Kommentare,
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen,
- Androhen beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung.
- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz; in Räumen, die von Frauen genützt werden



Pflicht des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin ist verpflichtet sowohl präventiv tätig zu werden, als auch Abhilfe zu schaffen, wenn er / sie von einem Fall sexueller Belästigung erfährt. Er / sie muss eine die Beschwerde inhaltlich prüfen und entsprechend tätig werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 den Begriff der sexuellen Belästigung. Somit begründet das AGG die Pflicht des Arbeitgebers, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht zuzulassen und dagegen vorzugehen.

Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigten, die von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keinen oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Damit der Arbeitgeber schützend eingreifen kann, muss er natürlich über den Vorfall / die Vorfälle informiert sein.

Aufgabe der MAV

Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben der MAV die Interessen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und diese entsprechend zu beraten und zu unterstützen. Hierzu gehört es ggf. auch, den Arbeitgeber aufzufordern, seinen Pflichten nachzukommen.

Die Gewerkschaft ver.di hat gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft autonomer Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz hierzu verschiedene Materialien erarbeitet, die im konkreten Fall für alle Beteiligten eine gute Unterstützung sein können.

- Handlungshilfe für Personalräte und Betriebsräte
- Handlungshilfe für Betroffene
- Handlungshilfe für Arbeitgeber und Vorgesetzte
- Musterdienstvereinbarung Sexuelle Belästigung



Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Handlungshilfe für Personalräte und Betriebsräte



Landesarbeitsgemeinschaft
autonomer Frauennotrufe
in Rheinland-Pfalz

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Konkrete Beispiele dafür können sein: Hinterher Pfeifen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen wie an den Po greifen, an die Brust fassen, aufgedrängte Küsse, unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Inhalten, das Zeigen pornografischer Bilder, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung bzw. Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bis hin zu Vergewaltigung. Sexuelle Belästigung ist kein Flirt und kein harmloser Spaß. Die Belästigung geschieht nicht zufällig, sondern mit voller Absicht. Für die Betroffenen ist dies beleidigend und zutiefst entwürdigend.

Was Sie tun können, damit es Belästiger im Betrieb/in der Dienststelle möglichst schwer haben:

Besuchen Sie Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung.

Überprüfen Sie, ob der Arbeitgeber der Präventionspflicht nach §§ 12, 13 und 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nachkommt, insbesondere

- Fürsorgepflicht
- Schulung der Beschäftigten in geeigneter Weise (insbesondere Führungskräfte, Betriebs- und Personalratsmitglieder)
- Einrichtung von Beschwerdestelle(n)

Machen Sie sexuelle Belästigung zum Thema in der Dienststelle/im Betrieb, z.B. über

- Informationsschreiben
- Personalversammlung/Betriebsversammlung
- Bekanntgabe von Adressen und Telefonnummern des Frauennotruf und anderer Opfer-schutz-Organisationen
- Plakataktionen

Schaffen Sie Handlungssicherheit, in dem Sie eine Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung abschließen, die möglichst konkrete Regelungen für präventive Maßnahmen trifft und Verfahrensweisen im Fall sexueller Belästigung festlegt. Überprüfen Sie, ob die ergriffenen Maßnahmen wirksam sind.

Was Sie im Fall von sexueller Belästigung tun können:

Nehmen Sie jeden Hinweis ernst. Gehen Sie auch den kleinsten Hinweisen nach.

Das Erleben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet für die Betroffenen einen Einschnitt, der begleitet ist von Gefühlen wie Verunsicherung, Hilflosigkeit und Scham. Wenn Sie von einer betroffenen Person angesprochen werden, bedeutet dies daher einen Vertrauensbeweis. Bedenken Sie im Vorfeld: Auch für Sie ist es eine belastende Situation, wenn Sie von sexueller Diskriminierung im eigenen Betrieb erfahren. Dies kann Gefühle von Ohnmacht, Wut und Abwehr auslösen. Solche Reaktionen sind normal und haben ihre Berechtigung.

Überlegen Sie vor dem Gespräch, was für Angebote Sie machen möchten und machen können. Holen Sie sich im Vorfeld Hilfe bei einer Beratungsstelle. Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens, damit Ihre eigenen Gefühle nicht übergangen werden.

Nehmen Sie sich Zeit und wählen Sie einen geeigneten Ort. Unter Umständen ist es hilfreich, das Gespräch nicht in der Arbeitsumgebung stattfinden zu lassen.

Lassen Sie Betroffene in Ruhe berichten und respektieren Sie, wenn diese nicht alles erzählen möchten. Stellen Sie Verständnisfragen.

Zweifeln Sie die Glaubwürdigkeit nicht an und nehmen Sie die Person und ihre Erfahrung ernst.

Fordern Sie Betroffene auf, ein Protokoll des Geschehens zu machen:

- ⇒ Was genau ist wann passiert?
- ⇒ Was genau hat Sie daran gestört?

Besprechen Sie Möglichkeiten, wie weiter vorgegangen werden kann:

- ⇒ Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
- ⇒ Wollen Sie weitere Schritte einleiten?

Zeigen Sie Wege auf und überlegen weitere Schritte. Auch ein Informationsangebot ist hilfreich („Ich werde mich erkundigen.“)

Folgen könnten zum Beispiel folgende Schritte:

- ⇒ Kontaktaufnahme zu einer Frauennotrufgruppe oder zu anderen Opferschutz-Organisationen
- ⇒ den Belästiger zur Rede stellen und sich die Belästigungen verbitten, sich körperlich zur Wehr setzen, androhen, sich zu beschweren, sich tatsächlich beschweren oder ankündigen, es anderen weiterzuerzählen
- ⇒ ein Schreiben an den Täter oder ein (gemeinsames) Gespräch mit dem Täter
- ⇒ ein (gemeinsames) Gespräch mit einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten
- ⇒ Unterstützung durch Rechtsanwalt/Rechtsanwältin und ggf. Anzeige

Machen Sie deutlich, dass der Erfolg von Gegenwehr nicht sicher und auch mit Risiken verbunden ist, dass allerdings die Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Belästigung bei Gegenwehr höher ist.

Raten Sie dem Opfer, einen Arzt aufzusuchen, insbesondere, wenn es notwendig erscheint, dass es sich zumindest zeitweise vom Arbeitsplatz fernhält.

Wenn das Opfer einverstanden ist, sprechen Sie mit dem Arbeitgeber. Fordern Sie ggf. den Arbeitgeber auf, den Täter abzumahnern, zu versetzen oder auch zu entlassen.

Wenn das Opfer keine weiteren Schritte möchte, akzeptieren Sie dies. Gehen Sie mit den Informationen vertraulich um. Auf jeden Fall sollte das Opfer bestimmen, welche Wege eingeschlagen werden. Maßnahmen sollten nicht gegen den Willen des Opfers angegangen werden.

Nutzen Sie die Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aus dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen.

Hilfe und Unterstützung bekommen Sie bei allen Polizeidienststellen oder bei Frauennotrufgruppen und ähnlichen Opferschutz-Organisationen.

Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft

Schwangere Frauen und ihre ungeborenen Kinder müssen geschützt werden - keine Frage. Das Mutterschutzgesetz und der Arbeitsschutz geben dem Arbeitgeber einen klaren Auftrag. Eines der Mittel zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes ist die Möglichkeit, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. In letzter Zeit wird zunehmend von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht....

Grundsätzlich zu unterscheiden sind:

Arbeitsunfähigkeit

Der Arzt kann werdende Mütter aus medizinischen Gründen „krank schreiben“ (Arbeitsunfähigkeit), wenn ein „krankhafter Zustand“ diagnostiziert wurde, also ein Zustand, der über die „normalen Beschwerden im Rahmen einer Schwangerschaft“ hinausgehen (z.B. vorzeitige Wehentätigkeiten, Blutungen).

Generelles Beschäftigungsverbot

Sechs Wochen vor dem ärztlich festgestellten mutmaßlichen Entbindungstermin dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht mehr beschäftigt werden. Sie können sich aber freiwillig zur Arbeitsleistung bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Von dem achtwöchigen Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kann die Arbeitnehmerin hingegen nicht abweichen: Sie darf in dieser Zeit nicht beschäftigt werden, selbst wenn sie wollte.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Das individuelle Beschäftigungsverbot ist in § 3 Absatz 1 MuSchG verankert. Dort heißt es, „werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist“. Demnach können normale Beschwerden der Schwangerschaft (Erbrechen bei bestimmten Gerüchen), aber auch das Vorliegen einer Risikoschwangerschaft oder die Neigung zu Fehlgeburten, im Ausnahmefall auch besonderer psychischer Stress, ein individuelles Beschäftigungsverbot begründen. Für die Aussprache eines individuellen Beschäftigungsverbots durch den Arzt ist maßgeblich, ob durch die

Fortführung der Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind konkret gefährdet wird, und nicht, ob von dem Arbeitsplatz eine spezielle Gefährdung ausgeht. Das individuelle Beschäftigungsverbot kann alle Tätigkeiten bis zum Eintritt der gesetzlichen Schutzfristen oder nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten untersagen.

Arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot

Das arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG zielt nicht auf den Gesundheitszustand der werdenden Mutter ab, sondern auf die Tätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft. Der Arbeitgeber hat nach der Mutterschutzverordnung und weiteren Rechtsvorschriften rechtzeitig eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Dabei hat er Art, Ausmaß und Dauer einer Gefährdung zu analysieren und entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Im MuSchG sind konkrete Tätigkeiten aufgeführt und in der Mutterschutzverordnung konkretisiert. Darüber hinaus ist im Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt, dass werdende Mütter, die sogenannten „biologischen Arbeitsstoffen“ ausgesetzt sind, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten und bezahlt werden müssen. Kann eine Schwangere nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden, kann der Arbeitgeber sie nach billigem Ermessen umsetzen.

Biostoffe sind z.B. Erreger für Infektionskrankheiten wie Röteln, Masern, Windpocken und Keuchhusten usw. in der Jugendhilfe, MRSA, Hepatitis usw. in der Altenhilfe oder auch in der Behindertenhilfe oder Sozialpsychiatrie. Eine Gefährdung muss angenommen werden, wenn eine fehlende Immunität vorliegt. Die Dauer der Beschäftigungsverbote bei den Erkrankungen ist ganz unterschiedlich, bei Masern, Mumps und Windpocken z.B. für die gesamte Schwangerschaft, bei Röteln und Ringelröteln bis zur 20. Schwangerschaftswoche.

Im Gegensatz zum individuellen wird das generelle Beschäftigungsverbot nicht vom betreuenden Arzt, sondern vom Arbeitgeber auf Grundlage „seiner“ Gefährdungsbeurteilung und meist in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt ausgesprochen.

Pflichten des Arbeitgebers

Ist eine Gefährdung zu befürchten, muss die Gefährdung ausgeschlossen werden, der Arbeitsplatz entsprechend verändert, die Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt oder von der Arbeit freigestellt werden. Bevor ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden kann, muss der Arbeitgeber nach anderen Möglichkeiten suchen, wie eine Gefährdung für die Schwangere vermieden werden kann. Erst wenn eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (z.B. auch ein Teilzeitarbeitsplatz) oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht möglich oder zumutbar ist, kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Ein Beschäftigungsverbot ist das letzte Mittel!

Es geht auch anders

Dies kann man am Beispiel Diakonie Klinikum Schwäbisch Hall sehen: Dort wird ein Beschäftigungsverbot nur in den seltensten Fällen erteilt. In der Regel können schwangere Kolleginnen bis zu den gesetzlichen Schutzfristen arbeiten. Sie werden während dieser Zeit aus gefährlichen Bereichen herausgenommen und nach Möglichkeit durch andere Kolleginnen und Kollegen ersetzt.

Gegenseitige Unterstützung ist hierbei natürlich Voraussetzung.

Außerdem gibt es im Diakonieklinikum Schwäbisch Hall eine sehr engagierte Betriebsärztin, die sich um die Belange schwangerer Kolleginnen kümmert.

Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot

Das Bundesarbeitsgericht ermöglicht in seinem Urteil vom 11. November 1998 dem Arzt, ausnahmsweise auch ein vorläufiges Beschäftigungsverbot auszusprechen. Wenn aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen können, weil eine fachkundige Überprüfung des Arbeitsplatzes nicht stattgefunden hat, kann bis zur endgültigen Klärung des Sachverhalts das vorläufige Beschäftigungsverbot durch einen Arzt ausgesprochen werden.

Lohnfortzahlung

Für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit haben die Frauen Anspruch auf Lohnfortzahlung für den Zeitraum von sechs Wochen, anschließend erhalten

sie von der Krankenkasse Krankengeld und vom Arbeitgeber - abhängig von der Beschäftigungsdauer - Zuschuss zum Krankengeld (§ 22 AVR-Wü/I).

Während eines Beschäftigungsverbots dürfen der Mitarbeiterin keine finanzielle Nachteile entstehen. Die Mitarbeiterin erhält sowohl während einem individuellen als auch bei einem generellen arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot einen „Mutterschaftslohn“ nach § 11 Mutterschutzgesetz. Dieser beträgt mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft, also auch Zulagen und Zeitzuschläge, auch wenn die Mutter diese Arbeit nicht mehr erbringen darf.

Der Arbeitgeber erhält diesen Mutterschaftslohn über das „Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendung für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) voll erstattet, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Das heißt, den Arbeitgeber kostet ein Beschäftigungsverbot nichts. Es kann also sofort eine Vertretung für die werdende Mutter eingestellt werden. In der Praxis erfolgt dies unserer Kenntnis nach nicht und ist auch den Mitarbeitenden und der MAV nicht bekannt.

Folgen eines fälschlicherweise ausgesprochenen Beschäftigungsverbots

Finanzielle Interessen der Arbeitnehmerin oder anderer Beteiligter dürfen nicht dazu führen, dass anstelle einer Arbeitsunfähigkeit ein Beschäftigungsverbot attestiert wird. Neben zivilrechtlichen Ansprüchen, können sich nach § 278 Strafgesetzbuch bei vorsätzlichem Handeln auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben.

Beschäftigungsverbote aus Sicht der werdenden Mutter

Frau könnte nun sagen: super, einige Monate Urlaub mit Lohnfortzahlung. Aber: werdende Mütter haben unter Umständen ein Interesse daran, nicht zu lange aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen zu sein. Aus diesem Grund steigen viele Mütter kurz nach der Geburt und während der Elternzeit unmittelbar wieder in ihren Beruf ein. Durch ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft sind sie länger aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen oder können z.B. ihre Ausbildung nicht abschließen.

MAV-Mitglieder sind unter Umständen doppelt betroffen, da sie durch ein Beschäftigungsverbot - ggf. mit einem Verbot, die Einrichtung zu betreten - auch noch an der Ausübung ihres Amtes gehindert werden.

Laut § 18 MVG.Wü ruht Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung, wenn die Mitarbeiterin voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte gehindert ist.

Ein Ersatzmitglied rückt nach.

Wenn sich in einer Einrichtung herumspricht, dass für eine schwangere Frauen sofort ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, könnte es unter Umständen passieren, dass Kolleginnen ihre Schwangerschaft erst später dem Arbeitgeber mitteilen. Es wäre fatal, wenn dadurch eine Gefährdung der werdenden Mutter oder des Kindes entstehen würde.

Mitbestimmungsmöglichkeiten der MAV

Die MAV soll im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 35 MVG.Wü für die Einhaltung arbeitssozial- und dienstrechtlicher Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen (Abs. 3 b), für Gleichstellung von Frauen und Männern (Abs. 3 e) und die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger und für eine ihren Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung (Abs. 3 d) eintreten.

Dies gilt natürlich auch in Bezug auf schwangere Arbeitnehmerinnen.

Eine wichtige Rolle spielen auch die Mitbestimmungsrechte der MAV beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung nach § 40 b) MVG.Wü, hierunter fällt u.a. auch die Gefährdungsbeurteilung (KGH.EKD II-0124/N24-07 vom 9.7.2007). Die Mitarbeitervertretung muss über das Ergebnis der Beurteilung und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen in Kenntnis gesetzt werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Chancengleichheit für Frauen und Männer

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung waren jahrelang eine Männerdomäne. Aber Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung sind geschlechtsneutral, könnte man/frau meinen. Wenn Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplätze angegangen werden, verbessern sich damit automatisch die Arbeitsbedingungen beider Geschlechter. So lautet jedenfalls die gängige Auffassung. Das ist richtig und falsch zugleich. In vielen Betrieben war und ist gerade der Arbeitsschutz – auch in den Mitarbeitendenvertretungen – ein »Männerthema«. Und damit wurden frauenspezifische Gesichtspunkte (ungewollt) häufig vernachlässigt. Arbeitsschutz und Frauen, das taucht bis heute häufig nur unter dem Stichwort Schwangerschaft auf. Ein Beispiel dafür ist, wenn Schwangere aufgrund der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben oder mit bestimmten Stoffen nicht arbeiten dürfen.

Es kommt jedoch auch im Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung auf den Frauenblick an. Aus der betrieblichen Realität: In der Werkstatt für Menschen mit Behinderung, in dem die Kolleginnen und Kollegen mit Maschinen arbeiten, ein hoher Geräuschpegel herrscht oder schwere Lasten zu transportieren sind, wird der Arbeitsschutz

selbstverständlich groß geschrieben. Allerdings wird dabei nicht überlegt, ob sich diese Belastungen ggf. auf Frauen anders auswirken als auf Männer. Auch dort wo der Arbeitsschutz eine große Rolle spielt, werden Bedürfnisse und Interessen von Frauen oft nicht berücksichtigt, z.B. wird Schutzkleidung (Arbeitsschuhe, Handschuhe u.ä.) oft nur in großen Größen vorgehalten, die für Frauen nicht geeignet sind.

Häufig wurden Frauen in der Vergangenheit im Arbeits- und Gesundheitsschutz übersehen. »Frauenjobs« seien eben nicht so gefährlich wie »Männerjobs«. Tatsächlich sagen uns die Statistiken, dass Frauen seltener Arbeitsunfälle erleiden und anerkannte Berufskrankheiten bekommen. Blicken wir etwas genauer hin, stellen wir fest, dass im Katalog der Berufskrankheiten überwiegend Berufskrankheiten zu finden sind, die eher mit typischen »Männerarbeitsplätzen« verbunden sind. Folgen psychischer Belastungen in psychosozialen Berufen kommen bei den Berufskrankheiten nicht vor.

Nicht nur im Arbeits- und Gesundheitsschutz als einem Aspekt der Gesundheitspolitik kommen Frauen zu kurz. Mensch gleich Mann, so lautet die

Gleichung allgemein im deutschen Gesundheitssystem. So werden Arzneimittel in aller Regel an Männern zwischen 20 und 40 Jahren getestet und Dosierungsempfehlungen an »ihm« orientiert. Krankheiten wie der Herzinfarkt werden in Lehrbüchern ausschließlich anhand männlicher Symptome beschrieben. Dabei sind Herzinfarkte die häufigste Todesursache von Frauen, wie der Frauen-Gesundheitsbericht der Bundesregierung 2001 feststellt.

Die menschengerechte Ausgestaltung der Arbeitswelt bedeutet gesunde Arbeitsplätze für Männer und Frauen. Chancengleichheit und betriebliche Gesundheitsförderung sollten nicht als zwei getrennte Politikfelder betrachten werden! Die Lebens- und Arbeitsbedingungen beider Geschlechter sollten in den Mittelpunkt gestellt werden. Es ist erforderlich zu überlegen, wie die durchaus unterschiedlichen Arbeitsbedingungen beider Geschlechter, verbessert werden können. Und dazu braucht es Frauen und Männer, die sich einmischen!

Frauen und betriebliche Gesundheitsförderung, das heißt, den Blick nicht nur auf den Betrieb zu richten. Auch die den Geschlechtern außerhalb der Erwerbstätigkeit zugeschriebenen Rollen und Aufgaben müssen im Blickpunkt stehen. Für viele Kolleginnen beginnt nach der Arbeit der zweite Teil des Arbeitstags. Wie selbstverständlich sind sie neben Beruf noch für Haushalt und Familie zuständig. Daraus resultieren Belastungen, die wiederum auf ihre berufliche Tätigkeit zurück wirken. Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung muss das ganze Leben von Männern und Frauen im Blick haben.

Damit Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen bei den jeweiligen Zielgruppen ankommen, von diesen angenommen werden und die gewünschte Wirkung entfalten können, müssen

- alle Maßnahmen bei der Vorbereitung, Planung, Durchführung und der Ergebnismessung daraufhin überprüft werden, ob sie die Lebenswelten von Frauen und Männern angemessen berücksichtigen;
- spezifische Potentiale von Frauen und Männern für die Prävention und Gesundheitsförderung ausgelotet werden;
- Zugangswege und Methoden geschlechtergerecht ausgestaltet werden;
- gezielte Maßnahmen dort entwickelt werden, wo Frauen und/oder Männer einen Nachholbedarf haben.

Dabei sollte sowohl eine Verhältnisorientierung als auch eine Verhaltensorientierung in gesundheitsfördernden Interventionen Berücksichtigung finden. Insbesondere sollten Ressourcen gestärkt werden, um gesundheitsorientierte Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen zu fördern.

Die Mitarbeitendenvertretung hat eine Mitbestimmung nach § 40 b) MVG.Wü bei „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“ und muss in diesem Rahmen beim betrieblichen Gesundheitsschutz mitbestimmen. Hier kann sie das Thema mit einbringen. Zudem hat die Mitarbeitendenvertretung über das Initiativrecht nach § 47 MVG.Wü die Möglichkeit, Dinge zum betrieblichen Gesundheitsschutz auf den Weg zu bringen. Diese Möglichkeit sollte die Mitarbeitendenvertretung nützen.

Unter folgenden Links finden sich Informationen zum Thema Frauen- und Männergesundheit

- Betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen und Männer am Beispiel Stress
- http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/HBS-BGF-Stress.pdf
- Dokumentation des 6. gemeinsamen Präventionskongresses des Bundesministeriums für Gesundheit und der Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e. V. am 28. Juni 2013 in München
- <http://www.bvpraevention.de/cms/index.asp?inst=bvpg&snr=9430&t=Kongressdokumentation>
- Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten - neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigungsverhältnisse https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/gfmk_bericht2012.pdf
- Geschlechterperspektiven im Gesundheitsschutz
- https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB40581.pdf
- www.frauengesundheitsportal.de
- www.maennergesundheitsportal.de

Vom alten Eisen zum Silberschatz*

"Den Silberschatz des Alters
zu entdecken
wird die Herausforderung
der nächsten Jahre sein."
(Ursula von der Leyen 2010)

Die Gewinnung von Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung wird zunehmend schwieriger. In der Altenpflege wird sich das Problem allein durch eine größere Anzahl alter Menschen mit einem erhöhten Pflegebedarf zuspitzen, wenn geeignete Gegenmaßnahmen unterbleiben. Aber auch in der Jugend- und Behindertenhilfe kommen Mitarbeitende in höherem Alter an ihre Grenzen. Mehr Ausbildungskapazitäten, eine generalistische Pflegeausbildung, die Absenkung des Qualifikationsniveaus von Bewerberinnen, die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte oder die Steigerung des Arbeitsvolumens von Teilzeitkräften stellen nur unzureichende Maßnahmen zur Problemlösung dar oder verschärfen sogar die Problemlage.

Vor dem Hintergrund der kurzen Berufsverweildauer von Pflegekräften müssen die Aufgabenfelder zu Berufen mit lebenslanger Perspektive entwickelt werden, um auch älteren Mitarbeitenden einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten. Der in der Zukunft unverzichtbare Einsatz von erheblich mehr älterem Pflege- und Betreuungspersonal und der Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre verlangt neben einem Umdenkungsprozess vor allem eine strategische Neuorientierung hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es braucht Lösungen im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Berufsverweildauer zu verlängern. In der Pflege und in der Betreuung ist der Frauenanteil erheblich (2011: 83% lt. Bundesagentur für Arbeit). Diese Frauen haben häufig eine unterbrochene Berufsbiografie, so dass für sie zudem ein frühzeitiger Renteneintritt kaum denkbar ist.

Die Mitarbeitendenvertretung hat laut § 35 Abs. 3 d) MVG.Wü die Aufgabe, „die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter und älterer Personen in der Dienststelle zu fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung einzutreten“.

Die Mitarbeitendenvertretungen können sich auch schon heute dafür einsetzen, dass wenigstens die Möglichkeiten, die gesetzliche und arbeitsrechtliche Bestimmungen als erhöhten Schutz der Kolleginnen und Kollegen bieten, genutzt und umgesetzt werden. Über das Initiativrecht (§ 47 MVG.Wü) und das konkrete Mitbestimmungsrecht im MVG.Wü § 40 b) „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“ oder bei der Arbeitszeit nach MVG.Wü § 40 d) können Maßnahmen auf den Weg gebracht werden, die für die älteren Kolleginnen (und Kollegen) eine Erleichterung schaffen.

Bei der Arbeitszeit nach § 40 d) MVG.Wü kann/muss die Mitarbeitendenvertretung z.B. darauf achten, dass

- bei der Ausweitung der Arbeitszeit im Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für Bereitschaftsdienste) bei der Durchführung der Gefährdungsanalyse auf die Belange älterer Mitarbeitenden geachtet wird und die Maßnahmen zur Gegensteuerung speziell ältere Mitarbeitende berücksichtigt (§ 45 AVR-Wü Teil 3.3);
- eine Dienstvereinbarung zur Verkürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden nach § 7 Arbeitszeitgesetz nur abgeschlossen wird, wenn die Belange der älteren Mitarbeitenden berücksichtigt sind. Eine solche Dienstvereinbarung muss man/frau nicht abschließen;
- Nachtarbeitnehmer/innen ab dem 50. Lebensjahr ihr Recht auf eine jährliche arbeitsmedizinische Untersuchung lt. § 6 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz kennen und wahrnehmen können;
- Nachtarbeitnehmer/innen (unabhängig vom Alter) lt. § 6 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz nach

* Vom alten Eisen zum Silberschatz - Titel eines Demografiekongresses 2013

arbeitsmedizinischer Feststellung der Gesundheitsgefährdung auf einen Tagarbeitsplatz versetzt werden müssen.

Beim Gesundheitsschutz

schreibt die DGUV V2 vor, dass für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsanalyse vorzunehmen ist, hier ist insbesondere auf die Belange älterer Mitarbeitender zu achten.

- Bei der betriebspezifischen Betreuung nach der DGUV V2 müssen ältere Mitarbeitende gesondert berücksichtigt werden.
- Beim Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84 Abs. 2 SGB IX, bei dem die Mitarbeitendenvertretung zu beteiligen ist, muss sie darauf achten, dass besonders die langjährigen, älteren Beschäftigten nicht „hinausgedrängt“ werden.
- Die Bildschirmordnung der AVR-Wü/I Teil 6 § 6 Abs. 1.) schreibt vor, dass „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr erstmalig an Bildschirmarbeitsplätzen nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden dürfen“.
- Auch im SGB IX gibt es für ältere schwerbehinderte Mitarbeitende gesonderte Regelungen.

Auch beim Kündigungsschutz

gibt es einen erhöhten Schutz für langjährige und ältere Mitarbeitende:

- nach dem 40. Lebensjahr und nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit können Mitarbeitende nach § 34 AVR-Wü/I „nur aus einem wichtigen Grund“ gekündigt werden;
- nach § 30 und 31 AVR-Wü alt haben langjährige Mitarbeitende (die vor 2009 eingestellt wurden) zudem einen erhöhten Kündigungsschutz.

Mitarbeitende haben natürlich immer die Möglichkeit, **Teilzeit** zu arbeiten. Sie haben hierauf aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder den AVR-Wü/I einen Anspruch. Allerdings können sich dies viele Mitarbeitenden einfach nicht leisten. Die MAV muss darauf achten, dass Mitarbeitende nicht dazu gedrängt werden, in Teilzeit zu gehen, weil sie die Arbeit nicht mehr „schaffen“. Die MAV muss darauf hinwirken, dass dagegen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, damit die Mitar-

beitenden weiterhin ihre Arbeit auch in Vollzeit leisten können.

Vorläufig bis 31.12.2018 gilt noch der **Altersteilzeit-Tarifvertrag** (TV FlexAZ, AVR-Wü/I Teil 5), der ebenfalls eine Möglichkeit bietet, früher aus dem Arbeitsleben auszusteigen (Blockmodell) oder in Teilzeit zu arbeiten, um Belastungen zu verringern. Ob es nach 2017 eine Anschlussregelung gibt, hängt von den Tarifverhandlungen in diesem Jahr ab.

Zur Entlastung gibt es auch die Möglichkeit, durch ärztliche Bescheinigung, ggf. ein „Verbot“ bestimmter Tätigkeiten, diese nicht mehr machen zu müssen.

Aber Achtung: Die Mitarbeitenden haben einen Vertrag mit arbeitsvertraglichen Pflichten, die sie weiter erfüllen müssen! Würde einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter ärztlich bescheinigt, dass sie/er ihre/seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr erfüllen kann, könnte dies auch zu einer Kündigung genützt werden.

Die Mitarbeitendenvertretung kann/muss - sowohl im Interesse der Mitarbeitenden als auch im Interesse der Dienststelle - an vielen Stellen darauf hinwirken, dass auch ältere Mitarbeitende ihre Arbeit weiterhin gut erledigen können. Mit Blick auf die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen muss sie die Diskussion darüber anregen, wie die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden so gestaltet werden können, dass ein langjähriger Verbleib im Beruf und in der Dienststelle möglich ist.



© Rainer Sturm / pixelio.de

Materialliste zum Thema Gleichstellung

Auf der AGMAV-Webseite www.agmav.diakoniewuerttemberg.de finden sich Links und Artikel zum Thema.

In den AGMAV-Mitteilungen 110 wurde ein Merkblatt zu Mutterschutz und Elternzeit aktualisiert veröffentlicht. Diese ist auf der Webseite beim AK Gleichstellung sowie unter Arbeitshilfen zu finden.

Familienbewusste Personalpolitik

Zu beziehen (herunterladen oder als Broschüre zu bestellen) über das Ministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend www.bmfsfj.de/ „Publikationen“ / Suchbegriff

- Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Familienbewusste Personalpolitik für Väter - so funktioniert's!
Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können
- Mit Familienfreundlichkeit Personal gewinnen
Leitfaden für Personalmarketing Familienbewusste Arbeitszeiten
- Partnerschaftliche Vereinbarkeit - Die Rolle der Betriebe - Kurzbericht
- Familienfreundlichkeit im Dialog
Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie
- Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Das Magazin von "Erfolgsfaktor Familie" - Ausgabe 3
- Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen
Leitfaden für eine praxisorientierte interne Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

- Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen
- Familienbewusste Arbeitszeiten
- Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen
- Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016
- Zeit für Familie und Beruf - Elterngeld planen
- Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit
- ElterngeldPlus: Neue Chancen für Betriebe und Beschäftigte

Sprache

- „Sie ist unser bester Mann“ - Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache
- Diakonisches Werk Deutschland Referat-fuer-Chancengleichheit@ekd.de



Materialliste zum Thema Gleichstellung

Sexuelle Belästigung

- „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern“ (DGB Download 36 Seiten) Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen
- Handlungshilfe Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz „Nicht mit mir!“
Eine ausführliche Handlungshilfe mit zahlreichen Praxistipps Verpackungseinheit/Preis: 5 Expl./5,00 EUR Artikel Nr.: 212912 Vertrieb: IVB Direktmarketing GmbH
- Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte - (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
- 4. Bilanz Chancengleichheit (88 Seiten)
- Erfolgreiche Initiativen unterstützen - Potenziale aufzeigen
- 5. Bilanz Chancengleichheit – Chancengleichheit auf einem guten Weg (122 Seiten)
- Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung (50 Seiten)
- Das neue Elterngeld - Umsetzung in der betrieblichen Praxis (32 Seiten)
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (DGB Download 19 Seiten)

Nur zum Herunterladen :

- Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (69 Seiten)
- Früher beruflicher Einstieg von Eltern (58 Seiten)
- Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeber-Attraktivität (15 Seiten)
- Familienfreundlichkeit im Betrieb - Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung (45 Seiten)
- Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften (13 Seiten)
- Gewinnen mit Familie - Effekte von Familienfreundlichkeit (31 Seiten)
- Monitor Familienforschung - Ausgabe 21
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende (67 Seiten)
- Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb (44 Seiten)
- Führungskräfte und Familie – Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können (43 Seiten)

Impressum

AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Ursel Spannagel, Christian Lawan, Susanne Haase
Bildnachweis: Cartoons mit freundlicher Genehmigung von Harm Bengen, Amelie Glienke (HOGLI), Martin Perscheid, Thomas Pläßmann, Miriam Wurster;
Fotos soweit nicht anders angegeben privat v.i.S.d.P.: Uli Maier
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm