

FORUM

Aktuelles aus der dbb frauenvertretung Hessen

Ausgabe 05/ 2010

„Stets habe ich so geredet,
dass Mut zum Handeln
und nicht Verzagtheit die Folge sein sollte.“

Carl Friedrich von Weizsäcker

- Chancengleichheit bei der Dienstrechtsmodernisierung - Gespräch mit der CDU Fraktion
- Bericht der Hessischen Landesregierung – Noch keine Gleichstellung aber deutliche Fortschritte – Immer noch zu wenig Frauen in Führungspositionen
- Betreuung unter Dreijähriger auf über 19 Prozent ausgebaut

Chancengleichheit bei der Dienstrechtsmodernisierung – Gespräch mit CDU Fraktion



v.l.n.r.: Claudia Ravensburg, MdL, CDU Fraktion, Ute Wiegand-Fleischhacker, stv. Vorsitzende dbb Hessen, Ilona Piltz, stv. Vorsitzende dbb Frauenvertretung Hessen, Alexander Bauer, MdL, CDU Fraktion, innenpolitischer Sprecher

Der Vorstand der dbb Frauenvertretung Hessen nahm den vorliegenden Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Erstes Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (DRModG) sowie die von Seiten des Hessischen Sozialministeriums angestrebte Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zum Anlass, mit allen im Hessischen Landtag vertretenen Fraktionen ins Gespräch zu kommen.

Anfang November fand das Gespräch mit dem neuen innenpolitischen Sprecher der CDU Fraktion im Hessischen Landtag, **Alexander Bauer**, MdL, und **Claudia Ravensburg**, MdL, Mitglied in den Arbeitskreisen Arbeit, Familie und Gesundheit und Kulturpolitik im Hessischen Landtag, statt.

Ute Wiegand-Fleischhacker forderte im Gespräch ein, die Aspekte der Chancengleichheit im Gesetzentwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes (DRMoDG) zu berücksichtigen. Diese Forderung war zuvor seitens des dbb Hessen im Rahmen der Anhörung des Innenausschusses des Hessischen Landtags am 26. August 2010 zum DRModG, an der neben dem Landesvorsitzenden Walter Spieß auch die stellvertretende Landesvorsitzende Ute Wiegand-Fleischhacker teilnahm, ebenfalls dargestellt worden.

Es gelte insbesondere, so Wiegand-Fleischhacker, die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen bei den Zeiten des abschlagsfreien Pensionseintritts bei Schicht- und Wechselschicht als Vollzeitbeschäftigung zu werten. Zusätzlich werde die Berücksichtigung der von Teilzeitbeschäftigten abgeleisteten Zeiten bezüglich der Berechnung des abschlagsfreien Pensionseintritts wegen langjähriger Tätigkeit (45 Jahre beziehungsweise 40 Jahre) als Vollzeitbeschäftigung eingefordert. Es sei zwar nicht auszuschließen, dass dies beabsichtigt sei, jedoch lasse sich dies aus dem vorliegenden Gesetzeswortlaut nicht eindeutig und klar ableiten. Eine Klarstellung sei erforderlich. Auch sei es erforderlich, die Ausbildungszeiten in die Berechnungsgrundlagen der Abschlagsfreiheit für langjährig tätige mit einzubeziehen.

Abgeordneter Alexander Bauer sagte zu, sich umgehend für dieses Thema einzusetzen. Die positive Rückmeldung liegt dem Vorstand der dbb Frauenvertretung Hessen bereits vor.

Mit Claudia Ravensburg, MdL, wurden die derzeitigen Regelungen des **Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes** – HGIG - diskutiert. Die von Seiten des Hessischen Sozialministeriums forcierte Novellierung des Gesetzes sei grundsätzlich entbehrlich, das Gesetz habe sich seit dessen Einführung im Jahr 1994 bewährt. Keinesfalls dürfe die beabsichtigte Novellierung eine Verschlechterung zur Folge haben, so Ute Wiegand-Fleischhacker.

Mit Blick auf das Thema der Besetzung mit **Frauen in Führungspositionen** stellte Wiegand-Fleischhacker fest, dass es derzeit keinen Grund gebe, sich zurück zu lehnen. Vieles sei noch zu tun.

Bericht der Hessischen Landesregierung - Frauen im öffentlichen Dienst:

Noch keine Gleichstellung – aber deutliche Fortschritte

Ute Wiegand-Fleischhacker, Vorsitzende der dbb Frauenvertretung Hessen und zugleich stellvertretende Landesvorsitzende des dbb Hessen schließt sich der Aussage von Staatssekretärin Petra Müller-Klepper an: „Immer noch zu wenig Frauen in Führungspositionen!“

Die Politik für Chancengleichheit im öffentlichen Dienst Hessens verzeichnet messbare Erfolge. Dies dokumentiert der Bericht über die Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) in den Jahren 2005 bis 2008, den das Sozialministerium dem Landtag zugeleitet hat. „Es sind erhebliche Fortschritte zu verzeichnen – auch wenn die Chancengleichheit sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen noch nicht umfassend erreicht sind. Das Gesetz wirkt und wird weiter gebraucht“, erklärte Staatssekretärin Petra Müller-Klepper heute in Wiesbaden.

Der Bericht belege die positive Entwicklung, offenbare aber auch die noch bestehenden Lücken. „Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz, das seit mehr als 16 Jahren in Kraft ist, ist nicht überflüssig, sondern wird auch in Zukunft ein wichtiges Instrument bleiben.“

Frauen haben nur 12 Prozent der Führungspositionen inne

Frauen hätten mittlerweile ungleich bessere Chancen, beruflich aufzusteigen und Beruf und Familie zu vereinbaren, als dies vor Inkrafttreten des HGIG der Fall war. „Dennoch sind sie bis heute in den Führungspositionen von Landesverwaltung und Kommunen unterrepräsentiert. Auch hier Chancengleichheit herzustellen, wird die politische Herausforderung der nächsten Jahre sein“, so Petra Müller-Klepper. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe B, die Führungskräften in der Landesverwaltung vorbehalten ist, sei zwar um 4,1 Prozent gestiegen, mit insgesamt 12,3 Prozent aber noch immer viel zu gering. Auch an den Hochschulen hätten die Frauen aufgeholt, seien aber mit einem Anteil von 19 Prozent an den Professuren nach wie vor unterrepräsentiert. Immerhin habe sich der Anteil der Professorinnen in den letzten zehn Jahren verdoppelt.

Mehr Frauen in Vollzeitbeschäftigung - Parität im höheren Dienst fast erreicht

Obwohl die Zahl der Beschäftigten insgesamt rückläufig war, ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten in der Landesverwaltung von 38,7 auf 40,8 Prozent gestiegen. „Es ist aber nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ eine positive Entwicklung festzustellen: Der Frauenanteil im höheren Dienst ist beachtlich gestiegen“, teilte die Staatssekretärin mit. Dort seien die weiblichen Angestellten in Vollzeit 2008 mit ihren männlichen Kollegen fast gleichgezogen (zirka 47 Prozent). Der Anteil der Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A sei um 5 Prozent auf 33,6 Prozent gestiegen. Bei den Gerichten habe sich die Zahl der Richterinnen ebenfalls auf etwa ein Drittel der Richterschaft erhöht. Speziell in der Arbeitsgerichtsbarkeit seien Richterinnen seit 2008 erstmals nicht mehr unterrepräsentiert.

Teilzeit ist Frauendomäne – in Führungspositionen kaum zu finden

Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in der Landesverwaltung und in den Kommunen umfangreich und vielfältig, wie der Bericht aufzeigt. „Sie werden allerdings fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Deshalb sind ungleich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt als Männer“, erläuterte Petra Müller-Klepper.

Teilzeitbeschäftigung sei eine Domäne der Frauen im gehobenen und mittleren Dienst und werde im höheren Dienst offenkundig als Karrierebremse betrachtet. „Die höchsten weiblichen Teilzeitquoten hat der mittlere Dienst mit 91,7 Prozent zu verzeichnen, die niedrigsten der höhere Dienst mit 63,3 Prozent. Je höher die Besoldung, desto seltener wählen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung“, skizzierte Petra Müller-Klepper.

Frauen fürchteten offenbar um ihre Karriere- und Aufstiegschancen, wenn sie nicht in „klassisch männlicher“ Weise jederzeit beruflich präsent sein können. „Es herrscht immer noch der Anwesenheitsmythos. Wer lange im Büro und permanent erreichbar ist, mit dem wird hohe Leistungsfähigkeit assoziiert.“ Teilzeit sei in Führungspositionen selten anzutreffen, so dass es nicht verwundere, dass die Führungspositionen im öffentlichen Dienst nach wie vor männerdominiert seien.

„Diese Problematik muss für die Zukunft Ansporn sein, Chancengleichheitspolitik stärker als bisher an die männlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu adressieren. Denn nur wenn sie bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ähnlich großes Engagement entwickeln wie die Frauen, wird sich Teilzeitbeschäftigung zu einer normalen, den beruflichen Aufstieg nicht behindernden Form der Erwerbstätigkeit entwickeln“, forderte die Staatssekretärin. Sie wies darauf hin, dass das Gleichberechtigungsgesetz dem Prinzip des Gender Mainstreamings verpflichtet ist und somit beide Geschlechter in den Fokus von Chancengleichheitspolitik nimmt. Es habe mit der Installierung der Frauenbeauftragten und der Verpflichtung der Dienststellen zur quantitativen wie qualitativen Frauenförderung erheblich zur Chancengleichheit in der hessischen Landesverwaltung beigetragen.

Quelle: Hessisches Sozialministerium, www.hsm.hessen.de

Betreuung für unter Dreijährige auf über 19 Prozent ausgebaut

Die Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren bezogen auf alle Kinder gleichen Alters erreichte im März 2010 in Hessen 19,3 Prozent. Wie das Hessische Statistische Landesamt mitteilt, setzte sich damit der Trend der vergangenen Jahre fort. Im Jahr 2009 lag die Betreuungsquote bei 16,3 Prozent.

Von den in Hessen insgesamt 30 200 belegten Betreuungsplätzen für unter Dreijährige wurden gut 81 Prozent in Tageseinrichtungen (24 600) und knapp 19 Prozent (5600) in Tagespflege angeboten. Gegenüber dem Vorjahr stieg das Angebot um 4700 Plätze (19 Prozent). Der Ausbau erfolgte dabei mit gut 4100 Plätzen hauptsächlich in Tageseinrichtungen (20 Prozent). Die Plätze bei der Tagespflege konnten um 600 Plätze (zwölf Prozent) erhöht werden.

Regional sind die Landkreise und kreisfreien Städte sehr unterschiedlich aufgestellt. Mit einer Betreuungsquote von 25,4 Prozent belegte der Hochtaunuskreis unter den Landkreisen und kreisfreien Städten den Spitzenwert und löste damit Frankfurt am Main aus den Vorjahren ab. Diese hohe Betreuungsquote wurde allerdings von den Sonderstatusstädten Marburg (31,5 Prozent), Bad Homburg (30,4 Prozent) sowie Gießen (28,0 Prozent) übertroffen. Auch bei der Aufteilung der Plätze zwischen Tageseinrichtung und Tagespflege zeigen sich regional große Unterschiede. So deckt die Stadt Offenbach am Main ihr Platzangebot für unter Dreijährige relativ häufig durch Tagesmütter/-väter (knapp 32 Prozent); d.h., nur 68 Prozent der Plätze befanden sich in Tageseinrichtungen. Im Gegensatz dazu wurden die unter Dreijährigen im Landkreis Limburg-Weilburg nur in fünf Prozent durch eine(n) Tagesmutter/-vater und zu 95 Prozent in einer Tageseinrichtung betreut.

Quelle: www.statistik-hessen.de; Pressemeldung vom 08.11.2010

Erstes Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (1. DRModG) Änderungsentwurf der Regierungsfaktionen liegt vor

Die Gesetzesberatung des **1. DRModG** ist frei nach dem Motto „Kein Gesetzesentwurf verlässt den hessischen Landtag in der Form, wie er eingebracht wurde“, Bewegung in die positive Richtung gekommen, ohne dass allerdings das grundsätzliche Ziel – die Anhebung der Lebensarbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten analog den rentenrechtlichen Regelungen – von der **CDU/FDP Koalition** aufgegeben wurde.

Leider zeichnet sich auch derzeit nicht ab, dass mit der Anhebung der Lebensarbeitszeit im Beamtenbereich im Gegenzug ein Zeitplan zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden analog dem Tarifbereich festgeschrieben wird.

Der Änderungsantrag enthält auch keine weiteren besitzstandswahrenden Regelungen für „Altersteilzeiter“. In der **Drucksache 18/3126 vom 9.11.2010**, die in der Anlage beigefügt ist, haben nach erster Sichtung nunmehr die **Fraktionen der CDU und der FDP** in folgenden Punkten „nachgebessert“.

Die einzelnen Nachbesserungen sind nachfolgend aufgeführt:

Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten

Dem Anliegen des dbb Hessen aufgrund der eindeutigen höchstrichterlichen Rechtsprechung wegen mittelbarer Diskriminierung von der Quotelung der Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei längerfristigen Freistellungen abzusehen, wird im Änderungsantrag entsprochen.

Abschlagsfreiheit aufgrund langer Beschäftigungszeiten

Analog dem Rentenrecht sieht der ursprüngliche Gesetzesentwurf vor, dass Beamtinnen und Beamte, die 45 Jahre Beschäftigungszeiten aufweisen, weiter mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Pension gehen können. Im Falle der Dienstunfähigkeit reichen 40 Jahre (in der Übergangszeit 35 Jahre).

Daran hat sich mit der Vorlage des Änderungsantrags der CDU/FDP nichts geändert. Damit wird die Abschlagsfreiheit aufgrund langer Beschäftigungszeiten nicht auf die besondere Altersgrenze bzw. auf schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte erweitert.

Was leider mit diesem Gesetzesentwurf weiter offengeblieben ist, ist die Frage, ob abgeleistete Teilzeiten bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten wie Vollzeitbeschäftigung zählen.

Dies könnte allerdings auch außerhalb des Gesetzgebungsverfahrens durch Anwendungshinweise klar gestellt werden.

Antragsruhestand bei Schwerbehinderung

Für die Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bleibt es bei der bisherigen Antragsaltersgrenze von 60 Jahren. Die im ursprünglichen Gesetzesentwurf enthaltene schrittweise Erhöhung der Altersgrenze für die Abschlagsfreiheit bei Zurruhestellungen bleibt zwar erhalten, aber der maximale Versorgungsabschlag bleibt auf **10,8 v.H.** begrenzt.

Geht also die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte auf Antrag mehr als drei Jahre vor Erreichen seiner eigentlichen (ggf. im Übergangszeitraum individuellen) Lebensaltersgrenze in den Ruhestand, hat er nicht mehr als 10,8 v.H. Versorgungsabschlag hinzunehmen.

Besondere Altersgrenze bei Vollzugsdiensten

Wie bekannt wird nach dem ursprünglichen Gesetzesentwurf die besondere Altersgrenze bei den Vollzugsdiensten (Polizeivollzug, Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr, Justizvollzugsdienst) schrittweise von 60 Jahren auf 62 Jahre angehoben. Allerdings waren von dieser Anhebung die Vollzugsbeamtinnen und Beamten ausgenommen, die 20 Jahre besonders belastende Dienste (Schicht- und Wechselschichtdienst und weitere besonders belastende Dienste) ausgeübt hatten. Diese starre Grenze von 20 Jahren war auf Kritik bei der Anhörung gestoßen. Dem will man nun dadurch Rechnung tragen, dass man eine „**Staffelregelung**“ einführt.

Wer zwanzig Jahre zusammenbringt, tritt weiter mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Abschlag in den Ruhestand.

Bei Beamtinnen und Beamten, die fünfzehn Jahre in diesen Diensten tätig gewesen sind, beträgt die Altersgrenze 60 Jahre und sechs Monate; wer 10 Jahre aufweisen kann, erreicht die besondere Altersgrenze mit 61 Jahren.

Lehrerbereich

Ab dem Jahr 2029 entfällt die Sonderregelung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen hinsichtlich des Zeitpunkts des Eintritts in den Ruhestand. Sie werden dadurch dem allgemeinen Beamtenbereich gleichgestellt und treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand. Für Lehrkräfte, die auf Antrag vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden, bleibt es beim Ausscheiden zum Ende eines Schulhalbjahres.

Erschwerniszulagen:

Die bundeseinheitlichen Vorgaben, die in einer entsprechenden Verordnung geregelt sind, werden für Hessen weiterhin anwendbar erklärt und durch hessenspezifische Regelungen (z. B. im Bereich der Inneren Sicherheit und im Bereich der Justiz) ergänzt.

Soviel zum aktuellen Stand. Das Gesetz soll zum 1.1.2011 in Kraft treten. Der schrittweise Einstieg in die Erhöhung der Lebensaltersgrenzen erfolgt aber letztlich – jahrgangsbezogen – erst ab 1.1.2012.

Quelle: www.dbbhessen.de; Cooyright dbb Hessen

Impressum

dbb Frauenvertretung Hessen Helene-Stöcker-Str. 12, 64 521 Groß-Gerau

Tel.: 0 61 52 / 5 93 99

Fax: 0 61 52 / 9 41 91 20

Internet: www.dbb-frauen-hessen.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Ute Wiegand-Fleischhacker

E-Mail: vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de