

Frauenförderung im öffentlichen Dienst

- Anspruch und Wirklichkeit -

-

Vortrag beim AHD-Forum 2016

von

Cornelia Rogall-Grothe

Staatssekretärin a.D.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Tatsache, dass Sie in diesem Jahr die Frauenförderung in den Mittelpunkt Ihres Forums stellen, zeigt, dass die AhD dem Thema große – und ich möchte sagen die angemessene - Bedeutung beimisst.

Der Titel Ihres diesjährigen Forums „Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Anspruch und Wirklichkeit“ geht wie selbstverständlich davon aus, dass Frauenförderung stattzufinden hat, und dass es (nur) darauf ankomme, dem Anspruch daran auch tatsächlich gerecht zu werden. Bevor ich mich der Frage zuwende, ob Anspruch und Wirklichkeit übereinstimmen, gestatten Sie mir, zunächst die Prämisse zu reflektieren, Frauenförderung sei weiterhin erforderlich.

In rechtlicher Hinsicht wird im Grundgesetz, in den Beamtengesetzen und auch in den Tarifverträgen nicht nach Geschlecht unterschieden. Bekanntlich kommt es für den Zugang zum öffentlichen Dienst, ebenso wie für alle weiteren dienstrechtlichen Entscheidungen ausschließlich auf die Eignung, die Befähigung und auf die fachliche Leistung an. Zudem sieht Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes seit Ende 1994 vor, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Männer und Frauen werden somit nach denselben Kriterien eingestellt, befördert und bezahlt. Jedem, also Männern und Frauen, steht es im Rahmen dieser Kriterien und natürlich vorhandener Stellen frei, eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufzunehmen und seines bzw. ihres Glückes Schmied zu sein. So weit so gut. Wo liegt das Problem, könnte man fragen.

Meine Damen und Herren, ich kann Ihnen ganz persönlich sagen, dass ich einer Generation angehöre, die kein (ausgeprägtes) Problembewusstsein hatte und den Rechtsrahmen für ausreichend hielt. Das galt auch für Frauen. Diese Haltung spiegelte sich in der Realität wider. Jedenfalls verheiratete Frauen waren eher

nicht berufstätig. Spätestens, wenn Kinder geboren wurden, gaben sie in der Regel ihre Tätigkeit auf. Zwar gab es durchaus Frauen, die im öffentlichen Dienst tätig waren, das waren aber in der Regel Bereiche, in denen es dem typischen Rollenverständnis entsprach: Sie waren in Kindergärten als Erzieherinnen, in den Büros als Sekretärin und in den Schulen als Lehrerin tätig. Dass es selbstverständlich Ausnahmen gab, wonach Frauen auch in anderen Bereichen erfolgreich waren, will ich nur der Vollständigkeit halber erwähnen. Diese Ausnahmen bestätigten m.E. aber eher die Regel. Gründe für eine Tätigkeit in den genannten Bereichen waren zum einen, dass Frauen dort am ehesten Familie und Beruf – in dieser Reihenfolge – miteinander in Einklang bringen konnten, zum anderen, dass Frauen häufig, abgesehen vom Lehrerberuf, keine für den höheren Dienst erforderliche Ausbildung und Abschlüsse hatten. Dem gesellschaftlichen Mainstream entsprach es im übrigen, dass verheiratete Frauen, sofern sie überhaupt eine Berufstätigkeit aufnahmen (bis 1977 durften sie das nur, soweit das mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war!), lediglich ein Zubrot zum Gehalt des Mannes verdienten.

Um noch einmal meine persönlichen Erfahrungen zu bemühen: Ich kann Ihnen nicht sagen, wieviele Frauen Ende der 1970er Jahre in der Bundesverwaltung beschäftigt waren, denn entsprechende Berichtspflichten gab es nicht. Erst recht kann ich Ihnen nicht sagen, wieviele Frauen im höheren Dienst tätig waren. Im Bundesministerium des Innern (BMI), wo ich Anfang 1977 meine Tätigkeit aufgenommen hatte, waren es jedenfalls sehr wenige. Die Zahl der Referentinnen konnte man an einer Hand abzählen und nach meiner Erinnerung gab es zwei, allenfalls drei unverheiratete und kinderlose Referatsleiterinnen. Bei meinem Einstellungsgespräch wurde ich gefragt, ob ich beabsichtigte, Kinder zu bekommen und dann – wovon man wie selbstverständlich ausging – aufhören wollte zu arbeiten. Man dachte, nachdem die Einstellungsentscheidung positiv gefallen war, laut darüber nach, in welchem Bereich ich als Frau überhaupt einsetzbar sein könnte, denn die meisten Abteilungen schieden für Frauen a priori aus. Ich wurde schließlich dem Referat „Staatsangehörigkeitsrecht“ zugewiesen mit der Begründung (so wörtlich): *Dort war schon einmal eine Frau tätig und die war der beste Mann im Referat.*

Es dauerte noch einige Jahre, bis sich derartige Vorstellungen und Haltungen änderten. Nach und nach nahm die Zahl der Juristinnen zu, die in die Berufswelt, auch der Verwaltung, strebten – zuvörderst aber in den Richterberuf – der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wegen. Das stellte die Justiz offenbar vor große Probleme. Ich erinnere mich an öffentliche Äußerungen von Rudolf Wassermann, dem damaligen als liberaler Sozialdemokrat bekannten OLG-Präsidenten von Braunschweig, der angesichts der besseren Examensnoten von Juristinnen befürchtete, dass in der Justiz künftig überwiegend Frauen tätig sein

würden, was zu erheblichen Problemen wegen der Einsatzfähigkeit führen würde. Wassermann sagte, er sehe zu viele junge Damen in der Justiz, „*die einfach nicht leisten könnten, was Männer leisten*“, weil sie geradezu „*dreifach belastet*“ seien. Er wollte Frauen von der Justiz fernhalten, damit „*sie in Ruhe ihre Kinder bekommen und sie auch großziehen können*“. Nach meiner Erinnerung äußerte er auch die Befürchtung, dass die Justiz – ebenso wie die Grundschulen – an Ansehen verlieren könnte, wenn dort überwiegend Frauen tätig wären.

Soweit einige Anmerkungen zur Ausgangslage im Erwerbsleben und die Antwort auf die vorangestellte Frage, ob die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst überhaupt notwendig war. Die Kurzformel meiner Erfahrungen lautet: Ja, sie war es, trotz aller beamtenrechtlichen Grundsätze.

Und auch familienpolitisch blieb es nach meinen persönlichen Eindrücken lange Zeit immer noch bei dem common sense, dass die Familienarbeit eher den Frauen zukam.

Wo stehen wir heute? Ist alles im rechten Lot? Ich möchte beispielhaft - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - einige Stationen der Entwicklung bis heute aufzeigen, ob und wie sich Anspruch und Wirklichkeit entwickelt haben.

Es waren wohl die bessere Ausbildung der Frauen und die Änderung der gesellschaftlichen Vorstellungen, die zu einer Abkehr von der eingangs skizzierten rein rechtlichen Betrachtungsweise in Gleichstellungsfragen zu einem allmählichen Umdenken und damit zu einer Änderung der tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse geführt haben. Ich habe übrigens oft beobachtet, dass Väter, deren Töchter nach ihrem Studienabschluss ins Berufsleben eintreten, eine vollständige Wandlung ihrer Vorstellungen durchgemacht haben und Positionen vertreten haben, die sie in Bezug auf ihre Ehefrauen noch nicht eingenommen hatten.

Frauen wollten nach einer anspruchsvollen Ausbildung das Erlernte zur Anwendung bringen, ihr Können unter Beweis stellen und berufstätig sein. Sie wollten auch nicht länger vor die Alternative Beruf oder Familie gestellt sein, sondern beides mit einander vereinbaren.

Und so wurde aus der Frauenförderung eine Querschnittsaufgabe zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf ganz verschiedenen Ebenen. Die Veränderungen in der Gleichstellungspolitik spiegelten daher

- die veränderten Rollen- und Leitbilder in der Gesellschaft wider,
- prägten die Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz

- und wurden in den Gleichstellungsgesetzen (im engeren Sinne) festgehalten.

Auf diese verschiedenen Ebenen möchte ich näher eingehen:

Am wichtigsten scheint mir zu sein, dass sich die Rollen- und Leitbilder in den letzten Jahren deutlich verändert haben.

Die Leitbilder zu Familie und Erwerbsleben scheinen heute auf den ersten Blick klar und eindeutig. Sie merken schon, es kommt ein ABER: Denn auf den zweiten Blick sehe ich durchaus Widersprüche: Darauf komme ich gleich zurück.

Es ist heute selbstverständlich, dass Männer und Frauen berufstätig sind oder sein wollen. 60 % aller Paare mit kleinen Kindern wünschen sich heute eine partnerschaftliche Arbeitsteilung mit gleichen Chancen, für die Kinder da zu sein. Sie wollen gemeinsam auf Augenhöhe Verantwortung für die Familie und für das Familieneinkommen übernehmen. Musste man in meiner Generation noch begründen und teilweise rechtfertigen, dass man als Frau mit Kindern einer Berufstätigkeit nachging, scheint es mir heute nahezu umgekehrt zu sein. Eine Frau muss sich teilweise rechtfertigen, wenn sie keiner Berufstätigkeit nachgeht.

Auch in der beruflichen Qualifikation gibt es keine gravierenden Unterschiede mehr, zumindest dann, wenn noch keine Kinder geboren sind. Es geht um das ideale Leitbild der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das heute selbstverständlich geworden ist. Und auch die sog. Generation Y wird damit identifiziert, dass sowohl Männer wie Frauen auf der Suche nach der richtigen Balance zwischen Beruf und Familie sind. Im Vordergrund stehen nicht mehr nur das berufliche Fortkommen und/oder ein hohes Einkommen, sondern es geht auch um die Möglichkeit, privaten Interessen genügend Raum einräumen zu können.

Auf diese veränderten Ansprüche in der Gesellschaft hat die Politik schrittweise mit Gesetzen reagiert. Sie wollte damit sicherstellen, dass sich diese Vorstellungen auch in die Realität umsetzen lassen. Grundpfeiler dieser Entwicklung sind das Elterngeld und die Elternzeit, die zum Januar 2007 eingeführt wurden, sowie die familienbedingte Teilzeitarbeit.

Die Elternzeit löste die Erziehungszeit ab. Aus dem Erziehungsgeld wurde das Elterngeld. Die Einführung wurde damit begründet, dass *„Mütter und Väter...nicht frei darin sind, ihre Berufstätigkeit und ihr Familienleben so miteinander in Einklang zu bringen, wie es notwendig ist....“*. Ziel war, Familien bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage zu unterstützen und mehr Mut für mehr Kinder zu schaffen. Soweit das Ziel! Heute nehmen wohl alle Eltern das Elterngeld in Anspruch. Und immerhin jeder dritte Vater bezieht das Elterngeld

und bekommt mehr Zeit mit für sein Kind oder seine Kinder.

Der zweite wichtige Baustein für das Austarieren von Beruf und Familie ist die Teilzeit: Erst 1969 wurde die Möglichkeit familienbedingter Teilzeit eingeführt, allerdings zeitlich eng befristet auf zunächst sechs Jahre; die Frist wurde in späteren Jahren verlängert. Manche unter Ihnen erinnern sich vielleicht: Es wurde damals intensiv diskutiert, ob eine Teilzeittätigkeit überhaupt mit der vollständigen Hingabepflicht des Beamten vereinbar und damit verfassungskonform sei. Von der Teilzeitmöglichkeit machten damals fast ausschließlich Frauen Gebrauch, denn noch immer war es selbstverständlich, dass die Familienarbeit ihnen oblag. Ich fürchte übrigens, dass sich das bis heute nicht wesentlich geändert hat. Nach einer Studie des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – FAZ vom 3.3.2016) ist der geschlechtsspezifische Unterschied in Hausarbeit und Kinderbetreuung zwar zurückgegangen; dennoch erbringen Frauen bei gleicher Berufstätigkeit wie Männer täglich immer noch etwa 3 Stunden mehr Hausarbeit und Kinderbetreuung als der männliche Partner. Auch spielte es eine Rolle, dass Männer regelmäßig die besseren beruflichen Entwicklungschancen hatten und damit auch den größeren Teil des Familieneinkommens verdienten.

Nach Ablauf der Frist waren viele Frauen vor die Wahl gestellt, ihre Berufstätigkeit aufzugeben oder wieder voll zu arbeiten. Meistens mussten sie sich im Hinblick auf die Kinderbetreuung für die letztgenannte Möglichkeit entscheiden mit allen Folgen sowohl für sie selbst wie auch für die Gesellschaft, die auf die Tätigkeit qualifizierten Personals verzichtete. Denn wengleich Frauen durch die Familienarbeit ebenfalls einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, gelang es nur wenigen, nach der Familienphase wieder in den Beruf einzusteigen.

Erst recht war die Frage des Führens in Teilzeit äußerst umstritten. Noch im Jahr 1990 gab es im BMI Rechtsgutachten, die ein Führen in Teilzeit nicht für möglich hielten. Das änderte sich im BMI durch eine entsprechende Entscheidung des damaligen Bundesministers des Innern Dr. Schäuble.

Heute gelten für die familienbedingte Teilzeit nicht mehr die kurzen Fristen. Auch bringen sich Väter mehr in die Kindererziehung und Betreuung ein, was jeder von uns in seinem Umfeld beobachten kann. Auch die Wahrnehmung von Führungspositionen in Teilzeit wird durch rechtliche Regelungen nicht nur ermöglicht, sondern über die Formulierung von Benachteiligungsverboten hinaus insbesondere im Bundesgleichstellungsgesetz gefordert. Die Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“, eine Arbeitsgruppe im Rahmen der Demographiestrategie der Bundesregierung, hat Handlungsemp-

fehlungen zum Führen in Teilzeit für die Dienststellen des Bundes entwickelt, die beim Auf- und Ausbau von Führen in Teilzeit Hilfestellung gibt.

Neben Teilzeit- und Elternzeitgesetzgebung wurden im Laufe der letzten Jahre noch eine Reihe von weiteren Regelungen und auch faktische Maßnahmen eingeführt, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Zu nennen ist beispielsweise die Auditierung durch die berufundfamilie GmbH, der sich viele Einrichtungen des öffentlichen Dienstes stellen.

Die geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten und das geänderte Rollenverständnis von Frau und Mann müssten daher doch eigentlich dazu führen, dass es weiterer Förderung nicht mehr bedarf. Ist das so?

Zur Realität: Trotz aller Möglichkeiten macht auch heute nur ein geringer Teil der männlichen Beschäftigten von den Teilzeitmöglichkeiten Gebrauch. Im BMI beispielsweise waren es im vergangenen Jahr gerade 1,3% (9 Männer, gerechnet ohne Altersteilzeit). Zum Vergleich: 26% der Frauen (184 von 699 beschäftigten Frauen gerechnet ohne Altersteilzeit), die im BMI beschäftigt sind, arbeiteten in Teilzeit.

In der gesamten Bundesverwaltung hat sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen in den letzten zehn Jahren (2005 bis 2015) fast verdoppelt, nicht aber der der Männer signifikant verändert. Die Statistik zur Elternzeit zeigt einen ähnlichen Unterschied: Laut der Statistiken aus dem Jahr 2015 bezieht mittlerweile jeder dritte Vater Elterngeld und ist (zumindest) für diesen Zeitraum in Elternzeit. Allerdings schöpft ein Großteil der Väter (79%) „nur“ für ein bis zwei Monate die Partnermonate aus, die zusätzlich zu dem 12-monatigen Bezugszeitraum des Elterngeldes in Anspruch genommen werden können. Entsprechend niedrig ist auch die Teilzeitquote für diesen Zeitraum: Väter unterbrechen in dieser kurzen Zeitspanne während des Elterngeldbezugs überwiegend vollständig ihre Erwerbstätigkeit.

Woran liegt also die immer noch ungleiche zeitliche Aufteilung und wie lässt sich das mit den soeben skizzierten Vorstellungen und Wünschen in Einklang bringen?

Damit bin ich bei den Widersprüchen unserer Leitbilder: Eine Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung aus dem vergangenen Jahr mit dem Titel „Familienleitbilder in Deutschland“ hat herausgefunden, dass zum einen immer noch das männliche Alleinverdienermodell vorherrschend zu sein scheint und dass neben hohen, vielleicht sogar überhöhten, Ansprüchen an die Voraussetzungen und Bedingungen der Elternschaft allgemein -vor allem in Westdeutsch-

land – immer noch hohe Ansprüche an Mütter gestellt werden bzw. Mütter diese an sich selbst stellen. Dass damit Anspruch und Wirklichkeit trotz aller Entwicklungen und Erleichterungen auseinanderklaffen, erklärt sich auch aus diesen Dilemmata: Frauen wollen berufstätig sein, aber gleichzeitig „perfekte“ Mütter. Die Väter wollen gleichberechtigte Partner und tolle Väter sein, fühlen sich aber nach wie vor der „Ernährer“-Rolle verpflichtet.

Doch zurück zu den tatsächlichen Veränderungen: Auch die Arbeitswelt, der Arbeitsalltag, hat sich durch die neuen Ansprüche an Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich verändert: Inzwischen gibt es nicht mehr nur die Möglichkeit von Beurlaubung oder Teilzeitarbeit, es gibt in deren Ausgestaltung und daneben eine Vielzahl von anderen Arbeitszeitmodellen. Im BMI sind es etwa 100. Hinzu kommen flexible Arbeitsformen: ca. 8% der Frauen und etwa 5% der männlichen Kollegen arbeiten in Telearbeit. Außerdem gibt es seit 2013 ca. 8% mobil arbeitende Kolleginnen und Kollegen. (Insgesamt nehmen 130 an einem Pilotprojekt im BMI teil, das jetzt durch eine neue Dienstvereinbarung in den Echtbetrieb überführt werden soll.) Das Fortschreiten der Technik hat es möglich gemacht, dass Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst nicht mehr gleichbedeutend ist mit Präsenz im Büro. Das Internet und die digitalen Kommunikationsmittel machen uns zusehends unabhängiger von Arbeitszeit und Arbeitsort. Familienpflichten und Arbeitsaufgaben lassen sich damit besser in Einklang bringen. Für Frauen, aber nicht nur für sie, bieten sich ganz neue Möglichkeiten, erfolgreich im Job zu sein – auch mit familiärer Verpflichtung. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Frau Helene Wildfeuer, hat in diesem Sinne kürzlich gefordert, die Digitalisierung als Chance zu begreifen und gleichstellungsorientiert auszugestalten. Die Tatsache, dass sich die Zahlen der männlichen und der weiblichen Beschäftigten, die von diesen Arbeitsformen Gebrauch machen, annähern, dass es bei diesen Arbeitsformen, anders als bei der Teilzeitarbeit kein Auseinanderklaffen mehr zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten gibt, zeigt mir, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Ich möchte noch auf die Entwicklung der Gleichstellungsgesetze näher eingehen: Bereits 1994 wurde ein (Bundes-)Frauenfördergesetz erlassen mit dem Ziel, die Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu fördern, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen, d.h. in Bereichen, in denen der Frauenanteil weniger als 50% beträgt, zu erhöhen. Es wurden Frauenförderpläne verpflichtend eingeführt und die Funktion von Frauenbeauftragten geschaffen, die den Vollzug des Gesetzes überwachen und fördern sollten. Da sich die Gleichstellung der Frauen zahlenmäßig nicht wie erwünscht entwickelte, wurde das Frauenfördergesetz im Jahr 2001 durch das Gleichstellungsgesetz abgelöst, das einen Akzent auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legte.

Sie wissen alle, dass im Mai vergangenen Jahres das Gleichstellungsgesetz durch das Gesetz für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst novelliert worden ist. Es würde hier zu weit führen, den Inhalt der Frauenförder- und Gleichstellungsgesetze und insbesondere des zuletzt genannten Gesetzes im einzelnen zu referieren. Die Gesetze wurden vor allem unter dem Aspekt von Quotenregelungen diskutiert. Es würde aber eine eigene Veranstaltung füllen, auf die Quotenregelungen und die damit mit Blick auf Artikel 3 GG diskutierten Rechtsfragen einzugehen. Wie erwähnt, hatten alle Gesetze – pauschal gesprochen- zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen – auch durch die Erhöhung des Anteils von Frauen in einzelnen Bereichen - zu fördern.

Bevor ich dazu auf einzelne Zahlen eingehe, möchte ich einen Aspekt erwähnen, der mir aus heutiger Perspektive erwähnenswert zu sein scheint. Es fällt auf, dass das Frauenfördergesetz von 1994 zwar das aktive Wahlrecht für die Wahl zur Frauenbeauftragten nur Frauen zugestand, das passive Wahlrecht hingegen allen Beschäftigten. Es war somit möglich, dass auch ein Mann zum Frauenbeauftragten gewählt werden konnte. Nachdem 2001 im Gleichstellungsgesetz nicht mehr nur Frauen- sondern Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen waren, wurde über das aktive Wahlrecht hinaus auch das passive Wahlrecht auf Frauen beschränkt. Ich halte das zumindest für unsystematisch und denke, dass es eher und folgerichtig im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter und der gleichberechtigten Teilhabe läge, wenn sich auch beide Geschlechter darum kümmern könnten oder – anders ausgedrückt – wenn es endlich – man muss sagen: wieder - auch Männersache wäre, sich um die Frauenförderung zu kümmern und natürlich auch umgekehrt.

Haben sich die mit den Frauenförder- und Gleichstellungsgesetzen angestrebten Entwicklungen nun rein zahlenmäßig ausgewirkt? Ich möchte und kann Ihnen hier keine statistischen Zahlenreihen präsentieren, sondern möchte nur einige Angaben erwähnen, aus denen sich aus meiner Sicht im Wesentlichen ZWEI Schlussfolgerungen ziehen lassen:

ERSTENS: Der Vergleich der Beschäftigtenanteile von Frauen im öffentlichen Dienst heute und damals zeigt: Die Richtung in Sachen Gleichstellung stimmt, am Ziel aber ist man damit noch nicht! Denn bei genauerer Betrachtung erkennt man, dass die paritätische Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in den meisten Ressorts noch nicht erreicht ist. Im Durchschnitt sind nur knapp ein Drittel aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt (32,6%). Je nach Ressorts schwankt der Anteil zwischen 19 und 55%. So betrachtet ist das Glas wohl eher noch halb leer. Ermutigend aber jedoch die Entwicklung. Lassen Sie mich das anhand des Beispiels BMI belegen:

Lag 1997 der Frauenanteil (alle Laufbahnen) bei etwas mehr als einem Drittel (35,5 %, 2006 betrug er 45,5%) so liegt er am Stichtag 30. Juni 2015 bereits bei über 50% (50,37 %.) Das hört sich unter Gleichstellungsaspekten fast schon nach einer Übererfüllung des Solls an. Das Glas wird also voller. Aber natürlich muss man die Dinge nach Laufbahnen getrennt betrachten. Trotz aller Zuwächse auch im höheren Dienst liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter dort heute immer noch unter 50% (rund 42% im gesamten Geschäftsbereich), wenngleich er also einem paritätischen Anteil nahe kommt.

ZWEITENS lässt sich aus den Statistiken deutlich erkennen: Je höher die Funktionsebene desto weiter liegen Anspruch und Wirklichkeit auseinander.

Betrachtet man den Drittel-Anteil der Frauen in den oberen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (von Staatssekretär bis Referatsleiter), so schrumpft dieser bei Unterabteilungsleiter- und Abteilungsleiter-Funktionen auf unter ein Viertel (auf Staatssekretärs-Ebene auf unter ein Fünftel), allerdings mit erheblichen Ausreißern nach oben und unten in den jeweiligen Ressorts. Dennoch zeigt sich grob „über den Daumen gepeilt“, dass der wachsende Anteil an Referatsleitungen noch nicht ebenso in die höheren Führungsetagen hineingewachsen ist. Hier ist also bei den allermeisten noch „Luft nach oben“.

Welche Folgerungen sind nun aus den verschiedenen Aspekten zu ziehen? Dazu möchte ich einige Gedanken vortragen:

Insgesamt nimmt der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen Männern und Frauen im Berufsleben wie auch bei der Verantwortung für die Familie ab, die Dinge gleichen sich an. Die seit mehr als 20 Jahren existierenden Gesetze zur Frauenförderung bzw. Gleichstellung haben aber rein zahlenmäßig noch nicht flächendeckend zu einer paritätischen Vertretung der Frauen jedenfalls in höheren Funktionsstufen geführt. Das dürfte nach meiner Einschätzung verschiedene Ursachen und Gründe haben:

Familienarbeit, insbesondere Kindererziehung, erfordert Zeit und Zuwendung. Offenbar wollen sich nicht alle Eltern zu einer umfassenden Fremdbetreuung entschließen, sondern sich selbst die Zeit nehmen, was zu akzeptieren ist. Es ist eine persönliche Entscheidung, wie wir unser Leben, d.h. unser Berufs- und Familienleben und die Kinderbetreuung gestalten; es ist nicht Sache des Staates, ein bestimmtes Rollenbild vorzugeben.

Allerdings ist es Sache des Staates, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Vorstellungen von der Lebensgestaltung mit Familie und Beruf weitgehend verwirklichen können. Das bedeutet aus meiner Sicht,

dass eine größtmögliche Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit eingeräumt werden sollte. Die moderne Technik schafft hierzu die Voraussetzungen, indem sie es ermöglicht, auch ohne regelmäßige Präsenz im Büro die Aufgaben wahrzunehmen. Ob wir insoweit schon alles Mögliche getan haben, scheint mir überprüfungsbedürftig zu sein. Wäre es z.B. nicht möglich, die Mitarbeiter mit Laptops auszustatten und ihnen in Absprache mit Vorgesetzten und unter Beachtung der dienstlichen Notwendigkeiten mobiles Arbeiten zu ermöglichen? Das hätte aus meiner Sicht für beide Seiten Vorteile. Für den Dienstherrn wäre die Einrichtung von Telearbeitsplätzen nicht länger erforderlich; auch könnte sich z.B. der Raumbedarf reduzieren, und die Mitarbeiter wären, selbstverständlich ohne dass Grenzen überschritten werden dürfen, flexibler erreichbar. Vermutlich wäre es notwendig, das Arbeitszeitrecht, vielleicht auch die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen, darauf zu überprüfen, ob Anpassungen mit Blick auf mobiles Arbeiten erforderlich bzw. sinnvoll sind.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens brächte den Mitarbeitern die gewünschte Flexibilität und könnte darüber hinaus auch denjenigen zugute kommen, die keine Familienpflichten haben. Ich habe immer wieder den aus meiner Sicht nachvollziehbaren Wunsch gehört, auch ohne Familienaufgaben Flexibilität zu gewinnen, etwa, um ohne Notwendigkeit eines Urlaubs- oder Gleittages Handwerksarbeiten vornehmen lassen zu können. Zur Klarstellung:

Wenn ich mich für mehr mobiles Arbeiten ausspreche, verkenne ich nicht, dass es auch Zeiten geben muss, an denen alle an Bord sind. Auch verlangt das mobile Arbeiten, ebenso wie derzeit die Telearbeit, dass verantwortungsvoll davon Gebrauch gemacht wird. Selbstverständlich wird es Arbeitsplätze oder auch persönlichkeitsbedingte Fälle geben, in denen mobiles Arbeiten abgelehnt werden muss. Es ist Aufgabe des Vorgesetzten, dieses klar zu formulieren. Und selbstverständlich ohne dass Grenzen überschritten werden dürfen, flexibler erreichbar. Vermutlich wäre es notwendig, das Arbeitszeitrecht, vielleicht auch die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen, darauf zu überprüfen, ob Anpassungen mit Blick auf mobiles Arbeiten erforderlich bzw. sinnvoll sind.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens brächten den Mitarbeitern die gewünschte Flexibilität und könnte darüber hinaus auch denjenigen zugute kommen, die keine Familienpflichten haben. Ich habe immer wieder den aus meiner Sicht nachvollziehbaren Wunsch gehört, auch ohne Familienaufgaben Flexibilität zu gewinnen, etwa, um ohne Notwendigkeit eines Urlaubs- oder Gleittages Handwerksarbeiten vornehmen lassen zu können. Zur Klarstellung noch ein Aspekt: Wir dürfen die Belange der Mitarbeiter ohne Familienpflichten nicht vernachlässigen; auch sie möchten mal in der Ferienzeit Urlaub nehmen, etwa um mit ihren schulpflichtigen Kindern oder Enkeln zu verreisen.

Zur Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit gehört es m.E. auch, dass wir es ermöglichen, nach längeren Auszeiten Arbeitsjahre „nach hinten“ zu verschieben. Da wir alle nicht nur älter, sondern auch später alt werden, haben wir auch länger Zeit, unsere Altersversorgung zu erarbeiten.

Wenn wir bisher über die Verknüpfung von Beruf und Familie geredet haben, dann verknüpfen wir dies mit Kindern und Elternschaft. Das wird sich ändern. Die altersmäßige Entwicklung lässt erwarten, dass die Bedeutung von Pflegeaufgaben in der Familie steigen wird. Das hat eine aktuelle Mitarbeiterbefragung im BMI noch einmal belegt. Allein im BMI kümmern sich mehr als 19 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um pflegebedürftige Angehörige. Eine Zukunftsaufgabe auch der öffentlichen Arbeitgeber wird es sein, diese Lebenssituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wir reden hier -wie könnte es anders sein? - meistens von Frauen, zu berücksichtigen.

Daher ist es für mich selbstredend, dass die angepassten Regelungen zur Familienpflege auch für die Beamtinnen und Beamten systemgerecht übertragen werden. Der Regierungsentwurf befindet sich ja bereits im parlamentarischen Verfahren.

Eine Anmerkung zur Teilzeit: Soweit ich es überblicke, sind die Möglichkeiten dafür inzwischen vorbildlich. In Teilzeit zu arbeiten, wird manches Mal ehrlicher sein und auch dem Interesse des Betroffenen nach mehr verfügbarer Zeit entgegenkommen. Ihnen müssen allerdings die Folgen für die spätere Versorgung bewusst sein. Deshalb wäre es aus meiner Sicht erstrebenswert, wenn diese Folgen, die Versorgungslücken, nicht überwiegend bei Frauen einträten, sondern zwischen Männern und Frauen gleich verteilt wären. Allerdings ist es auch zu akzeptieren, wenn Frauen sich – etwa vor dem Hintergrund ihrer individuellen Situation und in Kenntnis der Konsequenzen - bewusst für die Familienarbeit entscheiden.

Schließlich sollten wir die Fragen der Gleichstellung nicht ausschließlich statistisch nach Zahlen beurteilen. Zum einen bedürfen auch Zahlen und Statistiken der Interpretation, zum anderen ließe eine solche Betrachtung außer Acht, dass es nicht nur ein einziges gesellschaftliches Rollenbild gibt. Die Verfolgung der Entwicklung in den letzten 25 Jahren zeigt mir, dass Frauen ihren Platz in der Berufswelt, auch in höheren Positionen, gefunden haben und ihn in Zukunft verstärkt finden werden. Wenn wir die Entwicklung etwas beschleunigen können, indem wir und Sie, die AfD, Frauen Mut machen, auch Verantwortung in Führungspositionen zu übernehmen, auch und gerade mit Kindern, - wäre das gut. Die demographische Entwicklung wird diesen Prozess nach meiner Einschätzung im übrigen voranbringen.

