

Der 1. Bezirksverbandstag Rheinland möge den

Leitantrag Nr. 7

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

beschließen:

Chancengleichheit im öffentlichen Dienst

Obwohl die Bezahlung im öffentlichen Dienst grundsätzlich keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern macht, verdienen weibliche Beschäftigte im Durchschnitt immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen.

Diese Gehaltsungleichheit wirkt sich auch im Alter negativ auf die Pensionen und Renten der weiblichen Beschäftigten aus. Hinzu kommt, dass immer noch überwiegend Frauen unter Einkommenseinbußen durch Teilzeit und Beurlaubungszeiten zur Wahrnehmung von Familienaufgaben leiden. Auch diese haben für die Absicherung im Alter der betroffenen Frauen teils katastrophale Folgen.

Aufgabe der Gewerkschaft muss es daher sein, sich aktiv für eine Entgelt- und Besoldungsgleichheit in der Verwaltung einzusetzen.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Wesentlicher Indikator für den Stand der Gleichstellung von Mann und Frau ist auch in der Finanzverwaltung bis heute die Verteilung von Führungspositionen auf männliche und weibliche Kollegen und Kolleginnen. Auch hier – insbesondere bei den höheren Positionen der Laufbahngruppe 2.2 sowie im Bereich des Aufstiegs von der LG 2.1 in die LG 2.2 – wird deutlich, dass Frauen in der Karriereentwicklung immer noch Aufholbedarf haben.

Die DSTG hat zum Ziel, den öffentlichen Dienst im Hinblick auf eine gendergerechte Personalpolitik zu unterstützen. Insbesondere müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Frauen entsprechend ihrer Leistung bei der Besetzung von Führungspositionen und in Aufstiegs- und Talentförderungsprogrammen angemessen zu berücksichtigen.

Vereinbarkeit von Familie und Karriere im Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt für 79 Prozent der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren (Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Studie 2010) aller Eltern zu den wichtigsten politischen Aufgaben. Dennoch ist es auch heute noch die Regel, dass die Entscheidung für die Wahrnehmung von Familienaufgaben eine Entscheidung gegen den Beruf – und damit gegen die Karriere – ist. Dabei ist der Nutzen der im familiären Bereich erbrachten Leistungen von Frauen und Männern für die Gesellschaft unverzichtbar.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere im Beruf ist damit eine zentrale Voraussetzung für eine gerechte Gesellschaft. Gerade in Zeiten

demographischen Wandels ist aus Sicht des öffentlichen Dienstes die Nutzung des vollen Potentials aller Bediensteten eine zwingende Notwendigkeit. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Karriere ist daher Aufgabe und Anliegen der DSTG.

Bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Gesellschaft sowie des wachsenden Fachkräftemangels im Pflegebereich wird der Anteil der Kolleginnen und Kollegen, die mit der Notwendigkeit zur Übernahme von Pflegeaufgaben konfrontiert sind, weiter steigen. Hier kommt dem Aspekt der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besondere Bedeutung zu. Dies gilt umso mehr, als häufig die pflegenden Personen bereits wegen früherer familienbedingter Beurlaubungen oder Teilzeitphasen finanziell und in der Altersvorsorge schlechter gestellt sind.

Auch im öffentlichen Dienst, insbesondere in der Finanzverwaltung als einer Verwaltung mit hohem Frauenanteil, muss durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Übernahme von Pflegeaufgaben möglich ist, ohne dass es zu drastischen Einnahmeverlusten und in der Folge zu erheblichen Einschnitten in der Altersabsicherung kommt. Dies muss für den Beamten- wie auch den Tarifbereich gleichermaßen gelten.

Die systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Altersversorgung

Mit Einführung der sog. „Mütterrente“ zum 1.7.2014 erfolgte in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Verdoppelung der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder. Eine Verbesserung in der Versorgung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten des Landes NRW erfolgte nicht. Hier verbleibt es bei einer maximalen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bis zum vollendeten 6. Lebensmonat des Kindes.

Für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, kommt eine Anerkennung von bis zu 3 Jahren als Kindererziehungszeit bei der Rentenberechnung bzw. ein Kindererziehungszuschlag in vergleichbarer Höhe in Betracht.

Die DSTG setzt sich für eine systemkonforme Fortentwicklung der Anerkennung von Kindererziehungszeiten ein. Hierzu gehört die Berücksichtigung aller Kinder, unabhängig vom Geburtsdatum im Rahmen des jeweiligen Alterssicherungssystems in dem für nach 1992 geborene Kinder geltenden Umfang, mindestens aber eine dem Rentenrecht vergleichbare Anpassung der Versorgungsansprüche für vor 1992 geborene Kinder.

Eine flächendeckende Versorgung mit bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten

Eine Versorgung mit qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten in ausreichender Anzahl unter Berücksichtigung des regionalen Bedarfs ist Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur mit einem entsprechenden Angebot an qualifizierter Kinderbetreuung haben Eltern und Alleinerziehende eine tatsächliche freie Entscheidungsmöglichkeit, wie sie Beruf und Familie langfristig planen und vereinbaren können. Dabei gehört zur Kinderbetreuung nicht nur das

Betreuungsangebot in den ersten Lebensjahren des Kindes. Auch die weitere Betreuung im Rahmen der schulischen Laufbahn der Kinder ist entscheidend. Aber nicht nur im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein qualitativ und quantitativ angemessenes Angebot von der Krippe bis zum Schulabschluss von Bedeutung. Die Bildung, Erziehung und Betreuung unserer Kinder ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von hoher Bedeutung. Dies wird auch im Hinblick auf die Bemühungen der Finanzverwaltung um geeignete Nachwuchskräfte deutlich.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die DSTG für den Ausbau und die Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote für Kinder aller Altersklassen ein.

Die Berücksichtigung der Grundsätze des Gender Mainstreaming in allen Bereichen

Gender Mainstreaming bedeutet, bereits in der Planungsphase von Entscheidungsprozessen Gleichstellungsaspekte zu beachten und für deren Umsetzung Verantwortung zu übernehmen. Dabei wird berücksichtigt, dass für Frauen und Männer durchaus unterschiedliche Voraussetzungen und Lebensbedingungen existieren und dass getroffene Maßnahmen für sie auch unterschiedliche Auswirkungen haben können.

Die DSTG setzt sich daher ein für die Berücksichtigung der Grundsätze des Gender Mainstreaming in der Verwaltung, z. B. für die

- gendersensible Konzeptentwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten
- Umsetzung eines geschlechterspezifischen betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Berücksichtigung im Bereich der Haushaltsplanung

Eine stärkere Beteiligung von Frauen an Ämtern und Funktionen in der DSTG und des dbb

Die DSTG steht als Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung für die Beschäftigten einer Verwaltung mit einem weit über 50 % liegenden Frauenanteil. In den gewerkschaftlichen Gremien und Organen spiegelt sich dieses Verhältnis jedoch häufig nicht wieder.

Die DSTG fördert und unterstützt daher eine stärkere Beteiligung der weiblichen Mitglieder an der Gewerkschaftsarbeit und die Vertretung in gewerkschaftlichen Gremien.