

vbb magazin

1/2

Januar/Februar 2017 • 56. Jahrgang



Der Bundeswehrbeamte
Zeitschrift des Verbandes
der Beamten der Bundeswehr



Weil es die Frauen braucht! Gewerkschaftspolitische Frauenarbeit

Seite 18 <

Attraktivitäts-
programm für
Beamtinnen und
Beamten überfällig

Seite 19 <

Erfolg für den VBB

Wichtiger Meilenstein
in Sachen Attraktivität
– Bündelung der Dienst-
posten im gehobenen
Dienst



© Jan Brenner / dbb

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gestatten Sie mir zu Beginn namens der Bundesleitung des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) allen Mitgliedern und Leserinnen und Lesern ein gutes neues Jahr zu wünschen, verbunden mit der Hoffnung, dass sie alle gesund durch das Jahr 2017 kommen.

Die erste Ausgabe eines neuen Jahres ist bekanntermaßen eine Doppelausgabe für die Monate Januar und Februar. Und unser VBB-Magazin startet gleich zu Beginn mit einem neuen äußeren Erscheinungsbild. Vielfach darauf angesprochen, hatte sich die Bundesgeschäftsstelle über ein neu zu gestalten- des Deckblatt Gedanken gemacht. Das durch den Bundesvorstand mitgetragene Ergebnis liegt nunmehr vor Ihnen. Es gibt die lokalen Akzente unserer Verbandsarbeit wieder, die ja überwiegend in der Bundeshauptstadt Berlin stattfinden und wird bereits auf unserer Facebook-Seite sowie auf den Stellwänden bei Veranstaltungen unseres Verbandes verwendet. Wir hoffen natürlich alle, dass wir

mit unserer Entscheidung auch bei Ihnen punkten können.

Wir wollen aber auch inhaltlich andere Wege beschreiten. Gewohntes erhalten, aber auch Themenschwerpunkte setzen. Bereits in den Ausgaben zuvor, wie auch auf der Facebook-Seite, haben wir neben der allgemeinen Berichterstattung mit einer „Interviewreihe“ gezielt den Blick auf Sachthemen gelenkt, zuletzt mit einer Fragerunde an den Abteilungsleiter Personal, Vizeadmiral Joachim Rühle. Diese Reihe wollen wir fortsetzen.

Für diese Ausgabe haben wir uns entschieden, Frauenthemen im weitesten Sinne ein Forum zu geben – auch deswegen, weil das Schlagwort von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich zwar „schön“ anhört, die Verantwortung und die Hauptlast in der Umsetzung jedoch weitestgehend auf den Schultern der Frauen liegt. Ich bin deshalb der Bundesfrauenvertreterin des dbb beamtenbund und tarifunion, Helene Wildfeuer, für ihre Bereitschaft dankbar, dass sie – sozusagen in einem Eingangsstatement – verschiedene Schwerpunkte ihrer Arbeit und die der Bundesfrauenvertretung schlaglichtartig beleuchtet. Ebenso gilt mein herzlicher Dank den Kolleginnen Alexandra Nagel, Barbara Schladoth, Marion Gerber und Antje Ott, die jeweils ein Projekt oder Sachthema ansprechen.

Wir hoffen, die visuellen wie auch inhaltlichen Veränderungen kommen bei Ihnen an. Anregungen, Lob aber auch Kritik sind herzlich willkommen.

Wie gewohnt beginnt mit der dbb Jahrestagung in Köln das verbandspolitische Jahr. Und das Wahljahr 2017 warf seine Schatten bereits voraus. So war die Ministerpräsidentin des gastgebenden Bundeslandes Nordrhein-Westfalen,

Impressum

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 0228.639960. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seitens:** Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Fotos:** dbb, Fotolia, MEV. **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen schriftlich beim dbb verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 27,00 € zzgl. 5,00 € Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 2,90 € zzgl. 1,00 € Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim dbb verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Panagiotis Chrissovergis, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif Nr. 58** (dbb magazin) und Nr. 42 (vbb magazin), gültig ab 1.10.2016. **Druckauflage:** dbb magazin: 598.746 (IVW 3/2016). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

ISSN 0521-7814

>	Gewerkschaftspolitische Frauenarbeit im dbb: Weil es die Frauen braucht!	4
>	Das Bundesgleichstellungsgesetz (nov.) unter dem Blickwinkel der „Geschlechteransprache“	6
>	Moderne Gleichstellungspolitik	7
>	Work-Life-Balance	8
>	Herausforderungen der Gleichstellungspolitik 2017 Stereotypen und unbewusste Vorurteile	10
>	Fragen an Herrn Parlamentarischen Staatssekretär Dr. Ralf Brauksiepe zum Compliance Management System in der Bundeswehr	13
>	Interview mit dem Abteilungsleiter Personal im BMVg, Vizeadmiral Joachim Rühle, zu den Auswirkungen der Trendwende auf das Zivilpersonal	14
>	Die Armee der Zukunft – Nationale oder europäische Aufgabe?	16
>	Europäische Verbandsarbeit beim CESI-Kongress in Brüssel	17
>	Neue Wirkungsstätte	18
>	Attraktivitätsprogramm für Beamtinnen und Beamten überfällig	18
>	Erfolg für den VBB Wichtiger Meilenstein in Sachen Attraktivität – Bündelung der Dienstposten im gehobenen Dienst	19
>	VBB führt erstes Gespräch in 2017 mit Oberst Neumann in Sachen BwFw	20
>	Bundeswehrfeuerwehr eine Herzensangelegenheit des VBB	20
>	11. Änderungsverordnung zur Erschwerniszulagenverordnung	20
>	185 Beamtinnen und Beamte können sich freuen	21
>	Beförderungen nach A 9z und A 9m	22
>	Absicherung der eigenständigen Bundesbeamtenversorgung durch die Sondervermögen Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds des Bundes	22
>	PTBS* – nur bei Soldaten/-innen?	23
>	VBB-Seminarangebot: Staatspolitik	24
>	Von unseren Lehrinstituten	24
>	VBB-Jugend	25
>	Wissenswertes für Senioren	25
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	25
>	Personalnachrichten	37
>	Blutspendetermine im März 2017	39

dbb

>	dbb Jahrestagung 2017: Europa – Quo vadis?	40
>	Kritik an Bertelsmann-Studie zur Beihilfe: Risiken und Nebenwirkungen beachten!	44
>	Missbrauch von Pensionsrücklagen: Für gemeinsame Verwaltung der Versorgungskassen	44
>	Der Fall des Monats	46
>	Anhörung im Bundesministerium des Innern: Regelungen gegen Gesichtshüllungen begrüßt	46

Hannelore Kraft, erstmalig anwesend und zum zweiten Mal die Bundeskanzlerin Frau Dr. Angela Merkel. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Beide sprachen sich für einen gut funktionierenden öffentlichen Dienst aus und bedankten sich bei allen Beschäftigten für deren erstklassige und aufopferungsvolle Arbeit. Ob den Worten des Lobes auch Taten folgen, wird sich bei den Tarifverhandlungen mit den Vertretern der Bundesländer herausstellen und der Bereitschaft, das Tarifergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die Landesbeamtinnen und -beamten zu übertragen. Und es gehört auch dazu, dem öffentlichen Dienst auch in politischen Verlautbarungen zur Seite zu stehen und nicht reflexartig und undifferenziert Kritik dort zu üben, wo Solidarität gefordert wäre. Solidarität

bedeutet auch, dem durch die jahrelangen pauschalen Stellenkürzungen entstandenen Kahlschlag durch nachhaltige, umfangreiche Neueinstellungen entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang hätten sich die Bundesbeamtenverbände eine positive Stellungnahme des Bundesministers des Innern, Dr. Thomas de Maizière, in Sachen Verkürzung der Wochenarbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gefreut. Bedauerlicherweise hat es sich der Bundesinnenminister sehr einfach gemacht und mit dem Verweis auf die künftigen Neueinstellungen eine Notwendigkeit zur Verkürzung der Arbeitszeit in Abrede gestellt. Ein Blick zum bundesrepublikanischen Primus Bayern könnte ihn unter Umständen eines Besseren belehren. Dort funktioniert

der Dreiklang: Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Erhöhung der Besoldung sowie eine Vielzahl von Neueinstellungen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Nicht umsonst liegt der Freistaat Bayern, bezogen auf diese Rahmenbedingungen, noch vor dem Bund auf dem 1. Platz. Das bedeutet für den Dachverband dbb sowie die Bundesbeamtenverbände, ihre Anstrengungen nochmals zu verstärken, um diesen nicht akzeptablen Missstand zu beheben.

Nicht bestellt und deshalb wahrscheinlich qualitativ unzureichend war das Ergebnis einer durch die Bertelsmann-Stiftung in Auftrag gegebenen Studie zur Beihilfe. Wer unter Außerachtlassung grundsätzlicher verfassungsrechtlicher Gegebenheiten argumentiert,

handelt unseriös. Der Verband der Beamten der Bundeswehr steht zu der bewährten Trennung zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Wenn man sich der Auffassung anschließt, dass das System der gesetzlichen Krankenversicherung reformbedürftig sei, dann liegt die Verbesserung sicherlich nicht darin, die Anzahl der Versicherten zu erhöhen. Lesen Sie hierzu auch die Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion auf Seite 44.

Herzlichst

Ihr



Wolfram Kamm

Gewerkschaftspolitische Frauenarbeit im dbb

Weil es die Frauen braucht!

Von Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Mit mehr als vier Millionen Beschäftigten zählt der öffentliche Dienst zu den größten Arbeitgebern bundesweit. Vor allem für Frauen bietet der öffentliche Dienst attraktive Arbeitsplätze. Eine Beschäftigung im Kommunal-, Landes- oder Bundesdienst sowie in den wirtschaftlichen Betrieben der öffentlichen Hand verspricht neben einem sicheren Einkommen und einem lang-

fristigen Arbeitsverhältnis verantwortungsvolle und vielseitige Aufgaben in einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld. Doch auch im öffentlichen Dienst liegen Anspruch und Wirklichkeit oft weit auseinander.

Bereits heute sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen. Mehr als drei Viertel der

Beschäftigten in Teilzeit sind weiblich. Aber nur jede vierte Führungsposition im öffentlichen Dienst ist mit einer Frau besetzt. Auch die Gleichstellungsgesetze haben daran bisher nur bedingt etwas ändern können. Sie sind zwar gut gemacht, es hapert aber bei deren Umsetzung.

■ Chancengleichheit – nur auf dem Papier

In der Praxis beobachten wir, dass Frauen im öffentlichen Dienst nicht nur seltener befördert werden. Sie benötigen auch wesentlich länger, um eine Leitungsposition zu erreichen. Besonders auffällig ist dies im Beamtenbereich. Das betrifft vor allem jene, die län-



© Marco Urban

gere Zeit in Teilzeit arbeiten und/oder Telearbeit nutzen. Das stellt auch der Gleichstellungsdienst der Bundesregierung fest. Danach trägt der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung zur niedrigen

> Frauenpolitisch gut informiert

Alle Informationen rund um die Aktivitäten, politischen Positionen, Fachpublikationen, Veranstaltungen und Seminare der dbb bundesfrauenvertretung finden Sie im Internet unter www.frauen.dbb.de. Dort können Sie den dbb Frauen-Newsletter und den monatlich erscheinenden Informationsdienst „frauen im dbb“ abonnieren. Oder besuchen Sie uns einfach auf Facebook: <https://www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung>

Frauenquote bei Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden bei.

Wissenschaftlich bestätigt werden unsere Praxiserfahrungen zudem von einer aktuellen Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Danach wird teilzeitbeschäftigten Männern das gleiche Schicksal zuteil. Auch sie müssen ihre Entscheidung, die Arbeitszeit für die Familie zu reduzieren, mit schlechteren Aufstiegschancen und relevanten Einkommenseinbußen bezahlen.

Aber wie kann es sein, dass ausgerechnet der öffentliche Dienst hier Diskriminierung zulässt? Schließlich gilt er als familienfreundlicher Arbeitgeber, der Arbeitsmodelle wie Teilzeit und Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem unterstützt und fördert.

► **Knackpunkt „dienstliche Beurteilung“**

Wir haben das Moment ausfindig gemacht, welches zu dieser Schiefelage führt. In der behördlichen Beförderungspraxis wird die dienstliche Beurteilung zum Einfallstor für mittelbare Diskriminierung. Knackpunkt sind die Beurteilungskriterien und deren Auslegung durch die Beurteilenden. Ein zentrales Problem ist: Arbeitsleistung wird noch viel zu selbstverständlich an der Anwesenheit am Arbeitsplatz gemessen.

Dass Frauen seltener und langsamer befördert werden, zieht ein zweites Problem nach sich. Es verstärkt geschlechterbedingte Verdienstunterschiede. Im öffentlichen Dienst liegt der Gender Pay Gap bei durchschnittlich acht Prozent; in Bereichen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, etwa im Erziehungs- oder Pflegedienst, scheren die Einkommen sogar um bis zu 21 Prozent auseinander.

der. Eine Ursache dafür liegt in der niedrigen Eingruppierung solcher Tätigkeiten.

► **Für eine geschlechtergerechte Alterssicherung**

Während eines Arbeitslebens können Verdiensteinbußen teilweise kompensiert werden, so denn ein Partnereinkommen zur Verfügung steht. Das böse Erwachen kommt für viele Frauen, die ihre beruflichen Ambitionen hinter den familiären für längere Zeit zurückstellen, meist erst nach dem Eheleben, spätestens aber nach dem Berufsleben. Der Gender Pension Gap beziffert den Abstand bei den Alterseinkünften auf rund 60 Prozent. Das heißt, Frauen im Ruhestand verfügen heute im Schnitt über weniger als die Hälfte der Alterseinkünfte der Männer. Vielen Rentnerinnen droht im Alter die Armut.

Aber wie können wir das ändern? Indem wir im öffentlichen Dienst dafür Sorge tragen, dass für Männer und Frauen eine finanzielle Absicherung über das Existenzminimum hinaus bis ans Lebensende gewährleistet ist – unabhängig von ihrem Familienstand und egal, ob sie Kinder erzogen haben oder nicht. Echte Chancengleichheit eben.

Dazu müssen wir an drei Stellen ansetzen: bei der Alterssicherung, bei der Sicherung der Einkommen und beim dienstlichen Fortkommen.

Mit Blick auf die Alterssicherung sind zwei Faktoren entscheidend: Der Generationenvertrag muss im Zeitalter des demografischen Wandels neu definiert und angepasst werden. Dazu gehören eine bessere Anerkennung von Familienarbeit als generativer Beitrag in den Alterssicherungssystemen sowie die systemgerechte Übertragung der sogenannten Mütterrente auf den Beamtenbereich.

Grundlage für eine gute Absicherung im Ruhestand bleiben aber immer noch die Erwerbseinkünfte und Beamtenbezüge. Indem wir „typische Frauenberufe“ über die Eingruppierung aufwerten und die Verdienstmöglichkeiten für Frauen verbessern, erhöhen wir automatisch auch deren Alterseinkünfte. Zum anderen benötigen wir zeitgemäße Beurteilungskriterien, die sich stärker an den Arbeitsergebnissen orientieren. Nur so können wir sicherstellen, dass auch die überwiegend weiblichen Beschäftigten, die aus familiären Gründen Teilzeit und Telearbeit nutzen, nicht von der Beförderungsliste rutschen und – langfristige wie finanzielle Absichten – geraten.

► **Für zukunftsfähige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

Zusammen mit dem dbb beamtenbund und tarifunion haben wir deshalb im Sommer 2016 eine Initiative für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst gestartet. Es geht uns darum, die Beurteilungsmaßstäbe und Beförderungspraktiken im öffentlichen Dienst gendergerecht zu modernisieren und ins digitale Zeitalter zu überführen. Auf Bundes- und Landesebene führen wir derzeit viele Gespräche, um das Bewusstsein der Dienstherren zu schärfen.

Die Dringlichkeit zu handeln, gibt uns die rasant fortschreitende Digitalisierung vor. Arbeit wird zunehmend flexibler und mobiler. Vor allem bei

Frauen wird damit die Hoffnung geschürt, dass sich künftig Karriere und Familie besser vereinbaren lassen. Hier müssen wir aber höllisch aufpassen, dass gerade ein Mehr an Flexibilität und Mobilität Frauen in ihrer Karriereentwicklung nicht noch weiter zurückwirft. Denn gerade im öffentlichen Dienst, in dem der Aufstieg von der dienstlichen Beurteilung abhängt, könnten genau diese beiden Anforderungen zu Fallstricken für Frauen werden. Mobilität wird positiv bewertet, im Sinne von der Bereitschaft, etwa längere Dienstreisen anzutreten oder sich für Beförderungsversetzung zu bewerben. Unter Flexibilität wird vorrangig die Bereitschaft zur flexiblen Arbeitszeiteinteilung bewertet, wie etwa im Falle von Überstunden, Wochenend- und Feiertagsdiensten. In der Regel können hier vor allem Vollzeitbeschäftigte punkten und eben nicht jene, die Teilzeit mit Telearbeit verbinden.

Doch hierin liegt nicht die einzige Herausforderung der Digitalisierung im öffentlichen Dienst. Mit der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit gehen Risiken einher, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen können und Arbeitsplätze infrage stellen. Der digitale Wandel ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der dringend gestaltet werden muss: geschlechtergerecht und im Sinne der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Dies kann nur gelingen Seite an Seite mit den Beschäftigten, der Politik und den öffentlichen Arbeitgebern. Dafür engagiert sich die dbb bundesfrauenvertretung. Denn: Ohne die Frauen geht es nicht! ■