



frauen im dbb

Nr. 01/2012

Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung

Januar/Februar 2012

Inhalt

+++ aktuell +++ Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst: Eingruppierung und Beförderungspraxis auf den Prüfstand stellen +++ Termin vormerken: Am 23. März 2012 ist Equal Pay Day! +++ Hilfefon: Bundesweite Hotline für Gewaltopfer kommt Ende 2012/Anfang 2013 +++ Mitgliederzahlen: dbb punktet bei weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst +++ Gender Pension Gap: Armut trifft Frauen im Ruhestand +++ **LÄNDER aktuell +++** Hessen: dbb Landesfrauenvertretung Hessen zieht Gleichstellungsbilanz +++ Bayern: Mutterschutzfrist beendet Elternzeit +++ **justitia +++** Urteil: Pflegezeitsanspruch kann nur einmalig geltend gemacht werden +++ Unterhaltszahlung an Schwiegermutter nach Trennung +++ **tipps +++** Steuern 2012: Das ändert sich für Familien +++ Veranstaltungstipp: Richtig wiedereinsteigen +++ Per Smartphone ins BMFSFJ surfen +++ Girls' Day 2012: Mädchen-Zukunftstag mitgestalten! +++ **mehrwert +++** Unterhaltung gewinnen: Kein Pardon +++ Wissenswert: 25 Jahre Frauenministerium +++ Die Kolumne: Ach übrigens... +++ **Impressum +++**



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin

Verantwortlich:
Helene Wildfeuer

Telefon 030. 40 81 - 44 00
Telefax 030. 40 81 - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

Editorial

Frauenpolitik in aller Munde

Die dbb bundesfrauenvertretung meldet sich im neuen Jahr zurück und zwar stark wie nie: Der Anteil weiblicher Mitglieder hat im Jahr 2011 überproportional zugenommen. Über 2.300 neue weibliche Mitglieder hatte der dbb Ende 2011 kurz vor der Weihnachtspause gezählt. Damit gewann der Gesamtverband 2011 beinahe ebenso viele Frauen wie Männer hinzu (S. 3).

Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass sich Frauen für Gewerkschaft interessieren und mehr und mehr in die Stärke und Kompetenz der einzelnen dbb Mitgliedsgewerkschaften vertrauen. Die Zahlen zeugen auch von einem gestärkten Bewusstsein, dass Frauen im Verband mehr erreichen können als alleine. Gleichzeitig setzt der kräftige Zuwachs an weiblichen Mitgliedern ein deutliches politisches Signal innerhalb des dbb: Frauenpolitik ist wichtig! Diese Nachricht ist auch auf oberster Ebene angekommen.

Anfang Januar ging es in den Medien frauenpolitisch richtig zur Sache. Auf der dbb Jahrestagung in Köln brach dbb Bundesvorsitzender Peter Heesen eine Lanze für die weiblichen Beschäftigten. Die Journalisten lauschten aufmerksam und zitierten den Gewerkschaftsvorsitzenden gewissenhaft: Heesen sprach sich für eine flexiblere Organisation der Arbeit im öffentlichen Dienst aus, vor allem, um jungen, qualifizierten Frauen Familie und Karriere zu ermöglichen. Nicht zuletzt müssten laut Heesen dazu mehr Heimarbeitsplätze eingerichtet werden. Damit spielte er auf den Ausbau des Angebots an alternierenden Telearbeitsplätzen in den Verwaltungen an. Zustimmung gab es in diesem Punkt auch von der Bundeskanzlerin: Man müsse sehen, dass diejenigen, die für eine Erziehungsphase Auszeiten nehmen, in ihrer Karriereplanung auch im öffentlichen Dienst nicht total zurück geworfen werden. Gleichzeitig müsse es möglich sein, dass jeder für sich entscheiden könne, ob er oder sie vom Job pausieren möchte, und wenn ja, für wie lange.

Doch worauf ich eigentlich hinaus möchte: Was die Auftaktveranstaltung zur dbb Jahrestagung zeigt, ist, dass gewerkschaftliche Frauenarbeit innerhalb der dbb Mitgliedsgewerkschaften und deren Bündelung in der dbb bundesfrauenvertretung bundesweit an Gewicht gewinnt. Sie wird zum Pfund in der Waagschale, wenn es um die Mitgestaltung der Bundespolitik und den Meinungsbildungsprozess in den Medien geht.

Ihre
Helene Wildfeuer

Vorsitzende
der dbb bundesfrauenvertretung

Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst

Eingruppierung und Beförderungspraxis auf den Prüfstand stellen

Mit Blick auf die noch immer bestehenden Verdienstunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat die dbb bundesfrauenvertretung die Tarifpartner aufgefordert, die Aufgabe der gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit gemeinsam in Angriff zu nehmen.

Beim Forum Equal Pay Day des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 19. Dezember 2011 in Nürnberg erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, dazu: „Männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst verdienen im Schnitt mindestens acht Prozent mehr als ihre weiblichen Kolleginnen. Vor allem dort, wo vorrangig Frauen tätig sind, werden auffällig niedrigere Entgelte bezahlt. Nehmen wir den Bereich Erziehung und Unterricht. Da ist der öffentliche Dienst kaum besser als die Privatwirtschaft. Hier scheren die Verdienste von männlichen und weiblichen Beschäftigten um 21 Prozent auseinander.“

Neben familienbedingten Auszeiten für Pflege von Angehörigen und Kinderbetreuung spiele laut Wildfeuer vor allem die Eingruppierung der unterschiedlichen Berufe eine große Rolle. „Um berufliche Leistung in den unterschiedlichen Berufen des öffentlichen Dienstes geschlechterneutral zu definieren, müssen neue Bewertungskriterien zur Ermittlung der Entgelte herangezogen werden. Neben dem Schulabschluss und der Dauer der Berufsausbildung müssen dazu auch die tatsächlichen Tätigkeiten berücksichtigt werden“,

betonte die Vorsitzende. Danach sollten Faktoren wie körperliche Belastung, psychische Herausforderung oder etwa gesellschaftliche Verantwortung in den Lohnfindungsprozess einbezogen werden.

Aber auch, dass im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen seltener Führungspositionen besetzten und in der Folge niedrigere Entgelte erhielten, unterstütze die Entstehung von Verdienstabständen. Wildfeuer: „Das Beurteilungssystem muss sich hier stärker an der Leistung und weniger an der Präsenzzeit orientieren. Vor allem für Frauen, die zwischen 30 und 40 häufig aus familiären Gründen in Teilzeit oder Telearbeit tätig sind, könnte damit ein enormes Karrierehindernis abgebaut werden.“ Wildfeuer forderte deshalb, die Beförderungspraxis in den Verwaltungen auf den Prüfstand zu stellen. „Die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz muss dringend in die Leistungsbewertung von Führungskräften einbezogen werden. Obligatorische Genderkompetenzschulungen für Beschäftigte mit Führungsverantwortung sowie die Entwicklung eines unabhängigen Kontrollsystems der Beurteilungsroutinen sind absolut notwendige Maßnahmen“, so die Vorsitzende.

Hilfetelefon

Bundesweite Hotline für Gewaltopfer kommt Ende 2012/Anfang 2013

Das von der Bundesregierung geplante Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ soll Ende 2012/Anfang 2013 freigeschaltet werden. Das Hilfetelefon solle ein niedrigschwelliges, qualifiziertes Erstberatungs- und Weitervermittlungangebot für Frauen in allen Gewaltsituationen, deren soziales Umfeld und die Öffentlichkeit sein, schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort (17/6685) auf eine Große Anfrage der Fraktion Die Linke (17/5069).

In dem Schreiben heißt es weiter, das Hilfetelefon ergänze das bestehende Hilfesystem und schaffe gewaltbetroffenen Frauen einen besseren Zugang zu den bestehenden Einrich-

tungen vor Ort. Die Hotline soll für Hilfesuchende 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche erreichbar, anonym, in mehreren Sprachen und mit kompetenten Experten besetzt

Termin vormerken

Am 23. März 2012 ist Equal Pay Day!

Bundesweit organisieren Frauenverbände Aktionen zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. In diesem Jahr dreht sich alles um das Thema Lohnfindung: Was bestimmt die Höhe unserer Einkommen? Und: Wer bestimmt über die Höhe unserer Einkommen? Welche Anforderungen stellen wir an die Akteure der Lohnfindung, damit Entgeltgleichheit erreicht werden kann? Ziel ist es, mehr Transparenz in den Lohnfindungsprozess zu bringen und Schwachstellen in Tarifsystemen aufzuzeigen.

Initiiert wurde die Kampagne vom Netzwerk Business and Professional Women (BPW) und wird in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Dazu bietet das Aktionsbündnis umfassendes Kampagnenmaterial, das im Internet unter www.equalpayday.de zum Download bereit steht.

Sie planen eine Aktion zum Equal Pay Day? Dann melden Sie diese online an unter: <http://www.equalpayday.de/veranstaltungen/meldung-epd-aktion-2012/>

werden. Ein entsprechender Gesetzesentwurf war am 30. November 2011 einstimmig von allen Fraktionen im Bundestag angenommen worden.

Laut Bundesregierung gibt es in Deutschland derzeit über 330 Frauenhäuser und ungefähr 60 Frauenschutzwohnungen, die etwa 7.000 Plätze für Frauen und deren Kinder anbieten. Zudem seien 40 Prozent der in Deutschland lebenden Frauen in ihrem Leben mindestens einmal Opfer körperlicher oder sexueller Gewalt. In rund 25 Prozent dieser Fälle haben Frauen Gewalt durch den aktuellen oder ehemaligen Partner erfahren.

Mitgliederzahlen

dbb punktet bei weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Immer mehr Frauen entscheiden sich für eine Mitgliedschaft im dbb. Zum Jahresende 2011 (Stand 1. Dezember) verzeichnete der gewerkschaftliche Dachverband insgesamt 2.333 weibliche Mitglieder mehr als im Vorjahr. „Damit gewinnt der dbb beinahe genauso viele Frauen wie Männer als Neumitglieder hinzu. Das zeigt, dass auch unter den weiblichen Beschäftigten das Vertrauen in die Arbeit des dbb steigt. Gleichzeitig spiegeln sich im starken Zuwachs an weiblichen Mitgliedern auch die sich wandelnden Personalstrukturen im öffentlichen Dienst wider. Immer mehr Frauen entscheiden sich für einen öffentlichen Arbeitgeber und wollen rechtlich gut vertreten sein. Jetzt geht es darum, den Trend zu halten“, erläuterte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 3. Januar 2011.

Dies könne aber nur gelingen, wenn die Belange weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst noch stärker ins gewerkschaftliche Tagesgeschäft eingebunden würden, ergänzte Wildfeuer. „Dazu gehören vor allem eine familienbewusste Arbeitsplatzgestaltung mit alternierender und oder mobiler Telearbeit,

familienfreundliche und flexible Arbeitszeitregelungen, die deutlichere Ansprache weiblicher Beschäftigter in den Tarifverhandlungen und, wenn wir von langfristigen Karriereentwicklungen sprechen, auch die stärkere Berücksichtigung von weiblichen Lebensverläufen beim Aufstieg in Führungspositionen. Aber



Immer mehr Frauen entscheiden sich für den dbb. © Yuri Arcurs – Fotolia.com

auch die dbb Mitgliedsgewerkschaften müssen sich auf mehr weibliches Engagement einstellen und die noch immer deutlich männlich geprägten Organisationsstrukturen entsprechend anpassen“, so die Vorsitzende.

Insgesamt stieg die Mitgliederzahl des dbb um 4.746 auf 1.265.720. Davon sind 907.645 Beamte (2010: 905.747) und 358.075 Angestellte (2010: 355.227). In den Reihen des dbb organisiert sind nun 397.349 Frauen und 868.371 Männer.

Gender Pension Gap

Armut trifft Frauen im Ruhestand



Unter dem Titel „Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern“ hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts herausgegeben. Die Studie analysiert die Auswirkungen von Entgeltunterschieden auf die Alterssicherungsleistungen unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern. Demnach beträgt der Gender Pension Gap in Deutschland 59,6 Prozent.

Betrachtet man die Situation in den alten und neuen Ländern separat, fällt auf, dass der Gender Pension Gap im Osten mit 36,7 Prozent deutlich geringer ausfällt als im Westen (63,8 Prozent). Die Gründe dafür sind in den unterschiedlichen Lebensverläufen der Bevölkerung in der ehemaligen DDR zu suchen, die sich bis heute auf die Renten- und Pensionsbezüge auswirken.

Erziehungszeiten senken Renten- und Pensionen

Zudem zeigt sich auch bei Verheirateten und Verwitweten ein deutlicher Unterschied bei den Altersbezügen (63,8 Prozent bzw. 65,4 Prozent) als bei Geschiedenen und Ledigen (18,8 Prozent bzw. 9,0 Prozent). Zusätzlich negativ wirken sich Kinder auf die Entwicklung der

Unterschiede bei den Altersbezügen aus. So beläuft sich in den alten Bundesländern der Gender Pension Gap auf fast 70 Prozent für Verheiratete mit Kindern. In den neuen Ländern hingegen ist der Abstand mit 39,6 Prozent vergleichsweise geringer. Als Grund werden vor allem lange Erziehungspausen und Arbeitsverhältnisse angeführt, die über viele Jahre hinweg in Teilzeit ausgeübt werden.

Eine gute Ausbildung mildert geschlechterspezifische Unterschiede bei den Alterseinkünften: Unter jenen, die einen Hochschulabschluss haben, liegt der Abstand bei 35,6 Prozent. In der Gruppe ohne qualifizierten Berufsabschluss beläuft sich die Lücke auf 58,1 Prozent.

Ermittelt wird der Gender Pension Gap aus den Studien zur Alterssicherung in Deutschland (ASID), die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von TNS Infratest Sozialforschung erstellt werden. Dabei werden lediglich Personen berücksichtigt, die das Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht haben und Einkommen aus einer der drei Säulen des deutschen Alterssicherungssystems beziehen.

Bericht der Bundesregierung zum Gender Pension Gap im Internet: www.bmfsfj.de

Hessen

dbb Landesfrauenvertretung Hessen zieht Gleichstellungsbilanz

Am 09. November 2011 fand die Landeshauptversammlung der dbb Frauenvertretung Hessen in Frankfurt am Main statt. Die Vorsitzende der dbb Frauenvertretung Hessen, Ute Wiegand-Fleischhacker, begrüßte 27 Frauenvertreterinnen der einzelnen Mitgliedsgewerkschaften, Mitgliedsverbände und Bezirksverbände des dbb Hessen. Landesvorsitzender des dbb Hessen, Walter Spieß, sprach den Mitgliedern der Landesfrauenvertretung seine besondere Anerkennung aus.



Frauenpolitischer Austausch auf Hessisch: Ute Wiegand-Fleischhacker und Walter Spieß in Frankfurt

zum 2. Dienstrechtsreformgesetz. Wie der Landesvorsitzende ausführte, stünden – auch wenn die geplante Novellierung um sechs Monate verschoben werde – im Hinblick auf die geplanten Verschlechterungen im Beihilferecht in der nächste Zeit schwierige Verhandlungen an. Zum 2. Dienstrechtsreformgesetz läge bislang nur ein Ressortentwurf vor, so dass noch keine Stellungnahme des dbb Hessen erfolgen konnte, so Spieß.

In seinem Grußwort berichtete Spieß zudem über den Sachstand zur geplanten Novellierung der Hessischen Beihilfeverordnung sowie

Neues aus der Frauenpolitik

Die Vorsitzende Ute-Wiegand-Fleischhacker informierte aus-

föhrlich über den Abschluss der Besoldungsrunde 2011/2012. Darüber hinaus gab sie eine umfassende Bestandsaufnahme zum Verfahren zur Verlängerung der Frist für bestandsgeschützte BAT-Aufstiege, die Rechtsprechung zu den Lebensaltersstufen des BAT sowie über das neue Verfahren zur Umsetzung der Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten in der VBL. Außerdem gab sie einen umfangreichen Überblick über die Vorstandsarbeit seit der letzten Landeshauptversammlung und wies auf einen besonderen Erfolg der Frauenvertretung hin: „Es ist nach umfangreichen Eingaben gelungen, im hessischen Beamtenversorgungsgesetz eine Regelung zu erreichen, die für die Berechnung der 45 Dienstjahre für einen versorgungsabschlagsfreien Eintritt in den Ruhestand mit 65 Jahren die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zu 100 Prozent anrechnet“, so Wiegand-Fleischhacker.

Im Rahmen des weiteren Vortrags informierte Wiegand-Fleischhacker darüber, dass die Regelungen der bisherigen Hessischen Mutterschutzverordnung (HMuschVO) und der Elternzeitverordnung (HEltZVO) zu einer Verordnung zusammengefasst werden sollen. Ein entsprechender Entwurf liege vor. Hierzu hatte die dbb Frauenvertretung Hessen und der dbb Hessen bereits Stellung bezogen. Gemeinsam hatten sie die Forderung formuliert, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit durch Mutterschutzfristen für Beamtinnen und Beamte sowie auch für Tarifbeschäftigte zu übernehmen.

Die Vorsitzende berichtete ferner über den Stand der angestrebten Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und hierzu von der Veranstaltung im Rahmen des Gender-Jour-Fixe am 26. September 2011, bei dem Staatssekretärin Müller-Klepper in der Hessischen Staatskanzlei über den aktuellen Sachstand informierte. Die dbb Frauenvertretung Hessen hat bereits Novellierungsvorschläge unterbreitet, welche auch in die Diskussion eingeflossen sind.

Bayern: Mutterschutzfrist beendet Elternzeit

In Bayern ist es Beschäftigten im Landesdienst künftig gestattet, ihre bestehende Elternzeit bei erneuter Schwangerschaft vorzeitig zu beenden, um die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch zu nehmen. Dies teilte das Bayerische Staatsministerium der Finanzen mit Schreiben vom 22. November 2011 mit und verwies dabei auf eine „zu erwartende Änderung des BEEG“. Damit folgt der Arbeitgeber Bayern einer vom Bund initiierten Regelung zur Beendigung der Elternzeit, die sich auf ein Urteil des EuGH vom 20. September 2007 stützt. Demnach verstoßen nationale Regelungen zum Elternurlaub (in Deutschland nach dem BEEG) gegen Unionsrecht, wenn sie nicht die besondere Situation berücksichtigen, in der sich eine schwangere Arbeitnehmerin während der durch die Mutterschutzrichtlinie (Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992) gewährten 14-wöchigen Schutzfrist befindet.

Das bayerische Staatsministerium weist in seinem Rundschreiben daraufhin, dass § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG mit Wirkung zum 1. Dezember 2011 „deshalb bis auf Weiteres nicht anzuwenden ist mit der Folge, dass entsprechenden Anträgen – vorbehaltlich entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG) – zugestimmt werden kann.“

Die Hinweise zum Vollzug des Mutterschutzgesetzes sowie des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sind dieser neuen Rechtslage anzupassen. Damit erhalten die Beschäftigten für die Dauer des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots einen Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw. Besoldung. Eine vergleichbare Regelung gilt auch für Beschäftigte im Landesdienst NRW.

(Urteil: EuGH, C 116/06 vom 20. September 2007)

Urteil

Pflegezeitanspruch kann nur einmalig geltend gemacht werden

Mit der erstmaligen Inanspruchnahme einer Pflegezeit erlischt der Anspruch für Beschäftigte. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Danach kann ein Folgeantrag auf Pflegezeit vom Arbeitgeber abgelehnt werden.

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sieht für Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, eine von der Arbeitsleistung vollständige oder teilweise Freistellung vor, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG ist für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG) beschränkt.

Der Fall

Der Kläger hatte der beklagten Arbeitgeberin in einem Schreiben am 12. Februar 2009 mitgeteilt, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Zu einem späteren Zeitpunkt zeigte der Kläger die Feststellung an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem mit der

Begründung, der Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Daraufhin beehrte der Kläger, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zustehe.

Das Urteil

Vor dem Bundesarbeitsgericht war die Klage wie schon in den Vorinstanzen ohne Erfolg. Die Begründung: § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

BAG, Urteil vom 15. November 2011, 9 AZR 348/10 – Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 31. März 2010, 20 Sa 87/09.

§ Rechtshinweis

Dem Urteil des BAG folgend kann die Pflegezeit nicht in verschiedene Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Gesetzlich möglich ist nur eine Verlängerung bis zur Höchstdauer, wenn der Arbeitgeber zustimmt oder ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

Von der Inanspruchnahme von Pflegezeit zu unterscheiden ist die Möglichkeit der Freistellung wegen kurzfristiger Arbeitsverhinderung: Gemäß § 2 PflegeZG haben Beschäftigte – bei vorangegangener Unterrichtung des Arbeitgebers – das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Ob das Recht auf Freistellung wegen (langzeitiger) Pflege (Pflegezeit bis sechs Monate – § 3 PflegeZG) oder aufgrund einer akut aufgetretenen Pflegesituation (kurzfristige Arbeitsverhinderung bis zehn Tage – § 2 PflegeZG) ausgeübt werden soll, sollte der Beschäftigte, gegenüber dem Arbeitgeber deutlich zum Ausdruck bringen, um Missverständnisse zu vermeiden.

Unterhaltszahlung an Schwiegermutter nach Trennung

Wer eine ihm gegenüber unterhaltsberechtigten Person unterstützt, kann dies steuerlich geltend machen. Bis zu 8.004 Euro im Jahr können so als außergewöhnliche Belastung abgezogen werden. Der Bundesfinanzhof hat nun entschieden, dass dieser Freibetrag auch bei Unterstützung der Schwiegermutter gebilligt wird, wenn das Ehepaar bereits getrennt lebt.

Das Urteil

Laut Bundesfinanzhof finden sich in den Steuergesetzen keine Hinweise, dass die Ehe intakt sein muss, damit eine steuerliche Berücksichtigung von Unterstützungsleistungen an die Schwiegermutter nach § 33a EStG möglich ist. Vielmehr reicht es aus, wenn ein Steuerzahler unterhaltsverpflichtet ist. Das gilt für Personen, die einem selbst oder gegenüber dem Ehegatten unterhaltsberechtig sind.

Der Sachverhalt

In dem Streitfall vor dem Bundesfinanzhof unterstützte eine Steuerzahlerin ihre in der Türkei lebende Schwiegermutter finanziell. In dem Streitjahr lebte die Steuerzahlerin bereits dauernd getrennt von ihrem Mann und wurde einzeln zur Einkommensteuer veranlagt. Das Finanzamt versagte den Abzug außergewöhnlicher Belastungen, ab dem Zeitpunkt, ab dem die Ehe gelöst war. Die Richter des Bundesfinanzhofs entschieden dagegen und billigten den Abzug – jedoch mit einer Einschränkung: Sollte der ebenfalls in der Türkei lebende Schwiegervater primär unterhaltsverpflichtet gewesen sein und sei dieser seinen Unterhaltspflichten nachgekommen, mindert das den Abzugshöchstbetrag. Dies soll nun das Finanzgericht prüfen.

Bundesfinanzhof, Urteil vom 27. Juli 2011, VI R 13/10.

Steuern 2012:

Das ändert sich für Familien

Familienpflegezeit, ein höherer Arbeitnehmerpauschbetrag, steuerliche Erleichterungen bei Kindergeld und Kinderbetreuungskosten: Seit 1. Januar 2012 gelten mehrere gesetzliche Änderungen, von denen Familien profitieren sollen. Insbesondere Alleinerziehende werden entlastet. Die dbb bundesfrauenvertretung hat die wichtigsten familienrelevanten Gesetzesänderungen zusammengefasst.

© Felix Jork – Fotolia.com



Arbeitnehmerpauschbetrag

Von der Regierungskoalition als steuerliche Erleichterung angekündigt bleibt die Erhöhung des Arbeitnehmerpauschbetrags von 920 auf 1.000 Euro ein Wehmutstropfen: In der Steuerbelastung macht sich das Plus von 80 Euro je nach Einkommenshöhe als Mageres Zubrot von knapp über 30 Euro beim Nettoeinkommen bemerkbar. Der neue Pauschbetrag gilt rückwirkend für das gesamte Jahr 2011 mit der Gehaltsabrechnung im Monat Dezember.

Kinderbetreuungskosten

Eine deutliche Erleichterung erfahren Eltern hinsichtlich der Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten. Steuerlich geltend machen können sie ab sofort alle Betreuungskosten einheitlich bis zum 14. Lebensjahr des Kindes – unabhängig von persönlichen Anspruchsvoraussetzungen bei den Eltern, wie zum Beispiel Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Krankheit, Behinderung. Dies schließt neben erwerbsbedingten künftig auch nicht erwerbsbedingte Betreuungskosten ein. Zudem sind die Kosten künftig immer als Sonderausgaben absetzbar. Die komplizierte Aufteilung in Werbungskosten, Betriebsausgaben und Sonderausgaben ist damit hinfällig. Unverändert bleibt jedoch die Höhe: Absetzbar sind zwei Drittel der Kinderbetreuungskosten – pro Kind bis zu 4.000 Euro jährlich.

Übertragen von Kinderfreibeträgen

Bisher mussten sich geschiedene, nichtverheiratete oder getrennt lebende Eltern Freibeträge für Kinder hälftig teilen. Etwa die Übertragung des anteiligen **Kinderfreibetrags** auf den anderen Elternteil war nur möglich, wenn der andere seiner Unterhaltspflicht dem Kind gegenüber nicht nachkam. Ab 2012 wird die Übertragung der Freibeträge auch in solchen Fällen gewährt, in denen der andere Elternteil mangels Leistungsunfähigkeit nicht unterhaltspflichtig ist. Diese Neuregelung wirkt sich auch auf die Übertragung des **Behinderten-Pauschbetrags** aus. Derjenige Elternteil, der ein behindertes Kind betreut und für dessen Unterhalt überwiegend allein aufkommt, kann sich neben dem Kinder- auch den Behinderten-Pauschbetrag des Kindes in voller Höhe übertragen lassen. Elternteile, die Kinderbetreuungskosten tragen oder eigenen Betreuungsaufwand haben, obwohl ein Kind nicht im gleichen Haushalt lebt, können eine Übertragung des **Freibetrags für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf** auf den anderen Elternteil ab 2012 verhindern.

Kindergeld

Bisher erlosch der Anspruch auf Kindergeld automatisch mit der Volljährigkeit des Kindes, wenn dessen Einkünfte über 8.004 Euro im Jahr betragen. Damit einhergehend auch der Verlust von Vergünstigun-

gen wie steuerliche Freibeträge oder etwa der Kinder-Zuschlag für Riester-Verträge. Ab 2012 wird Kindergeld für volljährige Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres ohne Prüfung der Einkommenshöhe gewährt, wenn sie sich z. B. in der Ausbildung befinden oder einen Freiwilligendienst leisten. Lediglich nach Abschluss einer ersten Berufsausbildung muss belegt werden, dass das Kind nicht mehr als 20 Stunden in der Woche nebenberuflich erwerbstätig war. Die Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2011.

Familienpflegezeit

Mit der Zustimmung ihres Arbeitgebers können Beschäftigte ab 2012 ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Die entstehenden Gehaltseinbußen fängt dabei eine Lohnaufstockung auf. Würden Beschäftigte ihre Arbeitszeit beispielsweise um die Hälfte reduzieren, stünden ihnen noch immer 75 Prozent ihres letzten Bruttoeinkommens zur Verfügung. Nach dem Wiedereinstieg in die Vollzeitbeschäftigung müssten sie für diesen Anteil solange mehr arbeiten, bis der Gehaltsvorschuss ausgeglichen ist. Das Risiko der Berufsunfähigkeit nach der Familienpflegezeit tragen die Beschäftigten jedoch allein: Sie sind gesetzlich verpflichtet, eine spezielle Versicherung abzuschließen, zu der der Arbeitgeber keinen Beitrag leistet.

Veranstaltungstipp

Richtig wiedereinsteigen

? Was erwartet Besucherinnen der Frauenpolitischen Fachtagung „Karriere(n)ick Kind? Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie!“ am 29. März 2012 im dbb forum?

Helene Wildfeuer: Aus meiner Erfahrung als Personalrätin in einer großen Behörde kann ich Frauen nur dazu raten, sich mit Gleichstellungsbeauftragten und Kolleginnen, aber vor allem auch mit den Vorgesetzten zum Beispiel in Mitarbeitergesprächen über Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu informieren. Und genau hier setzen wir an. Mit der Tagung möchte die dbb bundesfrauenvertretung jene ansprechen, die Beschäftigte in der Frage beraten: Wie gestalte ich den Schritt zurück ins Berufsleben. Aber auch die Frage nach der besten Kinderbetreuung – durch die Mutter oder in der Kita – wollen wir beleuchten. Gleichzeitig wollen wir Perspektiven aufzeigen, wie man trotz oder gerade mit Kind im öffentlichen Dienst Karriere machen kann. Hier konzentrieren wir uns auf die Rolle der Personalverantwortlichen, aber auch die Situation der berufstätigen Väter und Partner von Rückkehrerinnen wird thematisiert.



© Maco Urban

Neugierig geworden? Dann lesen Sie mehr zum Thema „Richtig wiedereinsteigen“ im dbb magazin Nr. 01/02.

Aktuelle Informationen zur Frauenpolitischen Fachtagung erhalten Sie bei der Geschäftsstelle der dbb bundesfrauenvertretung: 030.4081-4400. www.frauen.dbb.de

Per Smartphone ins BMFSFJ surfen

Eine neue App macht's möglich: Ab sofort ist das Onlineangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auch für Smartphone-Nutzer bequem von unterwegs erreichbar. Insbesondere junge Eltern sollen mit der App „Erste Schritte - unser Baby“ angesprochen werden. „In der App können frisch gebackene Mütter und Väter mit dem ‚Schrittzähler‘ viele anstehende Aufgaben bereits während der Schwangerschaft planen und mit der Funktion ‚Meilensteine‘ nach der Geburt des Kindes die schönsten Momente in Bild und Text festhalten“, erklärt Bundesfamilienministerin Kristina Schröder. Darüber hinaus informieren Checklisten zu den Kategorien „Gesundheit und Ernährung“, „Rechte und Leistungen“ sowie „Entwicklung und Alltag“ Mütter und Väter über anstehende Behördengänge, staatliche Leistungen wie Elterngeld und Elternzeit, den Zeitpunkt der nächsten U-Untersuchung und geben Tipps für den Alltag. Unter dem Stichwort „Abc“ befindet sich ein Ratgeber, der die wichtigsten Informationen von „A“ wie alleinerziehend bis „Z“ wie Zahnen bereithält. Der „Ersthelfer“ bündelt Schritt-für-Schritt-Anleitungen und Sofortmaßnahmen für den Notfall. www.m.bmfsfj.de

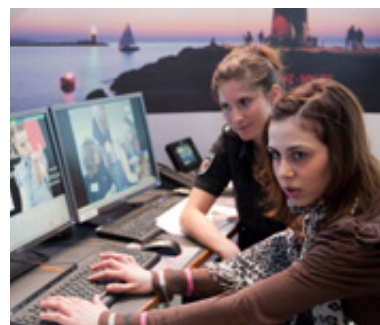
Girls' Day 2012

Mädchen-Zukunftstag mitgestalten!

Am 26. April 2012 ist es wieder so weit: Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag lädt Schülerinnen ab Klasse fünf ein, die Arbeitswelt in Technik, Handwerk, Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie weibliche Vorbilder in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik kennenzulernen. In diesem Jahr unterstützt der Girls' Day als Partner des Wissenschaftsjahres 2012 „Zukunftsprojekt Erde“ die Forschung zur nachhaltigen Entwicklung.

Seit über zehn Jahren setzt sich die Initiative Mädchen-Zukunftstag dafür ein, Vielfalt und Chancengleichheit in der Berufswelt zu schaffen. Weder kultureller Hintergrund noch Geschlecht sind für die berufliche Eignung ausschlaggebend, ist der Leitgedanke des Girls' Day. Dass das Projekt von Erfolg getragen ist und heute einen wichtigen Baustein der Berufs- und Studienorientierung darstellt, bestätigen die teilnehmenden Unternehmen: Zehn Prozent der Partnerunternehmen haben bereits ehemalige Girls'-Day-Teilnehmerinnen eingestellt.

Ob Arbeitgeber, Lehrerin oder Eltern – jeder kann den Mädchen-Zukunftstag unterstützen. Auch Gleichstellungsbeauftragte können eine Aktion zum Girls' Day initiieren. „Gründen Sie eine Vorbereitungsgruppe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Bereiche motiviert, Ideen für die Gestaltung des Girls' Day beizutragen. Binden Sie den Betriebsrat, die Ausbildungsleitung und die Praktikumsbeauftragten mit ein,“ empfehlen die Initiatoren. Informationsmaterialien stehen kostenlos im Internet zur Verfügung und können über ein



Girls' Day im Bundeskanzleramt: Schülerinnen lernen wie man mit Hilfe der Technik Internetverbrechern auf die Schliche kommt.
© Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Online-Formular bestellt werden. Im Internet stehen zudem Vordrucke für Checklisten und ein Aktionsleitfaden für Unternehmen und Organisationen, aber auch Informationen für Schulen, Eltern und Mädchen, unter www.girls-day.de zum Download bereit.

Unterhaltung gewinnen



Es darf herzlich gelacht werden: Hape Kerkelings **KEIN PARDON** – Das Musical kommt jetzt auf die Bühne des Capitol Theaters in Düsseldorf. Das Motto: Jeder Mensch hat einen Traum. Wehe nur, wenn der sich erfüllt. Denn dann kennt das Schicksal kein Pardon. Diese Erfahrung macht auch der völlig talentfreie TV-Fanatiker und Sohn einer Schnittchenlieferservice-Familie Peter Schlönzke, der über die Rolle des „Lustigen Glückshasen“ in seiner Lieblingsshow „Witzigkeit kennt kei-

Die Kolumne

Ach übrigens...

Unser Leben ist mittlerweile derart termingesteuert, dass wir auch für Dinge, für die wir eigentlich gar keine Termine bräuchten, Termine festsetzen. Wenn wir z. B. an uns selber etwas ändern wollen, legen wir meistens einen Stichtag fest, zu dem dann alles anders werden soll. Ein besonders von Frauen gern gesetzter Tag X ist (mal wieder) der Beginn einer Diät. Oder wer von Ihnen hat schon mal genau JETZT eine Diät begonnen? Der passende Zeitpunkt ist doch frühestens MORGEN, am besten aber MONTAG. Davor hat man genügend Zeit, diverse Kalorienbomben zu sich zu nehmen. Klar, ab Montag nimmt man ja dann ab. Also wozu das schlechte Gewissen? Sie würden nicht glauben, an wie vielen Wochenenden ich schon geschlemmt habe, weil ich ja am Montag eine Diät anfangen wollte. Leider hatten die meisten meiner Montagsdiäten am Dienstag, spätestens Mittwoch schon wieder ein Ende... Unabhängig vom Wochenstart ist auch der Jahreswechsel ein beliebter Termin, – für Männer wie für Frauen – um schlechte Lebensgewohnheiten abzulegen: Gute Vorsätze haben dann Hochkonjunktur. Während Männer oft weniger Stress haben und mehr Zeit mit der Familie verbringen wollen, steht bei Frauen häufig die schon angesprochene

ne Grenzen“ selbst zum Fernseh-Star wird. Das Musical-Skript stammt aus der Feder von Comedian Thomas Hermans, der auch gemeinsam mit Hape Kerkeling die Idee zum Musical entwickelte. Die Musik liefert „Pavel Popolski“ Achim Hagemann – Schöpfer von „Hurz“ – in Zusammenarbeit mit Thomas Zaufke. Für all jene, die sich von der grenzenlosen Witzigkeit Hape Kerkelings anstecken lassen wollen, verlosen wir 1 x 2 Tickets für die Show in Düsseldorf. Schicken Sie einfach eine E-Mail mit Ihrer Anschrift unter dem Stichwort „Kein Pardon“ bis zum 15. März 2012 an frauen@dbb.de. dbb Vorteil nutzen: dbb Mitglieder erhalten bei Nennung der PIN 7752 eine Ermäßigung von 10 Prozent auf den Ticketpreis. Tickets und Infos gibt es unter 0211.73 44 120. www.kartenkaufen.de

Diät, gesunde Ernährung und mehr Sport auf der Agenda: Die Vorsätze sind schnell gefasst, das Umsetzen ist meist nicht so einfach. Psychologen sa-



© Leah-Anne Thompson
– Fotolia.com

gen, dass das Einhalten guter Vorsätze meist daran scheitert, dass man das Ziel nicht konkret genug benennt. „Gesund Ernähren“ ist schnell dahingesagt. Aber was heißt das nun konkret? Lass ich einfach die Chips weg oder kauf ich nur noch im Bioladen ein? Aber halt: Was mache ich mit all den (ungesunden) Lebensmitteln, die ich im vergangenen Jahr noch gekauft habe? Doch nicht etwa wegschmeißen? Also: erstmal alles aufessen. Das neue Jahr ist ja noch jung! Sie sehen schon, es wird kompliziert und es wird vor allem nicht lange dauern, da haben Sie vergessen, dass Sie sich überhaupt gesund ernähren wollten. Wissen Sie, was mein Vorsatz für dieses Jahr ist? Nie mehr gute Vorsätze! Naja, und wenn ich das dann doch nicht schaffe, gibt es in diesem Jahr insgesamt 53 Montage, an denen ich anfangen kann, etwas zu ändern.

Herzlichst,
eine Frau ohne Vorsatz

Wissenswert

25 Jahre Bundesfrauenministerium

Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer lautet der Untertitel der Jubiläumsbroschüre zum 25-jährigen Bestehen der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). „Ein 25-jähriges Jubiläum ist meist ein Anlass zurückzuschauen und Bilanz zu ziehen“, schreibt Bundesfrauenministerin Christina Schröder im Vorwort der Festschrift. Anstelle einer reinen historischen Rückschau liefert die Broschüre neben den wichtigsten gesetzlichen Eckdaten vor allem ein politisches Stimmungsbild. Frauen und Männer wurden zu gleichstellungspolitischen Themen befragt. Danach sehen 86 Prozent der Befragten Gleichstellungspolitik als Politik für Geschlechtergerechtigkeit mit elementarer Bedeutung für den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Neben den von der Bevölkerung formulierten Zielen für eine Gleichstellungspolitik, werden auch wissenschaftliche Ergebnisse zur Lebenslaufperspektive in den unterschiedlichen sozialen Milieus, aber auch Wertekonzepte wie etwa die Bedeutung gemeinsamer Traditionen oder der Selbstverwirklichung berücksichtigt. Das Fazit der Bundesministerin: Gleichstellungspolitik richtet sich gleichermaßen an Frauen und Männer und zielt nicht auf Ergebnisgleichheit, sondern auf Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Lebenslauf. Aha!

www.bmfsfj.de

Impressum:

Herausgeber: dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin, Tel. 030.4081-4400, Fax: 030.4081-4499, frauen@dbb.de, www.frauen.dbb.de.

Verantwortlich: Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, **Redaktion:** Birgit Ulrich

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers.