

Keynote der
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Manuela Schwesig
auf der **2. Gender Studies Tagung** von FES und DIW
**„Zwei Seiten einer Medaille:
Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt –
nur mit partnerschaftlicher Familienarbeit“**
am 25. September 2014 in Berlin

Dauer: ca. 30 Minuten

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Frau Matthäus-Maier,

Sehr geehrter Professor Fratzscher,

Sehr geehrte Frau Dr. Holst

Sehr geehrte Damen und Herren,

I.

Vielen Dank für die freundliche Begrüßung.

Vielen Dank für die Einladung zu einer Keynote.

Es geht Ihnen auf dieser Tagung um Gender-Ungleichheiten:

- um die Wohlstands-Lücke,
- um die Entgelt-Lücke,
- um die Renten-Lücke und
- um die Lücke bei der Teilhabe an Führungspositionen.

Diese Ungleichheiten sind auch Ungerechtigkeiten, die die Frauen benachteiligen und die Gesellschaft lähmen.

Diese Ungerechtigkeiten zu beseitigen, ist ein zäher, langwieriger Kampf.

Aber solche Kämpfe ist die Frauenbewegung ja gewohnt.

Und uns macht Mut, dass wir in diesem Kampf neue Verbündete haben.

- Damit meine ich nicht die Friedrich-Ebert-Stiftung, die sich schon lange für Frauenrechte und Gleichberechtigung einsetzt.
- Ich meine auch nicht das DIW, das zum Beispiel seit vielen Jahren auf den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen hinweist.

Nein, die neuen Verbündeten für eine moderne Gesellschaft sind die Familien in unserem Land. Denn von den Familien geht eine leise Revolution für mehr Geschlechtergerechtigkeit aus.

Das ist vielleicht eine überraschende These – aber ich möchte das gern begründen.

In den Familien sind die Vorstellungen zur Verteilung von Erwerbsarbeit, Kindererziehung und Haushalt in Bewegung gekommen:

- Immer mehr Frauen wollen mehr als nur dazu verdienen.
- Und gut ist auch: Immer mehr Männer wollen nicht nur das Geld nach Hause bringen, sie wollen auch Zeit für die Familie.

Es gibt einen neuen Wunsch nach Partnerschaftlichkeit.

Partnerschaftlichkeit als Beziehung auf Augenhöhe, in der Familie und im Einkommen.

60 Prozent der jungen Familien sehen Partnerschaftlichkeit als Ideal an, aber nur 14 Prozent leben sie. Das DIW selbst hat diese Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit erhoben.

Ich möchte Familien unterstützen, partnerschaftlich zu leben.

Ich möchte, dass Männer und Frauen in Familien so leben können, wie sie es wollen – und zwar gleichgestellt, auf Augenhöhe.

Dazu brauchen wir Strukturen,
die es Männern und Frauen ermöglichen zu arbeiten -
und ihren Wunsch nach einem guten Familienleben umzusetzen.

II.

Wie können wir also Partnerschaftlichkeit in der Familie unterstützen – eine Partnerschaftlichkeit, die Frauen mehr Teilhabe am Erwerbsleben und mehr Ertrag aus dem Erwerbsleben ermöglicht?

Ich habe darauf zwei Antworten:

Erstens: Wir müssen den Menschen ihre Zeit zurückgeben.

Sie müssen selbst entscheiden können, was sie mit ihrer Zeit anfangen.

Nicht die Wirtschaft mit einem starren Arbeitszeitmodell.

Und nicht die Kita, die mittags schließt.

Zweitens: Wir müssen den gesamten Lebensverlauf der Menschen berücksichtigen.

Immer wieder gibt es Lebenssituationen, Übergänge,
an denen Partnerschaft möglich gemacht werden muss.

Das fängt an mit dem Jahr nach der Familiengründung.

Die Soziologen sagen immer, dass das die Phase der Retraditionalisierung der Rollenbilder ist.

Auf deutsch heißt das, dass Frauen in dieser Phase oft ihren Anspruch auf Gleichberechtigung über Bord schmeißen.

Das Elterngeld Plus festigt im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes den Anspruch der Eltern auf Gleichstellung innerhalb der Partnerschaft.

Männer und Frauen erleben Partnerschaftlichkeit –
und merken, dass Gleichberechtigung heißt:
ein vielfältiges erfülltes Leben für Männer und Frauen.

Für junge Familien ist es heute wichtig,
dass sich Mütter und Väter gemeinsam um ihre Kinder kümmern können.
Dazu brauchen sie Zeit – und zwar beide.

Das ElterngeldPlus ist ein Angebot, um in partnerschaftliche Arbeitsteilung hineinzufinden.

Bislang wird das Elterngeld nur in den ersten 14 Monaten nach der Geburt des Kindes gezahlt. Wenn Mütter oder Väter während des Elterngeldbezuges in Teilzeit wieder in den Job einsteigen, haben sie einen Nachteil. Sie verlieren einen Teil ihres Elterngeldanspruchs.

Mit dem Elterngeld Plus wird sich das ändern. Wer Teilzeit in Elternzeit arbeitet, bekommt in Zukunft doppelt so lange ElterngeldPlus.

Wenn sowohl Vater als auch Mutter 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten und sich gemeinsam um das Kind kümmern, wird es darüber hinaus noch einen Partnerschaftsbonus geben. Wer sich gemeinsam um das Kind kümmert, wird vier Monate länger gefördert!

Das Elterngeld Plus ist ein wichtiger erster Schritt.

Ich will, wie Sie wissen, mehr: Ich will das ElterngeldPlus zu einer Familienarbeitszeit weiterentwickeln.

Ich danke dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung und der Friedrich-Ebert-Stiftung, dass sie die Idee der Familienarbeitszeit mit Ihrer Studie unterstützt haben.

Vielen Dank Frau Dr. Wrohlich, dass Sie die Ergebnisse der Studie heute nachmittag vorstellen.

Ich habe die Debatte um die Familienarbeitszeit ganz bewusst angestoßen, um Partnerschaftlichkeit zu stärken.

Immer mehr Männer wünschen sich, Zeit für ihre Familie zu haben. Die Männer, die alle Vollzeit arbeiten, wünschen sich, ein Stück herunterzukommen. Dabei geht es um eine Reduzierung von 40 auf 35 Wochenstunden; sie reden nicht von der Hängematte.

Viele Männer sehen, dass ihre Frauen, die bei 19 Stunden Arbeitszeit hängen, nur länger arbeiten können, wenn sie sie unterstützen, wenn sie sie entlasten.

Die Idee, dass sich die Arbeitszeit angleicht, dass man sich die Zeit für Job und für Familie partnerschaftlich teilt, ist eine gute Idee für Familien – und vor allem für die Frauen.

Ob Familienarbeitszeit 30 Stunden bedeutet, 32 oder 35 - darüber können wir reden. Denn es geht nicht darum, den Familien irgendeine Stundenzahl vorzuschreiben. Aber es geht darum, diesen partnerschaftlichen Gedanken in einer wichtigen Lebensphase zu unterstützen.

Der nächste Schritt im Lebensverlauf, an dem wir Partnerschaftlichkeit stärken können, ist, wenn Eltern eine Kita suchen.

Ohne Kita keine Arbeit.

Mit der Folge: Entgelt-Lücke, Wohlstands-Lücke, Renten-Lücke.
Deshalb braucht Gleichstellung Kitas. Und zwar gute Kitas.

Die Bundesregierung hat sich vorgenommen,
den Ausbau der Kinderbetreuung weiter zu führen
und die Qualität der frühkindlichen Bildung zu verbessern.

Auf der einen Seite: Noch immer gibt es nicht genug Plätze.
Vor allem nicht genug Ganztagsplätze. Und die Nachfrage steigt weiter.
Deshalb bleiben wir dran, am Kita-Ausbau.

Bei der Qualität geht es mir darum, Kitas als Beginn der Bildungskette zu stärken. Es ist wichtig, dass sich Eltern auf Kitas als Ort frühkindlicher Bildung verlassen können. Nur dann werden sie beide arbeiten gehen.

Mit dem neuen Kita-Gesetz, das das Kabinett im August beschlossen hat,
setzen wir auch einen Schwerpunkt bei der Qualität.
Für die Kinder. Für die Eltern. Für Partnerschaftlichkeit.

Eine weitere Zerreißprobe für Partnerschaftlichkeit im Lebensverlauf erleben viele Eltern in den ersten Schuljahren der Kinder.

Nochmal ein, zwei Jahre weniger arbeiten,
um den Kindern zu helfen.

Bei den Hausaufgaben, oder wenn es um die Hobbys geht, oder um Probleme mit der Klasse.

Das wäre super.

Aber wer jetzt in Teilzeit geht, muss immer noch Angst haben,
nicht wieder auf die Vollzeit-Stelle zurück zu kommen,
wenn das Kind in der Schule Fuß gefasst hat.

Deshalb habe ich mit der Arbeitsministerin vereinbart,
dass wir uns für einen Anspruch auf eine befristete Teilzeit einsetzen.
Und er wird kommen.

Der Anspruch wird es den Männern leichter machen, in Teilzeit zu gehen.
Sie werden weniger an ihren gut bezahlten Vollzeitstellen kleben, weil sie wissen,
dass sie wieder dorthin zurückkommen können.
Und Frauen sehen die Teilzeit nicht weiter als Abstellgleis,
weil sie ihre berufliche Perspektive von vorneherein im Auge behalten.

Der Anspruch auf eine befristete Teilzeit wird das Vertrauen in die Möglichkeit partnerschaftlicher Lebensmodelle stärken.

Ich könnte jetzt weiter machen, und zeigen, wie Familienpolitik helfen kann, um Gender-Gaps zu schließen.

Es könnte um

- eine familienfreundliche Arbeitswelt für Mütter und Väter gehen,
- um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege oder
- um lokale Familienzeitpolitik.

Aber ich denke, es ist klar geworden: Wollen wir mehr Gleichstellung,
müssen wir den Wunsch junger Menschen ernst nehmen,
Familienleben partnerschaftlich zu gestalten.

Wir müssen Partnerschaftlichkeit möglich machen.

Wer Partnerschaftlichkeit stärkt, stärkt die Gleichstellung.

III.

Wenn wir das konsequent umsetzen,
dann bekommen wir unsere gut qualifizierten Frauen:

- Sie machen eine Berufsausbildung oder studieren.
- Sie steigen in den Beruf ein, und wenn sie Kinder kriegen, profitieren sie von einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.
- Ihre Kinder gehen in eine gute Kita und in einen guten Kindergarten.
- Sie haben früh in ein partnerschaftliches Familienleben hineingefunden und teilen sich die Familienarbeit mit ihrem Mann.
- Sie müssen nicht befürchten, durch einen Pflegefall in der Familie langfristig aus dem Beruf gekickt zu werden.

In allen diesen Bereichen sind wir auf einem guten Weg.

Aber das reicht nicht, um den Frauen in unserem Land auch glaubwürdig zu vermitteln: Ihr könnt gute Löhne bekommen und auch die guten Jobs!

Ja, auch das geht! Macht Euch auf den Weg!

Viele Frauen versuchen es, aber sie sehen nach wie vor Diskriminierung, Ungleichheit, Ungerechtigkeit.

Spätestens hier endet die gleichstellungspolitische Wirkung des familienpolitischen Werkzeugkastens.

Damit Partnerschaft auch gelebt werden kann, müssen wir Gleichstellung tatsächlich verwirklichen.

Wo Frauen immer noch weniger verdienen als Männer
und wo Frauen weniger in Führungspositionen vertreten sind
bleibt der Glaube daran, dass Partnerschaftlichkeit möglich ist, schnell auf der
Strecke.

Deshalb können wir nicht nur darauf setzen,
dass sich die Einkommen angleichen,
wenn Männer und Frauen partnerschaftlicher leben.
Wir müssen auch vom anderen Ende her ansetzen:

Entgeltgleichheit schaffen, um Partnerschaftlichkeit möglich zu machen.

Ein erster Schritt ist der Mindestlohn.

Rund 60 % der berufstätigen Frauen sind heute nicht in der Lage, durch eigenes Einkommen langfristig ihre Existenz zu sichern. Ihnen wird der Mindestlohn helfen. Und der Mindestlohn wird helfen, die Lohnlücke von unten zu schließen.

Zweitens müssen wir den sozialen Berufen zu mehr gesellschaftlicher Wertschätzung verhelfen.

Das haben wir uns auch in der Koalition gemeinsam vorgenommen.

Wir wollen die Berufe im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich aufwerten. (KoaV S.97).

Drittens werde ich ein Entgeltgleichheitsgesetz vorlegen, das für mehr Transparenz sorgt.

Und wir wollen mit diesem Gesetz verbindliche Verfahren festlegen, um Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Wir werden das Prinzip von gleichem Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen. Frauen haben Respekt, Anerkennung und den gleichen Lohn wie Männer für ihre Arbeit verdient.

IV.

Und dann ist einer weiterer Schritt unbedingt notwendig, um Frauen zu zeigen, dass es sich lohnt, eine Karriere anzustreben.

Wir brauchen mehr Frauen in Führungspositionen, die zeigen, dass es geht. Keine Einzelfälle. Keine Goldröcke.

Frauen ganz oben – das muss normal sein.

Denn wer begibt sich schon in das Haifischbecken der oberen Führungsetagen, wenn klar ist, dass die dicksten Brocken doch die anderen kriegen?

Deshalb brauchen wir die Quote.

Mit ihr macht man sich nicht nur Freunde.

- Die Unternehmen befürchten, dass Sie nicht genug qualifizierte Frauen für die Quote finden. Sie ärgern sich, dass der Staat Ihnen reinreguliert.
- Manche Männer fragen sich was die ganze Frauenförderung für die eigene Karriere bedeutet.
- Und manche Frau in einer Führungsposition fragt sich, ob sie in Zukunft vielleicht als „Quotenfrau“ nicht mehr richtig ernst genommen wird. Obwohl sie es doch mit ihrer Leistung geschafft hat.

Ja, die Frauenquote provoziert Diskussionen.

Klar, es geht ja auch um etwas. Es geht um Macht.

Es geht aber auch um Gerechtigkeit.

Frau Pisal vom Deutschen Juristinnenbund wird vor der Mittagspause über den Gender Management Gap reden.

Es gibt viele Kennzahlen zur Teilhabe von Frauen in Führungspositionen.

Ich brauche Sie Ihnen nicht mehr aufzuzählen.

Je nachdem welche Unternehmen einbezogen werden, wie „Führungskraft“ definiert wird, und wie stark ins Detail gegangen wird, unterscheiden sie sich.

Überall ist die Lücke gravierend: Viel mehr Männer, weniger Frauen.

Immer noch.

Deshalb werden wir noch in diesem Jahr einen Gesetzentwurf für mehr Frauen in Führungspositionen auf den Weg bringen, der aus **drei Säulen** besteht:

Die erste Säule sieht eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen vor.

Für Aufsichtsratsposten, die ab dem Jahr 2016 neu zu besetzen sind, wird eine Geschlechterquote von 30 Prozent gelten. Wird diese Quote in einem Unternehmen nicht erfüllt, bleiben die Stühle leer.

Eine feste Quote. Das Ergebnis zählt.

Das hat es bisher nicht gegeben in Deutschland.

Das ist ein Richtungswechsel in der Gleichstellungspolitik,
nach Jahren wirkungsloser Appelle und Vereinbarungen.

Die zweite Säule sind verbindliche Zielvorgaben für mitbestimmungspflichtige oder börsennotierte Unternehmen.

Und zwar für Aufsichtsräte, für Vorstände und für die obersten Management-Ebenen.

Das heißt, dass sich ungefähr 3.500 Unternehmen künftig jedes Jahr von neuem intensiv mit den Karrierechancen von Frauen in ihrem Unternehmen auseinandersetzen müssen.

Sie müssen sich verbindliche Ziele setzen.

Und diese Zielgrößen müssen veröffentlicht werden.

Diese zweite Säule wirkt in die Breite.

Denn der Wettbewerb um Top-Leute schert sich nicht um die Unternehmensform.

Wenn Frauen bei 3500 Unternehmen erleben,

welche Chancen auf Aufstieg und Karriere sie haben, dann werden auch die anderen Betriebe den Frauen bessere Angebote machen müssen.

Sonst sind die guten Frauen schnell weg.

Das Gesetz wird einen Veränderungsdruck auf die Unternehmens- und Arbeitskultur erzeugen.

So profitieren nicht nur die Frauen in den obersten Führungsebenen sondern auch Frauen im mittleren Management von dem Gesetz.

Die dritte Säule ist der öffentliche Dienst auf Bundesebene.

Denn: Wer im Glashaus sitzt, sollte nicht mit Steinen werfen.

Der Frauenanteil in Gremien, die der Bund besetzt, liegt nur bei 25,7 Prozent.

Deshalb werden wir das Bundesgremienbesetzungsgesetz und das

Bundesgleichstellungsgesetz verschärfen und modernisieren.

Die Bundesbehörden werden wir verpflichten, sich künftig für jede einzelne Führungsebene konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen.

Diese Ziele sollen mit konkreten Maßnahmen unterlegt werden.

Jeder und Jede soll die Ziele und Maßnahmen einsehen können.

Auch in den Gremien, die der Bund besetzt, sollen künftig strengere Regelungen gelten. Geplant sind konkrete Quoten und Zielvorgaben für die Besetzung von Aufsichtsgremien und Zielvorgaben für die wesentlichen Gremien des Bundes.

Das sind die geplanten Regelungen der Quote. Sie sind ein Anfang.

Aber dieser Anfang ist ein historischer Durchbruch:

- Zum ersten Mal in der Geschichte wird es in Deutschland einen gesetzlichen Mindeststandard für die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen geben.
- Zum ersten Mal wird eine große Zahl von Unternehmen verpflichtet, offen darzulegen, wieviel Frauen sie in Führungspositionen bringen wollen.
- Zum ersten Mal in der Geschichte wird es auch im deutschen öffentlichen Dienst Quoten für Frauen in Führungspositionen geben.

Das Gesetz schlägt die ersten Steine aus der Mauer.

Solange, bis genug Frauen hindurch gehen können.

In alle Führungsetagen.

IV.

Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und partnerschaftliche Familienarbeit sind zwei Seiten einer Medaille.

Wir brauchen auf der einen Seite eine Familienpolitik, die dem Wunsch der Menschen entspricht, Familie gleichberechtigt zu gestalten.

Wir müssen den jungen Frauen und Männer zeigen, dass beruflicher Erfolg mit einem erfüllten Familienleben vereinbar ist.

Dann werden die Frauen etwas mehr arbeiten und die Männer etwas weniger.

Beide werden sich Zeit für die Familie nehmen.

Das würde die Einkommen angleichen, was wiederum der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Familie Vorschub leistet.

Eine Aufwärtsspirale.

Die Familie ist ein Schlüssel zu mehr Gleichstellung.

Weil es der Wunsch der Menschen ist,

Familie gleichberechtigt zu gestalten.

Daneben brauchen wir aber weiter die fordernde Gleichstellungspolitik.

Den Kampf um unsere Hälfte des Kuchens.

Wir brauchen faire Löhne

und wir brauchen die Quote.

Erst beides zusammen bringt Bewegung in die Gleichstellung.

Erst beides zusammen macht die Botschaft glaubwürdig:

Verwirklicht Eure Träume!

Lasst Euch von Euren Wünschen und Zielen leiten,

nicht von Rollenvorstellungen und Geschlechterklischees.

Geht Euren Weg!

Das ist gut für die Frauen und Männer.

Und es ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Die Direktorin des Internationalen Währungsfonds,

Christine Lagarde, hat die Stärkung der Gleichberechtigung von Frauen vor ein paar Tagen als einen treibenden Faktor der Konjunktur bezeichnet.

Gleichberechtigung ist also gut für das Wachstum.

Und tatsächliche Gleichberechtigung ist auch gut für Sie alle, meine Damen und Herren, gut für die, die Gender Studies betreiben.

Denn statt immer wieder die gleichen Zahlen zu erheben,

- die 22 Prozent Entgeltlücke,
- das nahezu unveränderte Verhältnis der Arbeitsvolumen,
- die wenigen Frauen in Führungspositionen,

statt dieses immer gleichen Trauerspiels können Sie, sehr geehrte Damen und Herren, dann hoffentlich bald etwas Neues messen: Fortschritt.