

Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Manuela Schwesig

anlässlich der Gender Studies Tagung von DIW und FES „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“

am 22.9.16 in Berlin

Rededauer: ca. 30 Min.

Sehr geehrte Frau Dr. Holst, (Dr. Elke Holst, DIW Berlin)

Sehr geehrter Herr Dr. Schmidt (Dr. Roland Schmidt, Geschäftsführer FES)

sehr geehrte Damen und Herren,

I.

Vielen Dank für die freundliche Begrüßung.

Ich bin heute gerne hier, um mit Ihnen über
Geschlechtergerechtigkeit in unserer modernen
Arbeitswelt ins Gespräch zu kommen.

Ich will zunächst einen kurzen Blick zurück werfen auf die
Gender-Studies-Konferenz im Jahr 2014.

Damals war ich noch kein Jahr im Amt und habe hier meine
Agenda für mehr Gleichstellung vorgestellt.

Vor zwei Jahren habe ich an dieser Stelle gesagt,

- dass wir einen Kulturwandel in der Arbeitswelt brauchen,
wenn wir Gleichstellung zwischen den Geschlechtern
voranbringen wollen.
- dass es in der Wirtschaft genauso wie im öffentlichen
Dienst normal werden muss, dass Frauen in
Führungspositionen sind. Genauso wie Männer.

Das sage ich Ihnen heute auch wieder,
denn wir sind noch nicht am Ziel.
Aber: wir sind bereits wichtige Schritte gegangen.

II.

Seit den 1980er Jahren wurde in Westdeutschland über eine
Frauenquote debattiert.

Politik und Wirtschaft sind aber rund 30 Jahre lang nicht
über halbherzige Absichtserklärungen und
Selbstverpflichtungen hinweggekommen.

Gesellschaftlicher Druck und politischer Wille
mussten erst zusammenkommen, um die Frauen-Quote
einzuführen.

Seit Mai 2015 ist die Frauen-Quote in Kraft.

Das Gesetz besteht aus drei Säulen.

Die erste Säule:

Börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen
müssen für alle Aufsichtsratsposten, die ab 2016 zu besetzen
sind, eine Quote von 30 Prozent einhalten.

Bei Nichterreichen bleiben die für das unterrepräsentierte
Geschlecht vorgesehenen Stühle leer.

Die zweite Säule:

Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, mussten bis zum 30. September 2015 Zielgrößen für Vorstand, Aufsichtsrat, oberes und mittleres Management festlegen.

Die dritte Säule ist der öffentliche Dienst:

Auch im öffentlichen Dienst gilt bei der Besetzung von Aufsichtsratsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, seit dem 1. Januar 2016 eine Quote von 30 Prozent.

Ab 2018 wird der öffentliche Dienst des Bundes mit gutem Beispiel weiter vorangehen:

Dann gilt für die Aufsichtsratssitze des Bundes die 50-Prozent-Quote.

Ich habe zusammen mit Bundesjustizminister Heiko Maas vor einigen Wochen die ersten Zahlen zur Wirkung der Quote präsentiert.

Auffällig ist, dass besonders die Unternehmen, die der festen Quote in Höhe von 30 % unterliegen, auch eine deutliche Steigerung ihres Frauenanteils in den übrigen Ebenen planen.

Die feste Quote für den Aufsichtsrat wirkt also in das gesamte Unternehmen hinein.

Der Kulturwandel ist damit angestoßen.

Es wird immer normaler werden, dass Frauen auf allen Ebenen führen.

III.

Die Quote ist ein Schritt, den wir im letzten Jahr gemacht haben, um diesen Kulturwandel in der Arbeitswelt für mehr Gleichberechtigung anzustoßen.

Der nächste Schritt soll das Lohngerechtigkeitsgesetz sein.

Der Gesetzentwurf liegt seit Ende letzten Jahres im Bundeskanzleramt.

Seitdem werden in regelmäßigen Abständen immer neue Bedenken aus der Wirtschaft und von Seiten unseres Koalitionspartners laut.

Mir kommt das bekannt vor.

Wenn Frauen Gerechtigkeit reklamieren, heißt das Gegenargument „Bürokratie“. Meistens ist das ein Vorwand.

Genauso wie bei der Quote werde ich nicht locker lassen, denn das Lohngerechtigkeitsgesetz ist überfällig.
Es geht dabei um eine ganz grundsätzliche Frage:

Ist die Entscheidung von Frauen für Kinder eine private
Angelegenheit,
für deren Folgen die Frauen selbst verantwortlich sind?

Ich sage: Ja, die Entscheidung für Kinder oder für einen Beruf
ist Privatsache.

Aber die Folgen im Berufsleben sind keine Privatsache.

Jedenfalls dann nicht,
wenn Frauen dadurch massiv benachteiligt werden.
Wir müssen endlich etwas gegen die Lohnlücke tun.

Frauen bekommen im Vergleich zu Männern im Durchschnitt
immer noch 21 Prozent weniger Bruttostundenlohn.

Das ist nicht nur ungerecht,
sondern auch gegen geltendes Recht.

Denn seit über 50 Jahren gilt das Gebot des gleichen Entgelts
für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer.

Es gibt immer wieder Versuche,
die Lohnlücke kleinzurechnen und kleinzureden.

Da werden die Effekte von Teilzeitbeschäftigung
herausgerechnet.

Oder die Tatsache, dass Frauen bislang seltener in gut bezahlten Führungspositionen arbeiten.

Und plötzlich beträgt die Lohnlücke nur noch 3,8 Prozent oder 6,6 Prozent oder so. Das ist doppelt falsch.

Erstens sind auch 3,8 Prozent oder 6,6 Prozent Entgeltunterschied ungerecht und damit allein schon Grund genug zum Handeln.

Zweitens haben strukturelle Diskriminierungen sehr wohl etwas mit Lohnungerechtigkeit zwischen Frauen und Männer zu tun:

Teilzeitarbeit oder die gläserne Decke beim Aufstieg in Führungspositionen
oder die schlechte Bezahlung sozialer Berufe.

Die ganzen 21 Prozent sind ungerecht.

Die Entgeltlücke hat viele Ursachen. Es wird deshalb auch nicht das eine Gesetz geben, das die Lohnlücke auf einen Schlag schließt.

IV.

Ein wichtiger Schritt war die Einführung des Mindestlohns.

Er hat dazu geführt, dass die Löhne von Frauen, von Ungelernten und Angelernten im letzten Jahr überdurchschnittlich stark gestiegen sind.

Weitere Schritte müssen noch folgen.

Erstens: Mit meinem Modell eines Familiengeldes mit Familienarbeitszeit will ich es jungen Eltern leichter machen, partnerschaftlich zu leben.

Das Konzept ist einfach:

Eltern, die beide vollzeitnah arbeiten, erhalten ein Familiengeld. Es beträgt 300 Euro und kann bis zu zwei Jahre lang gezahlt werden, bis das Kind acht Jahre alt ist.

Dadurch, dass beide in ähnlichem Umfang arbeiten und für die Familie da sind, können auch ganz alltägliche Aufgaben fairer aufgeteilt werden.

Besonders Frauen können so mehr Spielräume und mehr ökonomische Selbstständigkeit gewinnen.

Partnerschaftlichkeit ist deshalb ein wichtiger Treiber für mehr Gleichstellung und auch für mehr Lohngerechtigkeit.

Mit dem ElterngeldPlus sind wir bereits einen Schritt in diese Richtung gegangen.

Das entspricht auch den Wünschen junger Frauen und Männer.

Beide wollen beides – Zeit für die Familie und für den Beruf.

Wenn Frauen und Männer gemeinsam mehr Zeit für die Familie haben, werden Frauen nicht mehr im Beruf zurückstecken und schlechter bezahlt werden.

Zweitens:

Wie brauchen einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für Grundschulkinder.

Wir machen beim Ausbau der Kinderbetreuung große Fortschritte, aber ohne Ganztagsbetreuung für Schulkinder sind es dann doch wieder die Frauen, bei denen aus einer Betreuungslücke eine Lohnlücke wird.

Und Drittens:

Wir brauchen ein flexibleres Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit. Das steht auch im Koalitionsvertrag.

Meine Kollegin Andrea Nahles wird es auf den Weg bringen.

V.

Außerdem müssen wir konkret da ansetzen,
wo Lohnungerechtigkeit entsteht.

Zum Beispiel im Bereich der Pflege, wo überwiegend Frauen
arbeiten.

Aktuell wird ein Gesetzentwurf im Deutschen Bundestag
Reform der Pflegeberufsausbildung beraten,
den ich gemeinsam mit dem Bundesgesundheitsminister
vorgelegt habe.

Ein wichtiger Punkt ist dabei die Abschaffung des Schulgelds
in der Pflegeausbildung.

Mir kann niemand erklären, warum es bisher so ist,
dass die Auszubildenden in einem typischen Frauenberuf
wie der Pflege noch Geld mitbringen müssen!

Besonders auch, weil wir einen hohen Bedarf an
Pflegerinnen und Pflegern haben.

Stellen Sie sich das in einem klassisch männlichen
Ausbildungsberuf vor, wie z.B. Kfz-Mechaniker oder
Elektrotechniker!

Dort wird ganz selbstverständlich eine Ausbildungsvergütung
gezahlt.

Die Aufwertung sozialer Berufe ist deshalb ein wichtiger Baustein für mehr Lohngerechtigkeit.

Alle diese Maßnahmen machen die Lohnlücke kleiner.

Aber sie beseitigen sie nicht.

Deshalb brauchen wir ein Gesetz, das Lohngerechtigkeit direkt voranbringt. Ein Gesetz, das für Transparenz sorgt.

Ich habe einen Entwurf für ein Lohngerechtigkeitsgesetz vorgelegt, so wie wir es im Koalitionsvertrag festgehalten haben.

Die erste Säule des Gesetzes ist ein individueller Auskunftsanspruch.

Frauen und Männer sollen eine Antwort auf die Frage bekommen, wieviel Geld Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts im Schnitt für die gleiche und gleichwertige Arbeit bekommen.

Ich weiß von einer Schlosserin, die zu Beginn ihrer Anstellung 11 Euro pro Stunde bekommen hat.

Irgendwann hat sie herausgefunden, dass ihre männlichen Kollegen mit 15 Euro Stundenlohn eingestellt worden sind.

Die bekommen mittlerweile 19 Euro, die Frau nur 11, 50 Euro.

Das ist nicht nur ungerecht,
das verstößt auch gegen geltendes Recht.

Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit stärkt dieser
Schlosserin und anderen Kolleginnen den Rücken.

Mit einem Auskunftsanspruch bekommt sie das Recht dazu,
die Lohnunterschiede zu erfahren.

Die zweite Säule sind betriebliche Prüfverfahren.

Unternehmen sollen ihre Entgeltsysteme nach bestimmten
Verfahren überprüfen.

Auf der Basis der Ergebnisse der Prüfverfahren ist es leichter,
Entgeltdiskriminierung nachzuweisen und Druck auszuüben,
sie zu beseitigen.

Die dritte Säule ist eine Berichtspflicht für große Unternehmen.

Große Unternehmen müssen darüber berichten, was sie tun,
um mehr Lohngerechtigkeit im Betrieb zu erreichen – und
welche Fortschritte sie dabei erzielt haben.

Wer das für zu bürokratisch hält, soll sich das eine Blatt Papier mit den sechs Fragen anschauen, die für den individuellen Auskunftsanspruch nötig sind.

Unser Gesetz ist kein bürokratisches Ungetüm und erst recht keine „bürokratische Flut“ für kleine Betriebe.

Wer so etwas sagt, meint im Prinzip:
Am besten bleibt alles so wie es ist.

Es war klar, dass es Widerstände gegen dieses Gesetz geben wird. Auch gegen die Frauen-Quote gab es große Widerstände. In einem Jahr ist Bundestagswahl. Langsam muss unser Koalitionspartner Farbe bekennen.

Bei den Bürgerinnen und Bürgern ist die Meinung klar:
89 Prozent gehen davon aus, dass in Deutschland für gleiche Arbeit nicht der gleiche Lohn gezahlt wird.

90 Prozent der Frauen und 76 Prozent der Männer finden das schlicht und einfach empörend.

Ich verspreche Ihnen, dass ich nicht locker lasse, damit das Lohngerechtigkeitsgesetz noch in dieser Legislaturperiode kommt.

Die Vereinbarung im Koalitionsvertrag ist eindeutig und ich werde weiter dafür kämpfen.

VI.

Lohnungerechtigkeit kommt heute auch dadurch zustande, dass sich die Arbeitswelt verändert hat, während die Strukturen der Bezahlung noch die alten sind. Die Messe Berlin hat ihre Gehaltsstrukturen überprüft und festgestellt, dass viele Arbeiten, die typisch sind für die Messewirtschaft, nicht gerecht entlohnt werden.

Vor allem Tätigkeiten im internationalen Geschäft, bei denen Sozialkompetenz und interkulturelle Kompetenz gefragt sind. Tätigkeiten, die oft von Frauen verrichtet werden.

Unsere Arbeitswelt verändert sich.

Wir haben hier in vielen Branchen eine neue Dynamik.

Flexibles, digitales Arbeiten nimmt zu.

Daraus ergeben sich neue Möglichkeiten, etwa, dass man sich die Arbeitszeit besser einteilen kann. Frauen sollen davon genauso profitieren wie Männer.

Es geht um Augenhöhe zwischen den Geschlechtern, und es geht darum, Beruf und Privatleben miteinander in Einklang bringen zu können.

Die Arbeitswelt 4.0 birgt das Potenzial in sich,
eine gute und vor allem flexible Arbeitswelt für Frauen und
Männer zu sein.

Der Wandel der Arbeitskultur wird sich mit der
voranschreitenden Digitalisierung noch verstärken.

In vielen Branchen wird es über kurz oder lang eher die Regel
als die Ausnahme sein, dass Beschäftigte mobil oder im
Homeoffice arbeiten.

Aber so weit sind wir noch nicht. Die Realität sieht oft noch
anders aus.

Laut dem aktuellen „Unternehmensmonitor
Familienfreundlichkeit 2016“ erwarten mehr als ein Drittel der
Unternehmen und mehr als ein Viertel der Beschäftigten im
Zuge der Digitalisierung Erleichterungen für die Vereinbarkeit
von Familie und Beruf.

Aber bisher arbeiten nur 12% der Beschäftigten teilweise im
Homeoffice.

Zwar wünschen sich viele Beschäftigte,
mehr von zu Hause aus zu arbeiten,
aber ihr Arbeitgeber hält kein entsprechendes Angebot vor.

Oder es gibt das Angebot und niemand traut sich,
es in Anspruch zu nehmen.

Eben weil es immer noch die alte Denkweise gibt,
dass es ein Karrierekiller ist, wenn man nicht jeden Tag
und am besten noch bis spätabends im Büro sitzt.

Ich kann das auch verstehen, dass man nicht als
Einzige oder Einziger von zu Hause aus arbeiten will,
während die Kolleginnen und Kollegen im Büro sitzen.

Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte selber mit gutem
Beispiel voran gehen, und Angebote wie Homeoffice ganz
selbstverständlich wahrnehmen.

Nur so wird auch die Präsenzkultur,
die hierzulande in vielen Unternehmen und in Teilen des
öffentlichen Dienstes immer noch vorherrscht, nach und nach
an Bedeutung verlieren.

In der flexiblen Ableistung der Arbeitszeit liegt eine große
Chance für Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Flexibles Arbeiten darf aber nicht dazu führen,
dass Frauen von der Kommunikation und den Netzwerken im
Beruf abgekoppelt werden.

Flexibles Arbeiten wird dann zur Falle für Frauen,
wenn es nur die Frauen sind, die flexibleres Arbeiten für eine
bessere Vereinbarkeit nutzen.

Während die Männer den ganzen Tag unter sich sind und im
Büro sitzen.

Das ist einerseits eine Frage der Unternehmenskultur.
Andererseits ist es auch eine Frage der Kultur der
Partnerschaftlichkeit.

VII.

Die Chancen der Digitalisierung intelligent zu nutzen heißt
auch, die Risiken im Blick zu behalten.

Bei aller Flexibilität kann schnell auch Verlässlichkeit
verloren gehen.

Dann nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse zu und die Rechte
von Beschäftigten werden ausgehöhlt.

Die Arbeit der Zukunft muss gute Arbeit sein. Und sie muss fair
bezahlt werden.

Gerade hier in Berlin erleben wir seit einigen Jahren eine
spannende Entwicklung.

Viele Start-ups werden gegründet, es entstehen neue Jobs und
neue Jobprofile.

Diese kreativen Unternehmen locken besonders junge Frauen und Männer mit einem modernen Arbeitsumfeld, flachen Hierarchien und vielen Gestaltungsmöglichkeiten.

Mit Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männer, ist das Bild nicht so erfreulich.

Während Frauen wie Sheryl Sandberg oder Marissa Mayer international das Bild der Internetwirtschaft prägen, während in Ländern wie Saudi-Arabien 50 Prozent der Studierenden in der Informatik Frauen sind, hinken wir hier noch hinterher.

Der Frauenanteil an den Firmengründungen in der Internetbranche ist hierzulande mit 13 Prozent besonders niedrig.

Die modernsten Bereiche unserer Wirtschaft sind, was Frauen angeht, seltsam unmodern.

Und das gilt auch für die Lohngerechtigkeit.

Wer Informationen über die Verdienstaussichten in den Stellenanzeigen der digitalen Wirtschaft sucht, wird enttäuscht.

Es finden sich kaum Hinweise auf das Gehalt.

Während die großen Internet-Konzerne im Silicon Valley kein Geheimnis aus ihren Gehaltsstrukturen machen, gibt man sich hierzulande gewohnt verschwiegen. Das Gehalt ist Verhandlungssache. Wer gut verhandelt bekommt mehr und wer weniger gut verhandelt, bekommt eben weniger.

Eine Umfrage der Hochschule Aalen hat sich der Frage gewidmet, was Männer und Frauen in der Berliner Startup-Szene verdienen.

Herausgekommen ist ein deutlicher Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern.

Das mittlere Einkommen eines männlichen Vollzeitangestellten in Berliner Startup-Szene liegt bei 3.333 Euro, weibliche Angestellte kommen hingegen nur auf 2500 Euro – das ist ein Unterschied von 25 %.

25 Prozent - das ist mehr als der Gender-Pay-Gap in Höhe von 21 Prozent.

Auch die moderne Arbeitswelt liefert gute Argumente für Gehaltstransparenz und für mehr Lohngerechtigkeit.

VIII.

Ich will dazu beitragen, dass es besonders für junge Frauen und Männer heute und in Zukunft selbstverständlich wird, dass sie gut und fair bezahlt werden. Egal, in welcher Branche sie arbeiten.

Sie sollen wissen auf welcher Basis sie ihre Gehälter verhandeln und welche Möglichkeiten sie haben, Transparenz über Gehaltsstrukturen einzufordern.

Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit leistet dazu einen wichtigen Beitrag.

Ich will mit meiner Politik außerdem dazu beitragen, dass sich junge Menschen für Kinder entscheiden können und dass sie in ihrem Erwerbsleben die Möglichkeit haben, zeitweise weniger zu arbeiten, ohne im Beruf den Anschluss zu verlieren.

Gute Politik kann sie dabei unterstützen:
Mit guten gesetzlichen Rahmenbedingungen,
mit guten Kinderbetreuungsangeboten,
mit der Unterstützung für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung.

All das trägt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und
damit auch zu mehr Lohngerechtigkeit bei.

Wir bohren in dieser Sache dicke Bretter.
Das ist immer so, wenn Frauen Gerechtigkeit reklamieren.
Aber ich bin überzeugt, dass es sich lohnt, hier am Ball zu
bleiben.

Wir werden uns weiter durchsetzen.
Schritt für Schritt.