

Rede der Parlamentarischen Staatssekretärin im
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Caren Marks
anlässlich der 24. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
am 08. Mai 2017 in Wolfsburg

Rededauer: 20 Min.

es gilt das gesprochene Wort

I.

vielen Dank für den herzlichen Empfang. Ich bin heute sehr gerne zu Ihnen gekommen.

Ich soll Sie herzlich von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig grüßen und Ihnen ausrichten, dass sie heute sehr gerne dabei gewesen wäre. Nicht zuletzt, weil Sie uns unterstützt haben, Gleichstellung zum Topthema in dieser Legislaturperiode zu machen.

Mit einer Gleichstellungspolitik, die Frauen auf allen Ebenen stärkt und mit einer Familienpolitik, die auf Partnerschaftlichkeit setzt. Ich komme später noch darauf zu sprechen. Keine Frage: Gute gesetzliche Rahmenbedingungen sind wichtig. Mindestens so wichtig sind Frauen und auch Männer, die Gleichstellung leben – in der Familie und im Berufsleben. Und ebenso wichtig sind Frauen, die für Gleichstellung kämpfen. Das sind Sie, die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

II.

Ich komme selbst aus der Kommunalpolitik und ich schätze die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sehr. Ich weiß, dass viele von Ihnen unter schwierigen Bedingungen arbeiten.

Der 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern, den wir im Februar 2017 veröffentlicht haben, zeigt, dass deutschlandweit im Jahr 2014 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte kam. Das ist nicht viel.

Dazu kommt, dass die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten je nach Bundesland und Entscheidung in den Kommunen unterschiedlich weit gefasst sind.

Abhängig von den jeweiligen gesetzlichen Regelungen und dem politischen Mandat variieren die Rechte, das Arbeitsfeld, die Strukturen, die zur Verfügung gestellten Ressourcen und die Einbindung in die Verwaltung. Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprechpartnerinnen für alles, was Frauen betrifft, und – Sie wissen es besser als ich – das kann praktisch alles sein.

Ihre Themenpalette ist breit und Ihre Aufgaben werden immer vielfältiger und anspruchsvoller. Sie übernehmen interne Aufgaben, die auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihren Verwaltungen selbst ausgerichtet sind. Ich nenne hier nur einmal Organisationsentwicklung, das Personalwesen oder die Erstellung von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen.

Oft sind es auch Themen, die man auf den ersten Blick nicht mit Gleichstellung verbindet.

Zugleich sind Sie Anlaufstelle für die Belange von Bürgerinnen und auch Bürgern. Sie machen Ihren Einfluss geltend bei der politischen Willensbildung in kommunalpolitischen und bezirklichen Gremien.

Eine Gleichstellungsbeauftragte hat mir kürzlich von einem ihrer Arbeitstage erzählt.

Der Tag fing mit der E-Mail einer Frau an, die auf Krücken geht und sich beschwerte,

dass der Aufzug im Gebäude der Stadtverwaltung nicht funktioniert.

Später kamen die Vertreterinnen einer Initiative vorbei, die eine Frauenbibliothek mit seltenen Büchern und Broschüren digital zur Verfügung stellen wollen und dafür Fördermittel suchen. Wo gibt es Geld? Wie schreibt man einen Antrag? Müssen wir einen Verein gründen, um Mittel beantragen zu können?

Dann, am Ende des Tages, wollte die Gleichstellungsbeauftragte gerade losgehen zu einem Vortrag, den sie bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer zu Familienfreundlichkeit in Unternehmen halten sollte. Plötzlich kam eine Kollegin in ihr Zimmer, aufgewühlt, weil sie sexuell belästigt worden war: von einem Vorgesetzten, mit dem sie jahrelang zusammengearbeitet hatte. Das sind unterschiedliche Themenbereiche, die jeweils unterschiedliche Kompetenzen und Herangehensweisen erfordern.

Diese Beispiele aus dem Arbeitsalltag zeigen vor allem eins: Gleichstellungsbeauftragte sind für alle da, und wenn sie nicht direkt selbst helfen können, sind Sie gut vernetzt und wissen, wo es Hilfe gibt.

III.

Gleichstellung tut den Frauen und Männern gut, der Kommune und der ganzen Gesellschaft.

Wir im Bundesfrauenministerium wollen noch mehr Kommunen ermutigen, Gleichstellung voranzubringen. Deshalb haben wir Sie dabei unterstützt, den Gender Award ins Leben zu rufen, mit dem bundesweit Kommunen ausgezeichnet werden, die Gleichstellungspolitik innovativ umsetzen.

Wir wollen damit ausdrücklich auch Ihre wichtige Arbeit würdigen und wir setzen gemeinsam das Zeichen: Gute Gleichstellungspolitik ist mitentscheidend dafür, wie lebenswert eine Stadt oder eine Gemeinde ist.

An den Themen Ihrer Foren kann man gut ablesen, was Sie gleichstellungspolitisch besonders bewegt. Von den Kriterien für eine gute Gleichstellungspolitik bis hin zur Integration geflüchteter Frauen.

Ich finde es auch spannend, dass Sie darüber diskutieren, wie die Verteilung kommunaler Haushaltsmittel gendergerecht organisiert werden kann.

Durch Ihre Arbeit, durch die Beratung und die Begleitung der Entscheidungsprozesse in den Kommunen, werden die Interessen von Frauen vor Ort gewahrt und fließen konkret in politische Entscheidungen ein.

Ohne Ihre wichtige Arbeit wäre vieles nicht möglich und viele Benachteiligungen von Frauen würden ohne weiteres hingenommen.

Sie unterstützen, wo Frauen ganz konkrete Hilfe suchen.

Wenn es gute Gleichstellungsarbeit vor Ort gibt, wenn Männer und Frauen gleichermaßen das Gefühl haben, dass sie einbezogen werden und ihre Belange ernst genommen werden, dann profitieren alle gleichermaßen.

IV.

Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte, Sie tragen täglich dazu bei, dass Gleichstellung vor Ort mitgedacht und umgesetzt wird. Manchmal bedeutet das auch das Bohren dicker Bretter. Gute politische Rahmenbedingungen helfen Ihnen bei Ihrer wichtigen Arbeit.

Wir haben in dieser Legislaturperiode viel erreicht, um Gleichstellung voranzubringen - in der Familie und in der Arbeitswelt. Diese Themen gehören zusammengedacht.

Eines der wichtigen Gesetze in dieser Legislaturperiode ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen mit der Einführung einer festen Quote für Aufsichtsräte großer Unternehmen.

Es geht dabei auch, aber eben nicht nur, um 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten. Mit diesem Gesetz bringen wir einen Kulturwandel in der Arbeitswelt in Gang. Es soll künftig selbstverständlich sein, dass Frauen auf allen Ebenen präsent sind und Führungspositionen innehaben.

Ich glaube, dass wir dahin kommen werden. Aber es liegt noch Arbeit vor uns. Immer noch werden Frauen in der Arbeitswelt anders behandelt als Männer. Oft zu ihrem Nachteil. Sie kennen womöglich die Situation aus Bewerbungsgesprächen: Das Auswahlgremium diskutiert nach jeder Frau, die sich vorstellt über ihre familiäre Situation. „Wie will sie das denn schaffen mit drei Kindern? Wird sie pendeln? Ist sie regelmäßig da?“

Bei keinem Mann mit Kindern kommen diese Bedenken auf.

Wenn Sie als Gleichstellungsbeauftragte darauf hinweisen, dann können Sie Glück haben und alle schauen sich betreten an. Sie wollten gar nicht diskriminieren und sind Ihnen vielleicht sogar dankbar, dass Sie sie auf Vorurteile und Fallen aufmerksam gemacht haben.

Aber Sie haben in so einer Situation sicherlich auch schon andere Erfahrungen gemacht

Sie hören Ausflüchte, werden belächelt – „ach, Sie schon wieder“ – oder Ihr Hinweis wird einfach übergangen.

Sie bleiben sachlich, aber Sie bleiben hart; denn Sie wissen: Unzählige solcher Diskussionen sind nötig, damit Frauen im Beruf tatsächlich die gleichen Chancen haben wie Männer.

Die Quote setzt ganz oben an und wir sind davon überzeugt: Mehr Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen verändern die Bedingungen, die Frauen im Beruf vorfinden, und damit auch ihre Chancen.

Erste Zahlen zeigen es: Die Quote wirkt. Alle Unternehmen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes Aufsichtsräte gewählt haben, haben sich an die Quote gehalten. Für den öffentlichen Bereich haben wir feste Quoten im Bundesgremienbesetzungsgesetz festgeschrieben. Ab dem Jahr 2018 ist es das Ziel, diesen Anteil auf 50 Prozent zu erhöhen, auf echte Parität also. Mehr Frauen in Führungspositionen – das ist ein großer Erfolg dieser Wahlperiode.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist ein weiterer.

Ich renne hier bei Ihnen sicherlich offene Türen ein, wenn ich sage: es muss Schluss sein damit, dass Frauen in Deutschland immer noch weniger bekommen als Männer! Mit dem Entgelttransparenzgesetz, das vor kurzem im Deutschen Bundestag verabschiedet worden ist, gehen wir einen wichtigen Schritt.

Künftig ist es nicht mehr dem Zufall überlassen, ob Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz schaffen wir eine klare Rechtsgrundlage für das Entgeltgleichheitsgebot. Und wir führen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch ein. Das Entgelttransparenzgesetz gilt analog auch für die Angestellten der Länder und Kommunen. 14 Millionen Beschäftigte erhalten künftig in Deutschland das Recht, zu erfahren, nach welchen Kriterien ihre Tätigkeit bewertet wird und

wie sie im Vergleich zu anderen bezahlt werden. Denn wer nicht weiß, ob er oder sie ungerecht bezahlt wird, kann auch nicht dagegen angehen. Mit dem Gesetz ist ein Durchbruch gelungen. Auch, wenn wir uns mehr hätten vorstellen können. Die Widerstände gegen dieses Gesetz waren allerdings groß. Wenn es darum geht, mehr Gleichstellung in unserer Arbeitswelt durchzusetzen, dann heißt es gern: „Zu viel Bürokratie“.

Ich sage ganz klar: wer Gleichstellung ausbremsen will, wer nicht will, dass Frauen in unserer Gesellschaft und in unserer Arbeitswelt die gleichen Chancen haben wie Männer, der soll es auch offen sagen!

So wie die AfD, die die Leitung des Bundesfrauenministeriums als „Gender-Clique“ und Gleichstellung als „gravierende Fehlentwicklung“ bezeichnet hat.

Wir haben in der Gleichstellungspolitik gemeinsam viel erreicht. Zur Quote und zum Entgelttransparenzgesetz kommt als dritter großer Erfolg ein verschärftes Sexualstrafrecht, in dem jetzt der Grundsatz „Nein heißt Nein“ gilt.

Strafbar macht sich jetzt, wer ein „Nein“ der Frau ignoriert. Strafbar macht sich auch, wer eine Frau überrumpelt. Und es gibt einen neuen Straftatbestand der sexuellen Belästigung, mit dem Grapschereien durch Gruppen bestraft werden können.

Mit diesem Gesetz haben wir die Voraussetzungen zur Ratifizierung der Istanbul-Konvention erfüllt. Das ist ein Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt. Erst kürzlich hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zu Ratifizierung in erster Lesung beraten.

V.

Viele Frauen haben heute das Gefühl, dass diejenigen, die Gleichberechtigung zurückdrehen wollen, lauter und aggressiver werden. Aber wer am lautesten schreit ist noch lange nicht im Recht und schon gar nicht in der Mehrheit.

Die großen Trends in der Arbeitswelt und in den Familien gehen weiterhin in Richtung Partnerschaftlichkeit und Augenhöhe.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war immer ein Thema für Frauen. Jetzt ist es ein Thema für Frauen und Männer. Rund 60 Prozent der Eltern in Deutschland mit kleinen Kindern möchten sich ihre Aufgaben in Familie und Beruf gerne partnerschaftlicher aufteilen. Das heißt, dass beide im nahezu gleichen Umfang berufstätig sind und für die Kinder da sind.

Vor allem für die Mütter hat eine vollzeitnahe Teilzeit Vorteile: sie verdienen mehr und können besser für ihr Alter vorsorgen, sie haben bessere Chancen im Beruf und damit auch bei der Lohnentwicklung. Viele Väter wiederum wollen sich oftmals nicht mehr auf die Ernährerrolle in der Familie reduzieren lassen.

Wenn es mit der Partnerschaftlichkeit so weitergeht, kann Ihnen vielleicht auch einmal das passieren, was mir eine Gleichstellungsbeauftragte vor kurzem berichtet hat.

In ihrem Ort waren ausgerechnet die Plätze vor der städtischen Kita als Frauenparkplätze ausgewiesen. Und es haben sich Väter beschwert, dass sie weiter weg parken müssen, obwohl sie ihre Kinder regelmäßig zur Kita bringen und abholen. Mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten hat sich aber schnell eine pragmatische Lösung gefunden, mit der alle gut leben können.

Wir haben in dieser Wahlperiode den Ausbau der Kindertagesbetreuung weiter vorangetrieben. Wir schaffen mehr Plätze für alle Kinder, wir bringen mit den Sprach-Kitas

mehr Bildung in die Kinderbetreuung und wir bauen das Betreuungsangebot in Randzeiten aus.

Darüber hinaus stärken wir die partnerschaftliche Aufgabenteilung junger Eltern mit dem ElterngeldPlus. Vom ElterngeldPlus profitieren junge Eltern, die frühzeitig nach der Geburt in Teilzeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass das ElterngeldPlus beliebt ist: Über 20 Prozent der jungen Eltern nehmen das ElterngeldPlus bereits in Anspruch. Das ist ein guter Wert für diese verhältnismäßig junge Leistung.

Dass wir damit richtig liegen, wenn wir Partnerschaftlichkeit zwischen Frauen und Männern befördern, zeigt auch das Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht.

Die Zahlen bestätigen nämlich, dass Frauen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Tätigkeiten im familiären Bereich übernehmen. Die Sachverständigenkommission hat als neue Größe den Gender Care Gap vorgestellt, kurz: die Fürsorgelücke.

Der Gender Care Gap beträgt 52 Prozent. Das heißt: Frauen wenden täglich um die Hälfte mehr Zeit auf für unbezahlte Pflege, Kindererziehung und Hausarbeit auf als Männer. Das sind im Schnitt jeden Tag 87 Minuten unbezahlte Arbeit.

Dazu passt, dass über 70 Prozent der Frauen in Deutschland zwar im Erwerbsleben stehen, ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit jedoch im Schnitt rund 20 Stunden beträgt. Partnerschaftlichkeit und Gleichberechtigung bestehen auch darin, dass sich Männer und Frauen die unbezahlten Tätigkeiten auf gerechte Weise teilen.

Gleich zu Beginn dieser Legislaturperiode hat Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig deshalb die Einführung einer Familienarbeitszeit vorgeschlagen. Zwei Drittel der Eltern mit Kindern bis acht Jahre, für die die Leistung gedacht ist, unterstützen die Familienarbeitszeit.

Die stärkste Zustimmung, nämlich 75 Prozent, kommt von den Kinderlosen mit Kinderwunsch. Das sind die Familien der Zukunft.

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.

Das Familiengeld bedeutet für die Väter mehr Zeit für Familie, und für mehr Mütter eine größere ökonomische Selbstständigkeit und vor allem Existenzsicherung - für jetzt und für das Alter. Die Familienarbeitszeit mit Familiengeld wird ein Thema für die nächste Wahlperiode sein.

Wir wollen diesen Weg für mehr Gleichstellung weitergehen:
in guter Zusammenarbeit zwischen Initiativen auf Bundesebene, dem Engagement der Zivilgesellschaft und der konkreten Gleichstellungsarbeit in den Kommunen.
Als Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte sind Sie dafür da,
sich vor Ort ausdrücklich für Frauen, für ihre Rechte und für gleiche Chancen einzusetzen.

Verlässliche Strukturen und gute Standards sind hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Wir brauchen starke, gut vernetzte Gleichstellungsbeauftragte, die die Interessen von Frauen wirksam vertreten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen gutes Netzwerken bei dieser Konferenz und weiter viel Erfolg!