



**Rede von**  
**Frau Ministerin Dr. Katarina Barley**  
**DGB-Tagung**  
**Projekt „Was verdient die Frau?“**  
**23.11.2017**

Liebe Elke Hannack, liebe Anke Hassel, liebe Kolleginnen und Kollegen – ein paar Kollegen sind auch dabei. Das finde ich immer sehr schön, wenn es um Gleichstellungspolitik geht, denn wir brauchen die Männer, wenn wir gute Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen wollen.

„Was verdient die Frau?“, das ist ein sehr gutes Motto. Die Frage ist genauso hintergründig wie berechtigt und es ist nun mal eine Frage, auf die es in unserem Land nicht nur eine Antwort gibt, sondern bei der die unterschiedlichen Positionen in unserer Gesellschaft weit auseinandergehen und man manchmal den Kopf schütteln möchte. Das beginnt schon bei den Fakten, wie vor mir Hanna Wolf schon angedeutet hat. Ich poste sehr viel zum Thema Lohnlücke und die Reaktionen sind erschreckend. Die einen sagen: „Es gibt keine Lohnlücke und die Flugzeuge besprühen uns mit Chemikalien“. Was ich aber noch viel schlimmer finde ist, dass es bis weit hinein in das politische Spektrum – und nicht nur bei den Rechtspopulisten – Menschen gibt, die tatsächlich die Lohnlücke von 21 Prozent zwischen Frauen und Männern bestreiten. Wenn man dann dahinter schaut, bestreiten sie eigentlich nicht die Lohnlücke, sondern sie sagen im Grunde genommen: „Na ja, da sind die Frauen aber selber dran schuld“. Das sind Ursachen, gegen die man nichts tun müsse – politisch nicht und gesellschaftlich offenbar auch nicht.

Ich habe neulich ein interessantes Gespräch mit einem bekannten Fernsehkoch geführt, der sich ziemlich despektierlich über Frauen und Gleichstellungspolitik geäußert hat. Ich habe ihn dann nach der Veranstaltung darauf angesprochen und er sagte, er sei jetzt so und so alt, unter 40 noch, und da wäre Gleichstellung eigentlich kein Thema mehr. Ich habe ihn dann auf die Lohnlücke angesprochen und er sagte: „Ja stimmt, bei mir im Restaurant gibt es auch zwei stellvertretende

Chefköche, einen Mann und eine Frau. Und die Frau verdient 500 € weniger.“ „Sie hat halt schlecht verhandelt“, hat er mir dann gesagt.

Ich brauche – glaube ich – in diesem Kreis nicht tiefer auf diesen Komplex einzugehen, aber da fängt unsere Arbeit an. Wenn die Fakten schon geleugnet werden, dann ist es natürlich unglaublich schwer, dagegen anzugehen. 21 Prozent weniger brutto pro Stunde, das muss man immer noch dazusagen, denn die Hälfte der Kommentare lautet: „Wenn ihr nur Teilzeit arbeitet, dann kriegt ihr auch entsprechend weniger Geld“. Nein, das ist nicht der Punkt. Es sind Stundenlöhne, die da verglichen werden. Und das hat Folgen. Elke Hannack hat darauf zu recht viel Zeit ihrer Rede verwendet, insbesondere darauf, was im Alter passiert.

Der Gender Pension Gap, auch den beobachten wir schon lange mit Sorge, liegt um die 50 Prozent. Wir haben jetzt mit dem Zweiten Gleichstellungsbericht, den wir in diesem Jahr vorgelegt haben, noch ein neues Kriterium eingeführt, das ich sehr hilfreich finde: den sogenannten Gender Care Gap. Was ist das?

Wir haben gemessen, wieviel Zeit Frauen und Männer mit unbezahlter Arbeit verbringen. Also mit Kindererziehung, aber auch mit Pflege von Angehörigen, mit Hausarbeit. Wir haben eine weite Definition verwendet, in der auch das Rasenmähen enthalten ist, das Einkaufen sowie das sich kümmern um Nachbarn. Es überrascht hier in diesem Raum wahrscheinlich niemanden, dass dieser Gender Care Gap groß ist: Über 50 Prozent mehr Zeit verbringen Frauen mit unbezahlter Arbeit. Wir haben es jetzt mal „Sorgearbeit“ genannt. Ich finde aber „Care“ schöner, ich bin ja halbe Britin und „to care“ bedeutet auch „sich kümmern“. „Sorge“ hat immer etwas von Sich-Sorgen-Machen, darum geht es natürlich auch bei Kindern, aber nicht nur. Dieser Gender Care Gap ist – denke ich – eine wichtige Größe, mit der wir arbeiten müssen, weil das mit der Gleichstellung zusammenhängt. Auch das hat Elke Hannack angesprochen. Wenn die Rechte und Pflichten in einer Partnerschaft so ungleich verteilt sind, dann hat das natürlich auch Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit.

Der Sachverständigenbericht des Zweiten Gleichstellungsberichts bringt es auf den Punkt. Ich möchte den einleitenden Satz des Berichts zitieren: „Wir leben nicht in einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht erreicht“. Wir müssen also feststellen, dass derzeit Frauen de facto weniger als Männer verdienen. Damit wir Frauen das bekommen, was uns zusteht, müssen wir kämpfen. Das war immer schon so und ich bin wirklich ausgesprochen froh, dass die Gewerkschaften da eine verlässliche Kraft sind, eine starke Kraft, die immer an der Seite der Politik ist und uns antreibt, wo wir es brauchen, und uns unterstützt, wo wir es verdient haben.

Die zweite Seite der Frage „Was verdient die Frau?“ ist klar zu beantworten: „Was verdienen wir?“ Wir verdienen natürlich gleichen Lohn für gleiche Arbeit, darüber haben wir jetzt schon viel gesprochen. Wir verdienen gleiche Aufstiegschancen, wir verdienen Wertschätzung am Arbeitsplatz. Ich finde, wir müssen die aktuelle MeToo-Kampagne nutzen, um das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach vorne zu bringen. Es gibt sie in vielen Betrieben. Und es gibt viele Frauen, die nicht wissen, wie sie da rauskommen sollen, wie sie sich wehren sollen, auch das ist ein wichtiger Punkt. Von anderen Formen der Geringschätzung, die Frauen auch in der Arbeitswelt erleben, gar nicht zu reden.

Wir haben das Recht auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch da ist mir unglaublich wichtig: Wir können dieses Recht nur in Anspruch nehmen, wenn auch die Männer das tun. Sonst funktioniert das nicht. Ich habe, als ich jung war, immer diese ganzen Seminare für Frauen besucht, Zeitmanagement und Ähnliches. Da ging es immer darum, wie Frauen noch mehr Pflichten effizienter unter einen Hut bekommen können. Ich glaube, diese Zeiten sind vorbei. Ich glaube, inzwischen haben alle Frauen und auch schon viele Männer verstanden, dass es nicht nur darum geht, die Pflichten anders aufzuteilen. Ich spreche immer von Rechten und Pflichten, weil wir – glaube ich – auch in der Art, wie wir darüber sprechen, aufpassen müssen. Denn wir sind uns auch alle darüber im Klaren, dass Kinder zu betreuen etwas ganz Wundervolles ist, eine Bereicherung, für Frauen und Männer. Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen wiederum werden feststellen, dass Betreuungsaufgaben auch Qualifikationen mit sich bringt, dass Menschen Neues dazulernen, wenn sie Familie haben, dass sie sich verändern und oft auch zum Positiven verändern, neue Skills, wie man auf Englisch sagt, gewinnen.

Und natürlich, das will ich jetzt als letzten Punkt nennen, verdienen wir, dass die sogenannten frauendominierten Berufe endlich anständig bezahlt werden. Wir haben in dieser Legislaturperiode zusammen mit Andrea Nahles einen großen Aufschlag gemacht, als sie noch Arbeitsministerin war, und mit Ministerpräsidentin Malu Dreyer, die zu dem Zeitpunkt Bundesratspräsidentin war.

Wir kommen gerade im Bereich Erziehung und Pflege aus den Zeiten, in denen das unverheiratete Frauen für Gotteslohn gemacht haben, sprich, für umsonst. Sich um Alte zu kümmern, sich um Menschen mit Behinderung zu kümmern, das war früher eine karitative Aufgabe. Und wir schleppen unser kulturelles Erbe immer weiter mit. Ich erlebe heute immer noch, wenn ich über Erzieherinnen und Erzieher spreche, dass es Leute gibt, die sagen: „Aber im Grunde genommen, wenn man selber drei Kinder hat, dann braucht man zwei Wochen Fortbildung und dann kann man die auch in den Kindergärten arbeiten lassen“.

Nein! Erzieherinnen und Erzieher lernen fünf Jahre. Und davon, und das ist einer der großen Skandale unserer Zeit, werden sie vier Jahre nicht bezahlt. Vier Jahre lang bekommen angehende Erzieherinnen und Erzieher keine Ausbildungsvergütung. Wo leben wir denn?

Der Sohn einer meiner Mitarbeiter lernt gerade Erzieher und sagt: „Meine ganzen Kumpels, die kommen mit je nachdem, was die lernen, mit 600, 700, 800 Euro nach Hause und ich lerne vier Jahre lang und bekomme keinen müden Cent.“ Das ist nicht fair und es hat etwas mit Wertschätzung und mit Anerkennung zu tun. Aber anscheinend kann man das in den frauendominierten Berufen bisher machen.

Mit der Reform der Pflegeberufe bei Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege haben wir einen ersten Schritt gemacht und, wie ich finde, einen großen Schritt. Es wird künftig so sein, dass es auch in der Altenpflege eine angemessene Ausbildungsvergütung gibt. Das war bislang nicht immer der Fall. Es ist sogar so, dass man teilweise für seine Altenpflege-Ausbildung noch Schulgeld bezahlen muss. Man erhält nicht nur kein Geld, sondern muss auch noch welches mitbringen. Das Schulgeld wird nun flächendeckend abgeschafft. Wir haben mit diesem Gesetz noch weitere gute Dinge eingeführt, z. B. haben wir die Durchlässigkeit zwischen den Pflegeberufen erhöht. Die Altenpflege wird deutlich schlechter bezahlt als die Krankenpflege. Nun sind Wechsel innerhalb dieser Pflegeberufe möglich. Frauen und auch Männer haben nun die Möglichkeit, von der Altenpflege in die Krankenpflege zu wechseln. Dadurch haben sie eine ganz andere Verhandlungsposition, wenn sie in der Altenpflege arbeiten wollen und dort um bessere Gehälter verhandeln.

In der Pflege haben wir wirklich viel erreicht, aber das bleibt ein Bereich, in dem wir noch viel machen müssen. Bis vor wenigen Wochen habe ich immer gesagt: „Und das nächste, was ich mir vornehme, wenn ich weiter Ministerin sein darf, sind die Erzieherinnen und Erzieher.“ Das bleibt auch weiterhin für mich ein ganz großes Ziel, egal in welcher Funktion.

Wir haben aber auch sonst schon viel erreicht. Der Mindestlohn kommt vor allen Dingen Frauen zugute, gerade im Dienstleistungssektor. Hier kommt es auch darauf an, Missbrauch vorzubeugen und den Mindestlohn durchzusetzen. Das war uns klar und ich finde es immer noch klasse, wie Andrea Nahles das gemacht hat: Nicht nur den Mindestlohn einzuführen, sondern auch Dokumentationspflichten zu regeln und den Zoll als Kontrollbehörde hierzu aufzustocken. Trotzdem müssen wir natürlich sagen, dass die Diskussion mit der Einführung des Mindestlohns nicht beendet ist. Wir werden auch über die Höhe des Mindestlohns weiter reden müssen. Denn wenn man sein ganzes Berufsleben lang nur den Mindestlohn verdient, das wissen wir alle, ist eine auskömmliche Rente nicht zu erwirtschaften ist.

Wir haben aber gesagt, wir müssen von beiden Seiten aus bohren: Der Mindestlohn ist wichtig, aber die Frauenquote in Aufsichtsräten ist auch wichtig. Das betrifft zwar nur relativ wenige Frauen, aber wir brauchen diesen Kulturwandel.

Wir brauchen auch das Bewusstsein, weil wir über diese Quote immer wieder die Diskussion befördern können „Wie ist das eigentlich mit Frauen in Führungspositionen?“. Es ist wichtig, dass wir das Thema Frauen in Führungspositionen nach oben bringen, weil am Ende des Tages alles mit allem zusammenhängt und wir nur dann auch Respekt am Arbeitsplatz, ein Abnehmen von sexueller Gewalt usw. haben werden, wenn wir für Augenhöhe sorgen. Augenhöhe heißt, dass es selbstverständlich ist, dass wir Frauen in Führungspositionen genauso vertreten sind wie Männer. Wenn es selbstverständlich ist, dass wir in etwa 50 Prozent der Parlamentarierinnen und Parlamentarier stellen – und wir sind gerade bei den Bundestagswahlen wieder um 6 Prozentpunkte abgefallen, von 37 Prozent auf 31 Prozent weibliche Bundestagsabgeordnete. Wir haben zwar immer noch deutlich mehr als der europäische Durchschnitt, aber 6 Prozentpunkte weniger, das ist schon viel. Wir sind also immer noch lange nicht bei einer paritätischen Besetzung angekommen.

Die Frauenquote, das haben wir gesehen, wirkt gut, wo sie angewandt wird. Keines der etwas über 100 Unternehmen, die verpflichtet waren, eine Frau in den Aufsichtsrat zu berufen, ist deswegen in wirtschaftliche Turbulenzen geraten. Und es haben tatsächlich alle betroffenen Unternehmen qualifizierte Frauen gefunden. Ja, in Deutschland, in Europa und der Welt gab es wirklich diese 100 und ein paar oder wie viele es dann am Ende waren, qualifizierten Frauen. Das funktioniert und wir sehen gleichzeitig, da, wo wir keine verpflichtende Geschlechterquote haben, passiert nichts. Nämlich bei den Vorständen, wo eigentlich die wirklichen Entscheidungen fallen. Dort rührt sich nichts. 6 Prozent Frauenanteil in den deutschen DAX-Vorständen, das ist lächerlich und es passiert nichts und da nichts passiert, werden wir auch hier eine Quote einführen müssen, es hilft ja nichts. Sie könnten es ja auch freiwillig anders machen, sie verpflichten sich auch immer selbst, aber sie schaffen es eben nicht.

Ich wollte noch etwas Internationales erzählen. Ich war gerade auf dem G7-Gipfel der Gleichstellungsministerinnen in Italien. Die Italiener machen wirklich sehr gute Arbeit. Eine Italienerin war bei dem Gipfel ganz stolz auf einen Fortschritt bei sich, nämlich, dass sie eine gebräuchliche Praxis verboten haben: Bis vor kurzem war es in Italien üblich, dass Frauen einen Arbeitsvertrag bekamen, in dem sie gleichzeitig blanko die Kündigung für den Fall der Schwangerschaft unterschreiben mussten. Und dies im 21. Jahrhundert in der EU. Ich will damit kurz zeigen, was es noch alles gibt.

Gut, was brauchen wir noch? Wir brauchen noch ganz, ganz viel. Vieles habe ich schon gesagt. Was mir am allerwichtigsten ist: Wir brauchen das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Das ist sehr wichtig. Es ist wichtig für die Frauen, aber es ist auch wichtig für die Männer. Sonst machen sie das nicht und dann sind wir wieder bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Pflichten, die Männer übernehmen sollen. Männer gehen nicht in Teilzeit, wenn sie nicht wissen, ob sie danach wieder auf eine volle Stelle zurückkommen können.

Ich sage ganz herzlichen Dank für das Projekt „Was verdient die Frau?“. Damit werden gerade junge Frauen unterstützt, sich besser zu behaupten. Denn am Ende des Tages können wir ja machen, was wir wollen. Am Ende muss es oft doch die einzelne Frau in ihrer jeweiligen Situation durchsetzen. Das ist schwer und wir brauchen dafür jede Unterstützung. Ich finde das Projekt sehr gut, ich schaue mir jetzt die Beratungsplattform „Dein Sprungbrett“ an, vielleicht kann ich da ja auch noch was für meine berufliche Karriere nutzen. Ich freue mich sehr und wünsche sehr viel Erfolg für die Tagung. Vielen Dank.