



08.03.2019

Grußwort

der Ministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung,

Birgit Honé,

zum Empfang der Präsidentin des Niedersächsischen Landtages, Dr. Gabriele Andretta,
anlässlich des Internationalen Frauentages 2019 „Engagierte Frauen für Europa!“
Niedersächsischer Landtag, 8. März 2019

Europa engagiert für Frauen!

(Es gilt das gesprochene Wort.)

Sehr geehrte Frau Präsidentin Dr. Andretta,
sehr geehrte Abgeordnete,
sehr geehrte Kabinettskolleginnen,
meine sehr verehrten Herren und Damen, liebe Frauen,

ich freue mich, heute mit Ihnen zusammen den Internationalen Frauentag zu begehen.

„Engagierte Frauen für Europa!“ lautet der Titel der Veranstaltung und das entspricht auch dem, was ich hier heute sehe, eine Vielzahl von Frauen (und auch einige Männer), die sich mit Verve für die europäische Idee einsetzen; sei es in Parlamenten, in der Landesregierung, haupt- oder ehrenamtlich. Haben Sie herzlichen Dank für Ihr Engagement!

Als Europaministerin stelle ich fest, dass wir Frauen in den letzten Jahrzehnten auch mit der Europäischen Union eine starke Verbündete hatten und haben! Ich möchte im Gegenzug zum Motto der heutigen Veranstaltung meinen Impulsvortrag deshalb unter die Überschrift stellen

„Europa engagiert für Frauen!“.

Die Europäische Union – und das gerät manchmal in Vergessenheit – ist eine echte Treiberin in Sachen Gleichstellung von Mann und Frau und das schon seit vielen Jahrhunderten. Vieles von dem, worauf wir uns heute in Deutschland und in den anderen Mitgliedstaaten berufen können, leitet sich aus EU-Rechtssetzung ab oder beruht auf europäischen Initiativen.

Und: die Europäischen Institutionen verfolgen die Thematik hartnäckig weiter.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist bereits seit Gründung der Europäischen Gemeinschaft Bestandteil des europäischen Primärrechts. Die Gründe hierfür waren allerdings zunächst in erster Linie wirtschaftlicher Natur: Die Mitgliedstaaten wollten Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen in verschie-

Pressestelle Windmühlenstraße 1-2, 30159 Hannover	Tel.: (0511) 120 - 9711 Fax: (0511) 120 99 - 9711	www.mb.niedersachsen.de E-Mail: pressestelle@mb.niedersachsen.de
--	--	--

denen Mitgliedstaaten verhindern. Einige EU-Länder, beispielsweise Frankreich, hatten bereits länger nationale Vorschriften zur Gleichheit des Arbeitsentgelts von Männern und Frauen eingeführt.

Diese Länder befürchteten, dass die billigen weiblichen Arbeitskräfte in anderen Ländern, beispielsweise in Deutschland, durch die entsprechend geringeren Arbeitskosten zu einem Wettbewerbsnachteil für die einheimischen Unternehmen und die nationale Wirtschaft werden könnten.

Mittlerweile gibt es bereits seit Mitte der 70er Jahre eine Reihe von europäischen Richtlinien, die das Thema aufnehmen. Abgesehen von der Überwachung der ordnungsgemäßen Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften setzt die Kommission mit zahlreichen Maßnahmen ihren Kampf gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle fort, so zum Beispiel:

- durch jährliche länderspezifische Empfehlungen,
- die Finanzierung von Initiativen der Mitgliedstaaten durch die Strukturfonds
- sowie die Unterstützung zivilgesellschaftliche Aktionen.

Im vergangenen Jahr brachte die Kommission einen Aktionsplan der EU zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf den Weg.

Das deutsche Entgelttransparenzgesetz von 2017 geht auf die Transparenzinitiative zurück, die die Kommission schon bereits drei Jahre zuvor vorgestellt hatte. Mit dieser hat die EU dargelegt, dass fehlende Transparenz in Unternehmen über Gehälter, Boni oder Sachleistungen eine der wesentlichen Ursachen für die ungleiche Bezahlung gleicher Arbeit ist. Manchmal dauert es eben, bis die Mitgliedstaaten dann tatsächlich tätig werden.

Infolge der EU-Initiative haben dann die Mitgliedstaaten nachgezogen. Was zum Beispiel tun unsere Nachbarn?

- Das belgische Parlament verabschiedete 2012 ein Gesetz, mit dem Unternehmen verpflichtet werden, alle zwei Jahre eine Vergleichsanalyse ihrer Lohnstruktur durchzuführen. Belgien war übrigens auch das erste Land der EU, das 2005 einen „Equal Pay Day“ veranstaltete.
- Die französische Regierung hat die bestehenden Sanktionen gegen Unternehmen mit über 50 Beschäftigten, die die Vorschriften zur Chancengleichheit nicht einhalten, verschärft.
- Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet Unternehmen zur Erstellung von Berichten zur Lohngleichheit.
- Mit einer portugiesischen Resolution von 2013 wurden Maßnahmen zur Gewährleistung und Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt eingeleitet, darunter die Aufhebung von Lohnunterschieden.

Das Engagement der EU geht über das Thema Lohngleichheit aber weit hinaus. Die EU hat beispielsweise auch ein Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Beschäftigung, beruflichem Aufstieg oder Entlassung vorgegeben und Gleichbehandlung bei den Versicherungen gegen Risiken wie Arbeitsunfälle und Arbeitslosigkeit verlangt.

Mit der sog. Beweislastrichtlinie von 1997 hat die EU die Rechtsdurchsetzung insoweit erleichtert, dass der- oder eben vor allem diejenige, die die geschlechterbedingte Diskriminierung erleidet, dieses nicht beweisen muss. Die Diskriminierung muss lediglich glaubhaft gemacht werden, was z.B. durch eine eidesstattliche Versicherung geschehen kann, wohingegen der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dann beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorlag.

In den 2000er Jahren wurden ebenfalls mehrere Gleichbehandlungsrichtlinien, zur Geschlechtergerechtigkeit innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt, aber auch zu anderen Formen der

Pressestelle Windmühlenstraße 1-2, 30159 Hannover	Tel.: (0511) 120 - 9711 Fax: (0511) 120 99 - 9711	www.mb.niedersachsen.de E-Mail: pressestelle@mb.niedersachsen.de
--	--	--

Diskriminierung beschlossen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, in deutsches Recht umsetzt.

Gegen die zwingend erforderliche Umsetzung in nationales Recht hatten sich sowohl die deutsche Bundesregierung als auch die Wirtschaft lange gesträubt. Und zwar genauer gesagt so lange, bis Deutschland wegen Nichtumsetzung zweier EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung vom EuGH bereits verurteilt worden war und im nächsten Schritt dann ordentliche Bußgelder drohten.

Vor Inkrafttreten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes war es ganz selbstverständlich, dass in Stellenanzeigen ein Manager gesucht wurde, ebenso wie eine Putzfrau. Seitdem sehen wir das regelmäßig nicht mehr, weil das nämlich ein nahezu sicherer Weg ist, um eine Klagemöglichkeit zu eröffnen.

In Deutschland haben Beschäftigte in Betrieben mit über 200 Mitarbeitenden mit dem „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz“ seit dem letzten Jahr einen individuellen Anspruch darauf, zu erfahren, wie viel ihre Kolleginnen und Kollegen für eine gleichwertige Tätigkeit verdienen. Der Arbeitgeber bzw. Die Arbeitgeberin muss das mittlere Gehalt von mindestens sechs Mitarbeitenden des jeweils anderen Geschlechts benennen, die einen ähnlichen Job machen. Darüber hinaus können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kriterien erfragen, die für die Höhe ihres Gehalts ausschlaggebend sind.

Auch bei der Etablierung einer Gesamtstrategie ist die EU vorangegangen. Der Gender Mainstreaming-Ansatz wurde auf Ebene der Europäischen Union zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag vom 1. Juni 1999 – vor fast 20 Jahren – verbindlich festgeschrieben. Der Begriff lässt sich am besten mit „Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit“ übersetzen. Er bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden muss. Danach machten die meisten EU-Mitgliedsstaaten den Ansatz zur zentralen Strategie ihrer Gleichstellungspolitik. Im Juni 1999 wurde auch in Deutschland per Kabinettsbeschluss die politische Vorgabe zur Einführung von Gender Mainstreaming manifestiert und als durchgängiges Leitprinzip von Regierungshandeln anerkannt.

Die EU-Kommission nimmt sich auch der aktuellen Herausforderung, der Bekämpfung des „Digital Gender Gap“, an. So stellte die für die digitale Wirtschaft zuständige EU-Kommissarin Marija Gabriel fest: Die Zukunft Europas, sowohl der Wirtschaft als auch der Gesellschaft, sei digital, aber die digitale Welt sei immer noch größtenteils eine Männerdomäne.

Im März 2018 hat Marija Gabriel am internationalen Tag der Frauenrechte eine europäische Strategie für mehr Frauen in der digitalen Wirtschaft vorgestellt. Denn eine kürzlich durchgeführte Studie zeigt auf, dass die ohnehin schon geringe Zahl von Absolventinnen in Hochschulfächern mit entsprechendem Digitalisierungsbezug gegenüber 2011 sogar noch weiter gesunken ist. Die Ziele des Aktionsplans sind die Infragestellung von Stereotypen, die Förderung digitaler Fähigkeiten und Qualifikationen sowie die verstärkte Unterstützung für Unternehmerinnen.

Interessant finde ich persönlich auch die Initiative „No Women No Panel“ derselben Kommissarin, mit der sie sich dazu verpflichtet hat, an Panels, zu denen sie eingeladen wird, nur dann teilzunehmen, wenn mindestens zwei Personen des unterrepräsentierten Geschlechts vertreten sind. Andere ihrer Kolleginnen und Kollegen der Kommission unterstützen dies bereits. Vielleicht sollte ich das auch mal mit meinen Kabinettskolleginnen und -kollegen besprechen...

Und vielleicht wäre das auch ein interessanter Ansatz für andere hier im Saal, die diese Situation „Gruppenbild mit Dame“ immer wieder erleben müssen...

Die EU arbeitet also, wie dieses Beispiel zeigt, auch mit informellen Mitteln und auch gern nach dem Prinzip „Blaming and Shaming“. In EU-Publikationen wird zum Beispiel regelmäßig

Pressestelle Windmühlenstraße 1-2, 30159 Hannover	Tel.: (0511) 120 - 9711 Fax: (0511) 120 99 - 9711	www.mb.niedersachsen.de E-Mail: pressestelle@mb.niedersachsen.de
--	--	--

aufgeführt, in welchen Mitgliedsstaaten es beim Thema Gleichstellung Nachholbedarf gibt. Wenn das bei einem Land häufig der Fall ist, erzeugt dies durchaus einen gewissen Druck auf Regierungen. Ein Beispiel dafür ist der Ausbau der Kinderbetreuung hier bei uns.

Die EU hatte vereinbart, dass bis 2010 für ein Drittel der Kinder unter drei Jahren und sogar für 90 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen ein Betreuungsplatz vorhanden sein sollte. Deutschland hatte den Ausbau der Kinderbetreuung allerdings lange komplett verschlafen und handelte hier erst mit Verzug.

Oder: Das Thema Frauenerwerbsquote

In 2017 war diese EU-weit mit 66,4 Prozent so hoch wie nie zuvor, aber im vergangenen Jahr 2018 erhielten acht Mitgliedstaaten Empfehlungen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, nämlich Österreich, Tschechien, Deutschland, Estland, Irland, Italien, Polen und die Slowakei.

Aktuell gibt es einen EU-Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, die Richtlinie Work-Life-Balance, deren förmliche Verabschiedung noch für dieses Jahr angedacht ist.

Weder im Recht der Union noch der Mitgliedstaaten bestehen bisher hinreichende Bestimmungen, die darauf zielen, dass Männer in gleichem Maße wie Frauen Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Dass das stimmt, können wir leicht an unserer eigenen Lebensrealität prüfen. Auch heute noch machen Frauen einen großen Teil der Sorgearbeit. Das will die EU nun verändern und Männer und Frauen ermutigen, durch Freistellungsmöglichkeiten oder flexible Arbeitsbedingungen gleichberechtigt Verantwortung in der Familie wahrzunehmen.

Aber – und das ist uns allen hier zu jeder Zeit voll bewusst – rechtliche Gleichstellung ist eben noch nicht faktische Gleichstellung. Schauen wir uns also die aktuelle Wirklichkeit an:

- Wir begehen immer noch jedes Jahr mahnend den Equal-Pay Day als Symbol für die Einkommenslücke (*EU-weit 2017 16 Prozent, Deutschland 2017 21,5 Prozent*) zwischen Frauen und Männern.
- In Parlamenten und in den Regierungen sind Frauen immer noch weitgehend unterrepräsentiert: Nur sechs der 28 nationalen Parlamente werden von einer Frau geleitet und sieben von zehn Mitgliedern der nationalen Parlamente sind Männer.
- Wir haben immer noch Berufsbilder, die beinahe ausschließlich von Männern bzw. Frauen ausgeübt werden und die als typisch für ein Geschlecht gelten.
- Wir haben auch immer noch die sogenannten gläsernen Decken, wenn es um den beruflichen Aufstieg von Frauen geht.

Neue Beschäftigungstrends wie Automatisierung und Digitalisierung verschärfen die Herausforderung.

Eine Studie des Weltwirtschaftsforums von 2018 sagt, dass die Automatisierung sich unverhältnismäßig stark auf Bereiche auswirkt, die traditionell von Frauen besetzt sind. Gleichzeitig sind Frauen in wachsenden Beschäftigungsfeldern, die Fähigkeiten in den sog. MINT-Bereichen erfordern – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – unterrepräsentiert. Deshalb ist auch der Punkt, dass Frauen im Schnitt besser qualifiziert sind als Männer für die Verdienstmöglichkeiten nicht allein entscheidend. Die Frage ist eben auch, wie in welchen Sektoren bezahlt wird und wer dort arbeitet.

Werfen wir noch kurz einen Blick auf eine andere aktuelle Diskussion. Nach der letzten Wahl im Oktober 2017 ist der Frauenanteil im niedersächsischen Landtag auf knapp 28 Prozent gesunken. Im Deutschen Bundestag sieht es kaum besser aus, der Frauenanteil liegt bei unter 31 Prozent. Im Europäischen Parlament liegt der Frauenanteil – ich weiß gar nicht ob man hier schon „immerhin“ sagen kann – bei knapp über 36 Prozent. In den Führungsetagen von Ministerien sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Pressestelle Windmühlenstraße 1-2, 30159 Hannover	Tel.: (0511) 120 - 9711 Fax: (0511) 120 99 - 9711	www.mb.niedersachsen.de E-Mail: pressestelle@mb.niedersachsen.de
--	--	--

Bei einem Vergleich der jeweils 30 größten börsennotierten Unternehmen in Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA, rangierte Deutschland 2018 auf dem letzten Platz, was den Anteil von Frauen in Führungspositionen betrifft. Übrigens in der FAZ von heute finden Sie den Hinweis, dass inzwischen in Frankreich in Aufsichtsräten 43 Prozent Frauen sind (Sarkozy: 2014 20 Prozent, 2017 40 Prozent).

Die Appelle, das Potenzial gut ausgebildeter Arbeitskräfte nicht zu verschenken, verpuffen bei uns bisher weitestgehend. Ohne verbindliche Vorgaben scheint es nicht zu gehen. Um hier zu einer gesellschaftlichen Weichenstellung zu kommen, brauchen wir einen höheren Frauenanteil in den Parlamenten.

Das Thema Parité ist deshalb derzeit in aller Munde. Auf europäischer Ebene haben acht Länder eine gesetzlich festgelegte Quotenregelung (Frankreich, Irland, Belgien, Polen, Portugal, Slowenien, Spanien und Großbritannien).

Auch bei uns werden auf Bundesebene und in verschiedenen Bundesländern Gesetze, Bundesratsinitiativen und Anreizmodelle diskutiert. Der brandenburgische Landtag hat jetzt ein Zeichen gesetzt und ein entsprechendes Gesetz mit Wirkung für das Jahr 2020 verabschiedet, das die Parteien verpflichtet, bei Landtagswahlen gleich viele Frauen und Männer zumindest auf den Landeslisten aufzustellen – wenn auch nicht bei den Direktkandidatinnen und -kandidaten.

Wir brauchen, das möchte ich hier ganz deutlich sagen, auch ein Parité-Gesetz für den Niedersächsischen Landtag! Dafür sind ohne Zweifel rechtliche Hürden zu überwinden, aber dabei muss unsere Frage doch sein „Wie kann das am besten möglich gemacht werden?“ und nicht „Na, ob das wohl klappt?“.

Es geht, meine Damen, ganz faktisch um Machtverhältnisse und um Chancen. Und beides ist eben noch sehr ungleich verteilt. Um Macht zwischen Frauen und Männern gleichmäßig zu verteilen, müssen Frauen und Männer auch gleichmäßig in Positionen vertreten sein, in denen es Gestaltungsmöglichkeiten gibt. Statt das dann auf strukturelle Defizite zu schieben und uns damit zu begnügen, müssen wir uns Gedanken machen, wie wir diese Strukturen ändern können.

Von allein – und das ist die Erfahrung seit der Suffragetten-Bewegung – wird da nichts passieren. Denn unser Ziel, das Verteilungsdefizit zu beheben, bedeutet nun einmal auch für eine Seite, abgeben zu müssen: Und wer tut das schon gern? Und dann auch noch freiwillig?

Martina Nawratilowa: „I think the key is for women not to set any limit.“ Was frei übersetzt so viel heißt wie: Der Schlüssel zur Macht für Frauen ist, sich keine Grenzen zu setzen.

Der Weg zur tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist noch lang und wir müssen ihn auf allen Ebenen weiter ebnen: in Europa, im Bund, im Land und vor Ort.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Pressestelle Windmühlenstraße 1-2, 30159 Hannover	Tel.: (0511) 120 - 9711 Fax: (0511) 120 99 - 9711	www.mb.niedersachsen.de E-Mail: pressestelle@mb.niedersachsen.de
--	--	--