

Rollenmodelle im Wandel – Beispiel Ballungsraum Berlin

Liebe Frauen,

Ich habe lange Jahre als Abgeordnete im Bereich Gleichstellungspolitik gearbeitet und insofern freut es mich, auch heute in der neuen Rolle als Senatorin, die überparteiliche Arbeit von ÜPFI zu unterstützen. Über das 20-jährige Bestehen können sich alle Frauen freuen!

Auch in Berlin haben wir ja ein Jubiläum gehabt: 20 Jahre Landes Gleichstellungsgesetz! Ich glaube hier können sehr viele Frauen, egal in welcher Partei, zurück blicken und stolz sein auf die Arbeit, die wir in diesen 20 Jahren geleistet haben.

Für meine heutige Rede habe ich Kriterien bekommen und an die werde ich mich auch halten. Aber die Frage, auf die ich mich ebenfalls konzentrieren möchte, ist: „Was ist eine Normalbiografie?“ Außerdem berichte ich über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der Demographie, der beruflichen Ausbildung, der Hochschule, der Erwerbsarbeit, der Kita und der Schulen.

Aber zuerst möchte ich Ihnen hier gerne eingangs einige Thesen aus meiner Sicht mitteilen.

1. Traditionelle Geschlechterrollen mit geschlechtsspezifischer, hierarchischer Arbeitsteilung und mit männlichem Familiennährer, behindern individuelle Verwirklichungschancen.
2. Andere Länder haben es gezeigt, die sich schon sehr früh mit konsequenter Gleichstellungspolitik und geschlechtergerechter Familienpolitik und familienfreundlichen Infrastrukturen beschäftigt haben, dass in diesen Ländern die Frauenerwerbsquote deutlich höher ist und auch die Geburtenraten. Das sind die nordischen Länder, die schon seit den 80er Jahren eine konsequentere Politik betrieben haben als andere Länder.
3. Die Geschlechterrollen und die Geschlechterverhältnisse haben sich in den letzten Jahrzehnten auch in Berlin verändert, daran gibt es keinen Zweifel. Aber es scheint nicht ganz so klar zu sein, inwiefern diese Veränderung eingetreten ist. Die empirischen Daten sind hier unzureichend. Um ein Beispiel zu nennen, die Rolle der Väter in Familien oder in der Erwerbstätigkeit ist noch nicht empirisch erforscht.
4. Als vierte Vorbemerkung möchte ich gerne ein Beispiel nennen, wo moderne familienpolitische Maßnahmen wie Elterngeld oder auch Teilzeitmöglichkeiten, eben doch dazu geführt haben, dass sich Rollenbilder verändert haben und die Arbeitsteilung innerhalb der Familien anders geworden ist.
5. Die eigenständige ökonomische Existenzsicherung beider Geschlechter durch eine gute Ausbildung und durch Erwerbstätigkeit ist eine wesentliche Grundlage für Geschlechtergerechtigkeit. Das stellt auch das Gutachten der Sachverständigen Kommission zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 fest.
6. Das Fehlen von institutionellen Rahmenbedingungen ist für die bessere Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit leider immer noch ein Problem. Die aktuelle Bundespolitik trägt momentan wenig dazu bei, um hier wesentlich zu verändern; dazu möchte ich einige Bemerkungen machen. Am Ehegattensplitting im Einkommensteuerrecht wird festgehalten, obwohl die EU das moniert. Aber auch, dass eine gesetzliche Frauenquote nicht durchgesetzt wird, ist ein Beispiel für diese Untätigkeit. Ebenso, dass Teilzeitbeschäftigungen und der Niedriglohnbereich immer mehr ausgeweitet werden, sind für mich Beispiele, die zeigen, dass die aktuelle Bundesregierung noch nicht genau erkannt hat, wo die Probleme liegen und dass sich eben auch gesellschaftlich etwas an den Rollenbildern geändert hat. Das muss die Politik mit ihren Maßnahmen auch abbilden.

Ich möchte gerne auf die Frage eingehen, was ist „normal“ und was ist eine Normalbiografie. Normalität ist aus meiner Sicht relativ. So genannte „Normalbiografien“ orientieren sich an statistischen Mittelwerten, sie sind veränderbar, zum Beispiel durch Politik. Und wenn ich mich als Beispiel nehme, bezogen auf die Druckschnittskarrieren meiner Herkunft in Deutschland, dann ist meine eigene Biografie alles andere als normal. Und wenn man das statistisch betrachtet, stellt man fest: auch für die Zeit, in der ich in die Schule gegangen bin, war ich auch statistisch nicht als normal zu werten.

Damals gab es schon ganz klare Rollenzuweisungen von meinem Umfeld, seitens der LehrerInnen aber auch anderer SchülerInnen, die ein ganz bestimmtes Bild von mir hatten: „Türkisches Mädchen, Mutter trägt Kopftuch, eigentlich ist es nur eine Frage der Zeit bis sie zwangsverheiratet wird, wenn sie Glück hat, wird es nur eine arrangierte Ehe, und eigentlich darf sie nichts und kann auch nichts.“ Gerade im frühkindlichen Bereich spürt man diese klare Rollenzuschreibung schon sehr. Und dann ist es nicht so einfach, sich aus dieser Zuschreibung herauszubewegen. Das heißt, die ersten Signale für Lebenswege werden schon früh gesetzt. Wenn das erst einmal verinnerlicht ist, entwickelt sich eine Normalität, die oft wenig mit dem eigentlichen Potential der jeweiligen Person zu tun hat. Wenn öffentliche Alltagsmeinung und sozialwissenschaftliche Forschung entsprechend von den nach wie vor einseitigen Berufsorientierungen von Jungen und Mädchen berichten, ändert sich da auch in Zukunft wenig.

Als nächstes möchte ich darauf eingehen, wie die demografische Situation in Deutschland, aber auch in Berlin, Einfluss nimmt auf die Entwicklungsdynamik der Geschlechterverhältnisse. Wir haben ja in Berlin eine etwas andere Situation als in anderen Bundesländern oder im Bundesdurchschnitt. Unsere Bevölkerungszahl steigt. Wir haben vor kurzem die 3,5 Mio. Grenze überschritten. Aber von der demografischen Entwicklung sind wir natürlich auch in Berlin betroffen, denn die Bevölkerung altert, auch wenn Berlin sehr attraktiv ist und sehr viele junge Menschen sehr gerne nach Berlin kommen. All das ändert nichts an der Tatsache, dass das Durchschnittsalter auch in Berlin steigt und auch die Lebenserwartung wird nach wie vor steigen. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund beträgt zurzeit 25%. Auch dieser Anteil wird weiterhin steigen. Bemerkenswert ist, dass der Altersdurchschnitt bei den ZuwanderInnen deutlich geringer ist. Daneben haben wir sehr große Unterschiede was sozioökonomische und Bildungsunterschiede angeht. Bezeichnend ist für Berlin auch, dass wir einen sehr hohen Anteil von Alleinerziehenden haben. Schon 50% der Kinder kommen in nicht ehelichen Familien zur Welt. Über 20 % der Berlinerinnen und Berliner - und das beschäftigt mich natürlich als Arbeitssenatorin sehr intensiv - haben keinen Berufsabschluss. Das ist bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ein ganz großes Problem. Zugleich haben Frauen in Berlin bessere Schulabschlüsse, ihr Anteil bei Hochschulabschlüssen liegt inzwischen bei 53%. Auch bei Menschen mit Migrationshintergrund ist der Hochschulabschluss bei Migrantinnen mit 29% höher als bei Migranten mit 25%. Das sind eigentlich positive Entwicklungen. Ein Wandel, der mit den veränderten Zahlen und Familienmustern korrespondiert, ist bei der Einstellung zur Geschlechtergleichstellung und Rollenverteilung sichtbar. Karsten Widmann von der katholischen Hochschule in München hat 2011 eine Untersuchung für das BFM erstellt und dort stellt er folgendes fest: 86% der Bevölkerung stimmen der vorgegebenen These zu, dass Geschlechtergerechtigkeit ein für den Zusammenhalt der gesamten Gesellschaft zu lösendes Problem ist. Hohe Zustimmungsqoten gibt es für Entgeltgleichheit, für mehr Frauen in Führungspositionen und für die Abschaffung der Nachteile von Frauen in Minijobs.

Wenig Zustimmung gibt es, und das hat mich schon ein wenig verwundert, wenn es um Veränderungen im Sozialen- und Steuerrecht geht, um mehr Sorgeverantwortung für Männer – und geschlechterbewusste Pädagogik. Dort gibt es weniger Sensibilität. Das hat diese Studie gezeigt, obwohl gerade in diesen Bereichen die Gerechtigkeitslücke zu schließen wäre. Wenn man die Ergebnisse dieser Studie anschaut, ist also in gewisser Weise Verständnis da. Aber bei der Frage nach den Maßnahmen beschränkt man sich auf die Aussage, dass Frauen gefördert werden sollen. Das ist sicherlich ein sehr wichtiger Punkt. Aber darüber hinaus ist es ebenso wichtig, die Strukturen zu verändern. Es gibt Barrieren die verhindern, dass die Geschlechter in vielen Bereichen gleichgestellt werden. Dass hier strukturelle Veränderungen notwendig sind, wird noch nicht erkannt. Ebenso wird nicht erkannt, dass Partizipation von Männern an Familienarbeit und veränderte Rollenmuster zusammen gehören.

Der Demografische Wandel birgt also Chancen für eine Neuordnung der Geschlechterverhältnisse.

Dazu gehört aber - und dass muss man an der Stelle sehr deutlich unterstreichen - eine konsequente und reflektierte Geschlechter- und Gleichstellungspolitik.

Die geschlechtliche Rollenverteilung muss die Politik durch rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen verändern.

Als nächstes würde ich mir gerne den Bildungsbereich

anschauen. Ich bin ja auch sehr intensiv mit dem Thema berufliche Bildung befasst. Eine ganz große Fragestellung ist, was passiert auf dem Ausbildungsmarkt, wie viele junge Frauen und Männer kommen aus der Schule, schaffen sie es eine betriebliche Ausbildung zu finden, gibt es danach eine Lücke und wie können wir diese Lücke schließen? Das beschäftigt uns sehr. Wo sind Bedarfe, gerade was Fachkräfte angeht und wie orientieren sich Jugendliche schon in der Schulzeit? Welche Berufe fassen sie ins Auge?

Bei den Top Ten der Berufe ist eine starke geschlechtsspezifische Differenz zu sehen. Nach wie vor ist es so, dass die jungen Frauen Friseurinnen und Verkäuferinnen werden wollen. Jungen wollen ebenfalls unverändert KFZ-Mechatroniker werden. Also hat sich hier in den letzten Jahrzehnten kaum etwas verändert.

Grundsätzlich ist es ein Problem, dass wir inzwischen über 360 Berufe in Berlin haben, die nicht nachgefragt werden. Die jungen Frauen gehen gerne in den sozialen Gesundheits- und Dienstleistungsbereich.

Das sind meistens Berufe, wo schon die Ausbildungsvergütung sehr gering ist und wo es kaum Aufstiegschancen gibt. Und bei den Jungen sind das handwerkliche Berufe, gewerbliche und technische Berufe, in denen sie bessere Einstiegsgehälter haben und bessere Aufstiegsmöglichkeiten.

Daran müssen wir auf jeden Fall was ändern, deswegen müssen wir insbesondere im Bereich der Berufsorientierung. Da reicht es mir nicht, es einfach als Erkenntnis hinzunehmen. Wir haben sehr verschiedene Konzepte und Projekte, wo es darum geht bei den jungen Menschen schon frühzeitig die Berufsfelder, die es auch gibt, bekannt zu machen. Da ist es sehr wesentlich, dass die ErzieherInnen und die LehrerInnen schon gendersensibel sind. Dass sie einen Blick dafür haben, welche Berufsmöglichkeiten es gibt, dass sie sehr früh schon nach den Fähigkeiten und der Eignung der jungen Frauen schauen und

nicht diese klassischen Zuschreibungen machen, was die Geschlechter und die typischen Berufe angeht. Hier liegt eine ganz große Aufgabe für uns. Wir wollen das Thema Berufsorientierung in Berlin insgesamt neu aufstellen. Wir wollen neue Mindeststandards definieren. Und dort gehören aus meiner Sicht gendersensible Aspekte ganz vorne weg dazu. Es reicht nicht, diesen Aspekt nur bei der Berufsorientierung viel stärker hervor zu heben. Es muss schon bei der Ausbildung der ErzieherInnen und der Lehrkräfte beachtet werden.

Im Hochschulbereich gibt es eine sehr positive Entwicklung, die reicht aber noch nicht. An den staatlichen Berlinern Hochschulen ist die Geschlechterquote unter den Studierenden inzwischen ausgeglichen.

Die Wahl der Studienfächer entspricht aber nach wie vor traditionellen Rollenmustern. Der Frauenanteil der AbsolventInnen hat sich in Berlin von 46% auf 53 % erhöht, das ist eine sehr gute Quote.

Allerdings liegt bei der Wahl der Studienfächer für Studentinnen der Schwerpunkt nach wie vor in den Bereichen Sprache und Kultur, Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In den Ingenieurwissenschaften hat sich immerhin der Anteil der Frauen verdoppelt.

Von 2000 bis 2011 auf 12%. Da scheint es eine Tendenz nach oben hin zu geben, aber zu langsam.

Auch hier gilt wieder: wenn wir beklagen, dass zu wenige Frauen in die naturwissenschaftlichen Studienrichtungen gehen, fängt das Problem schon bei der Wahl der Leistungskurse in der Schule an.

Ich erzähle gerne ein Beispiel von meinem Physiklehrer. Ich hatte mich nämlich entschieden, in Mathematik und Physik Leistungsfach Abitur zu machen. Nach meiner ersten Physik Leistungskurstunde, bin ich zu meinem Lehrer gegangen und habe ihm gesagt: „Ich will da wieder raus“. Ich war das einzige Mädchen, die Jungs waren sehr schlau, ich war danach so eingeschüchtert, dass ich gesagt habe „ich schaffe es nicht, in Physik Abitur zu machen“. Doch der Lehrer sagte: „Nein Dilek, Du bleibst da drin, Du bist gut und wir zeigen, dass auch Mädchen das können.“ Damit hatte ich mit meinem Lehrer einen Förderer, der gendersensibel war und wir haben dann gemeinsam durchgehalten. Er hat mich wirklich unterstützt und ich habe dann irgendwann festgestellt, dass die Jungs einfach nur eine große Klappe hatten: sie haben anschließend von mir immer abgeschrieben.

Die gemeinsamen Anstrengungen vom Berliner Senat, aber auch der Hochschulen sind auf nachhaltige strukturelle Veränderung und dem Ziel einer tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen gerichtet.

Als Beispiel möchte ich hier das Berliner Programm für Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre benennen. Das ist ein wichtiges Instrument mit dem wir seit vielen Jahren gezeigt haben, dass man es schaffen kann, bei der Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulbereich auch tatsächlich was zu bewirken. Wir sind seit 2005 Spitzenreiter, was der Anteil der Professorinnen angeht, in Berlin 30%, im Bund 19%. Das ist ein Riesenerfolg. Er zeigt, wenn Politik und Hochschule, in diesem Fall, gemeinsam mit intelligenten Konzepten arbeiten, nicht nur individuelle Förderung von Frauen machen, sondern an den Strukturen arbeiten, kann es gelingen. Wo gibt es die Barrieren, wie sind die Aufstiegsprozesse vorprogrammiert, warum scheitern so viele Frauen? Wenn man genau diese Barrieren lokalisiert hat und die beseitigt, dann schafft man es auch, die Wege für viele andere Frauen, die qualifiziert sind, frei zu machen. Das zeigen die Zahlen. Es liegt nicht daran, dass es nicht genügend qualifizierte Frauen gibt, sondern dass die Wege nach oben hin blockiert sind. Unser Chancengleichheitsprogramm hier in Berlin ist das Beispiel dafür, wie man so ein Problem systematisch angehen kann und dazu beitragen kann, dass mehr Chancengleichheit entstehen kann.

Ich denke, und da hoffe ich auf die Unterstützung von ÜPFI, dass wir so ein Programm noch öffentlicher machen müssen. Außerdem würde ich mir wünschen, dass es solche Modelle auch für andere Bereiche gibt. Ich möchte noch zu dem Bereich Erwerbsarbeit und Einkommen kommen. Obwohl die Erwerbsarbeit von Frauen kontinuierlich gestiegen ist, gibt es in den letzten Jahren auf dem Berliner Arbeitsmarkt für Frauen deutliche Nachteile. Noch dominieren Teilzeit und ein deutliches Einkommensgefälle von Männern zu Frauen. Der Anteil der Frauen bei den Minijobs ist überproportional und die Frauen sind bei Normalarbeitsverhältnissen unterrepräsentiert. In Berlin sind Frauen mit Kindern in der Mehrzahl erwerbstätig. Wir haben zudem einen sehr hohen Anteil von alleinerziehenden Menschen. Dort ist der Anteil der Frauen hoch und dort ist der Anteil der Arbeitslosigkeit auch relativ hoch. Klar sichtbar wird, dass mit steigender Kinderzahl die klassische Rollenverteilung wieder greift. Ich denke mit der Einführung des Elterngeldes hat sich was verändert. Wir erleben öffentlich prominente Männer, die ganz offensiv, wenn sie Vater werden, sagen: „jetzt gehe ich in Elternzeit.“ Da hat sich sicher einiges verändert, dass Väter eher bereit sind, sich der Kinderbetreuungsfrage zu stellen. Aber was passiert wenn diese Zeit vorbei ist? Dann fallen alle wieder in die traditionellen Rollen zurück. Also ich glaube, da hat sich insgesamt noch nicht so viel bewegt.

Die strukturellen Veränderungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt verursachen mit Beginn des neuen Jahrhunderts, erhebliche Rückwirkungen auf die Erwerbsverhältnisse. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat sich in Berlin auf 215.000 Personen im März 2012 erhöht. Dort haben wir einen Frauenanteil von über 55%. Ein erheblicher Anteil von Frauen ist ausschließlich geringfügig beschäftigt.

Auch was den Gender Gap angeht, sind wir in Berlin nicht ganz ungeschoren davon gekommen. Bundesweit ist er 23%, in Berlin 18%. Und auch im öffentlichen Dienst gibt es ein Einkommensgefälle von 7%. Da haben wir noch ordentlich zu tun. Auch der Bereich Teilzeit- und prekäre Beschäftigung steigt in Berlin an. Wir freuen uns immer wenn die Statistik sagt, dass wieder Beschäftigungszuwachs stattgefunden hat, aber: Jeder zweite neue Arbeitsplatz ist in Teilzeit. Wenn Menschen freiwillig in Teilzeit gehen, ist das auch in Ordnung. Aber wir wissen, dass sehr viele Frauen unfreiwillig in Teilzeit sind, in einer Sackgasse stecken. Das macht mir Sorge in Berlin, wenn bestimmte Branchen sehr auffällig Vollzeit in Teilzeitbeschäftigung umwandeln und hier Normalarbeitsverhältnisse vernichtet werden. Frauen sind überproportional davon betroffen. Im öffentlichen Dienst sieht es nicht anders aus. Diese berühmte Pyramide, die es überall gibt: je mehr sie in den Etagen hoch gehen, desto dünner wird der Frauenanteil, gibt es auch im Öffentlichen Dienst. Aber sie ist etwas flacher. Und dazu hat unser Landesgleichstellungsgesetz beigetragen. Da sind wir bundesweit Spitze. Ein Gesetz allein reicht natürlich nicht. Ich muss immer darauf achten, dass das LGG auch überall umgesetzt wird. Jede Senatsverwaltung und jedes Unternehmen, das dem Land Berlin gehört, muss sich in Eigenverantwortung an dieses Gesetz halten.

Es ist meine Aufgabe, darauf zu achten, dass sich, beim Anteil von Frauen in Führungspositionen, wie auch bei den Aufstiegschancen von Frauen etwas verbessert. Ich finde die Debatte um Frauen in Führungspositionen etwas verkürzt. Wenn es um die Besetzung einer Spitzenposition geht, z.B. um die Frage, kriegen wir eine Polizeipräsidentin, da ist es natürlich sehr wesentlich, dass sich die Anzahl von Frauen erhöht. Beim Bereich Aufsichtsräte mit 42% haben wir in Berlin einen sehr hohen Frauenanteil. Das war dank unseres LGG. Aber was Geschäftsführungen angeht, ist es noch sehr dünn. Wir können die Betriebe an einer Hand ablesen: BSR, BVG, RBB, Berlinpartner, das war es dann auch schon. Wir haben in der städtischen Wohnungsbaugesellschaft noch zwei Frauen an der Spitze. Hier muss sich noch ordentlich was tun! Aber es geht nicht nur darum eine Spitzenposition mit einer Frau zu besetzen, sondern es müssen ja Frauen nachwachsen. Man muss dafür sorgen, dass die Frauen, die im öffentlichen Dienst auch da sind, über Frauenförderpläne, auch die Chance haben, sich karrieremäßig in der Verwaltung nach oben zu entwickeln. Darauf achten wir sehr.

Auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ist natürlich ein großes Thema. Beides zusammenbringen heißt ja nicht nur Kinder und Arbeit, sondern inzwischen ja vielfach auch Pflege und Arbeit zusammenzubringen. Auch davon sind Frauen mehr betroffen. Es wird sogar so getan, als ob es nur ein Thema für Frauen sei. Das ist natürlich Unsinn. Sehr schön fand ich bei der BSR, deren Gleichstellungskongress. Sie haben als Schwerpunktthema genommen, dass auch Männer sich selbstverständlich um Familie und Kinder kümmern. Auch für sie soll das nicht heißen, dass sie dann schief angesehen werden von der Führung: „was ist denn das für ein Mann, will er keine Karriere machen? Will er sich (etwa) um seine Familie kümmern?“. Da ist noch Einiges zu tun.

Benennen möchte ich auch den ganzen Bereich der ErzieherInnen. Ich glaube, es ist hier sehr wesentlich, dass wir hier den Anteil von Männern erhöhen. Ich sehe Handlungsbedarf, was die Attraktivität und auch die Arbeitsbedingungen dieser Berufe angeht.

Ich vergleiche das gerne mit dem Bereich Pflege. Da beklagen sich ja alle, dass wenig junge Männer sich für diese Berufe entscheiden. Aber eben für diese Bereiche ist es wichtig, dass beide Geschlechter vertreten sind, sowohl in den Kitas, als auch in den Pflegeberufen. Das hat aber etwas mit den Bedingungen zu tun.

Wenn die Pflegeberufe attraktiver wären, wenn die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung besser wären, dann wären die Männer ganz schnell dabei. Da darf man nicht nur schauen, dass man für diese Berufe wirbt und feststellt, sondern man muss wirklich an die Ursachen ran und das heißt nun mal im Pflegebereich und im ErzieherInnenbereich, aber auch in anderen Berufsfeldern, wo verstärkt junge Frauen sich hin orientieren, dass wir dort zu einer Aufwertung kommen.

Eine weitere Beobachtung ist auch, dass wenn Männer sich in frauendominierte Berufe begeben, dies zu einer Verschlechterung der Entlohnung führt. Anders herum: wenn Frauen sich in männerdominierten Bereiche begeben, heißt das nicht automatisch, dass Sie die gleichen Erfolge erzielen können. Das ist im Bereich Jura nachgewiesen. Obwohl viele Frauen Jura studieren, bekommen sie die Spitzenjobs als Anwältin in den Spitzenkanzleien nicht. Die bekommen nach wie vor die Männer. Deswegen muss man auch hier darauf achten, dass es gleichberechtigter zugeht.

Wir haben mehr Handlungsfelder als die, die ich hier aufgezählt habe. Ich finde unsere Zusammenkunft heute auch deshalb so wichtig, weil ich der Meinung bin, wir brauchen Politik und Zivilgesellschaft zusammen. Vor allem brauchen wir gerade was Gleichstellungsfragen angeht einen parteiübergreifend Konsens - und das gelingt, zum Glück, sehr häufig. Das konnte ich erleben, als ich im Bundesrat dem Antrag zum Thema gesetzliche Quotenregelung zugestimmt habe. Da waren sehr viele Frauen aus verschiedenen Parteien dabei, die dafür gesorgt haben, dass deren Länder diesen Antrag unterstützen. Hätten wir nach klassischer parteipolitischer Aufteilung zwischen den Ländern entschieden, dann hätten wir keine Mehrheit im

Bundesrat dafür gehabt. Das heißt, wo Frauen parteiübergreifend für die gleiche Sache gekämpft haben, konnte so ein Beschluss zustande kommen. Aber wir wissen alle, dass der Bundesrat nicht alleine entscheiden kann. Jetzt ist der Ball beim Bundestag. Und dort sind bedauerlicher Weise die Mehrheiten eben nicht so, dass man sich in Richtung einer gesetzlichen Quote entscheidet. Auch da müssen wir dran bleiben. Politische Mehrheitsverhältnisse können sich ja verändern!

Jenseits der politischen Verhältnisse ist es wichtig, sich parteiübergreifend für gleichstellungspolitische Ziele einzusetzen. Und in diesem Sinne freue ich mich auf die Diskussion mit Ihnen und auf die weitere gute Zusammenarbeit mit der Überparteilichen Fraueninitiative!

Danke schön.