

Sehr geehrte Überparteiliche Fraueninitiative,
sehr geehrte Anwesende,
liebe Stadt der Frauen,
vielen Dank für die Einladung.

Verstehen wir eine Generation im soziologischen Sinne, so arbeitet die Überparteiliche Fraueninitiative seit zwei Generationen für die echte Gleichstellung der Geschlechter in unserem Lande, in unserer Stadt. Wenn ich heute vor Ihnen als Professorin für ein –männlich dominiertes Fach – stehe, wenn ich heute Gleichstellungsforschung an einer Berliner Hochschule machen kann, die Anerkennung findet, dann auch deshalb, weil Sie, liebe Üpfi-Frauen, mutig und entschieden dafür gekämpft haben.

Die Errungenschaften in der Gleichstellungspolitik der letzten zwei Generationen sind heute für uns selbstverständlich. Diese Selbstverständlichkeit hat etwas Emanzipatorisches, ihr wohnt gleichwohl ein Problem inne: die Gefahr des Vergessens und vielleicht auch der Gleichgültigkeit.

Lassen Sie uns daher unbedingt erinnern, was die Gleichstellungspolitik der letzten zwei Generationen alles auf den Weg gebracht hat. Ein paar Highlights möchte ich nicht unerwähnt lassen:

1992 wird die Überparteiliche Fraueninitiative gegründet, im selben Jahr wurde zum ersten Mal **unbezahlte Arbeit im Sozialversicherungssystem** anerkannt: Die Kindererziehungszeiten werden seit 1992 in der gesetzlichen Rentenversicherung als Arbeit anerkannt.

1993 wird Heide Simonis **erste Ministerpräsidentin** eines Bundeslandes, im selben Jahr wird die **Gleichstellung in der Arbeitslosenversicherung** gestärkt. Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilhaben.

1994 ist ein wichtiges Jahr für die Gleichstellung, denn es kommt zu einer entscheidenden **Ergänzung des Verfassungsgrundsatzes**: Der alte Passus „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wird ergänzt um den Zusatz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Zweite Gleichstellungsgesetz tritt im selben Jahr in Kraft, bei der u.a. die Förderung von Frauen und von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung gestärkt wird.

1996 wird der Grundstein für viele nachfolgende Gesetze zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit gelegt: der **Rechtsanspruch auf einen (halbtägigen) Kindergartenplatz**. Sie galt damals noch für Kinder ab dem vollendeten 3. Lebensjahr.

Seit 1997 wird **Vergewaltigung in der Ehe** unter Strafe gestellt.

Am Leitbild einer traditionellen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern mit Zuweisung der Kinderbetreuung an Mütter und der Ernährerrolle an Väter sollte 2001 kräftig gerüttelt werden: Zum einen gab es Veränderungen im **Bereich der Zeitpolitik: Die Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes** stärkte die Teilzeitarbeit für Väter, aber auch für Frauen. Das **Gesetz zur Elternzeit trat in Kraft**: Väter und Mütter können ihre Kinder in den ersten drei Jahren gemeinsam erziehen und betreuen.

2005 Angela Merkel wird als **erste Frau Bundeskanzlerin**.

Seit 2006 gilt das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Mit diesem Gesetz kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz

vor Diskriminierung in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinien betreffen vor allem den Bereich Beschäftigung und Beruf.

2007 löste das **Elterngeld das Erziehungsgeld** ab, bei dem weitere wichtige Schritte für eine partnerschaftliche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit gelegt wurden.

2011 erscheint der Erste **Gleichstellungsbericht** der Bundesregierung.

Die Verbreitung Sozialer Medien verhilft auch dabei, auf bestehende Notlagen aufmerksam zu machen, denken wir dabei an die Aktion mit dem **#Aufschrei** 2013, eine Debatte über Alltagssexismus. Gefolgt 2017 von dem **#MeToo**-Movement.

2016 ist ebenso ein wichtiges Jahr für die Gleichstellung. Die erstmalige Einführung und Anerkennung von Quotenregelungen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern: das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen. 2021 folgte dann eine Reform der Reform.

Seit 2021 haben wir ein Haus der Gleichstellung, die **Bundesstiftung Gleichstellung** – hierfür haben viele Akteur:innen im Feld hart gearbeitet.

Viele Errungenschaften, die zum Glück heute selbstverständlich sind.

Wie kamen aber all diese ordnungspolitischen Meilensteine bei den Menschen an? Mit anderen Worten: Wo stehen wir heute?

Im Bildungsbereich sehen wir nur noch geringe Unterschiede beim höchsten beruflichen Abschluss zwischen Frauen und Männern. Bei der schulischen Bildung haben Frauen die Männer inzwischen sogar überholt. Auch an Weiterbildungen nehmen Frauen inzwischen häufiger als Männer teil, im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sind sie aber seltener vertreten.

Die größte Herausforderung bleibt die starke Segregation an der Schwelle zu den Ausbildungsberufen oder ins Studium. Das Ergebnis ist unerfreulich: Es gibt weiterhin typische Frauenberufe und typische Männerberufe, die mit unterschiedlichen Sicherheiten und Einkommensmöglichkeiten verbunden sind.

Im Bereich der Erwerbsarbeit zeigt sich zunächst ein erfreuliches Bild. Die Erwerbstätigenquote der Frauen ist heute 8 Prozentpunkte geringer als bei den Männern. 1992 lag dies noch bei 21 Prozent. Die schlechte Nachricht zeigt sich in den Beschäftigungsverhältnissen: Frauen stellen mit fast zwei Dritteln den weitaus größeren Anteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

Frauen stellen zudem nur ein Drittel der Selbstständigen in Deutschland (bei allerdings starker Zunahme und einem überproportionalen Anteil von Solo-Selbstständigen).

Drittens kann weiterhin eine geringere finanzielle Unabhängigkeit für Frauen attestiert werden, wengleich der Gender Pay Gap in den letzten Jahren leicht zurückgegangen ist; sie liegt immer noch bei 18 Prozent (und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt).

Vollzeitbeschäftigte Frauen tragen nach wie vor ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als vollzeitbeschäftigte Männer. Frauen, die nicht erwerbstätig sind oder nur eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sind viel häufiger als Männer auf die Unterstützung von Angehörigen angewiesen und sehr viel seltener durch staatliche Transferleistungen abgesichert.

Über das gesamte Erwerbsleben hinweg kumulieren sich die Effekte und tragen zu dem hohen Gender Pension Gap bei, der im Jahr 2015 – trotz einer deutlichen Abnahme seit 1991 – bei 53 Prozent lag.

Viertens tragen Frauen weiterhin die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit.

Positive Entwicklungen zeigen sich aber bei der institutionellen Kinderbetreuung: Die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern ist innerhalb der letzten zehn Jahre stark angestiegen: Im Jahr 2017 wurde fast jedes zweite Kind zwischen 3 und 6 Jahren (46 Prozent) und fast jedes fünfte Kind unter 3 Jahren (19 Prozent) ganztägig institutionell betreut.

Und auch beim Elterngeld ist der Anstieg der Nutzungsquote unter Vätern ungebrochen. Fast alle Mütter (95 Prozent) und mehr als ein Drittel der Väter (35 Prozent) nutzen aktuell das Elterngeld. Seit 2007 ist der Nutzeranteil unter Vätern stark angestiegen.

Schließlich tut sich bei der Verteilung der Gestaltungsmacht einiges, aber in Minischritten. Viel zu tun ist insbesondere, wenn es um Frauen in den Gremien der Unternehmensführung geht. Zwar hat sich der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten in den letzten Jahren – insbesondere durch neue gesetzliche Vorgaben für börsennotierte und paritätisch-mitbestimmte Unternehmen – deutlich erhöht, dennoch entfallen auf Frauen nur 27 Prozent aller Aufsichtsratsmandate und nur 8 Prozent aller Vorstandsvorsitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen.

Wir sehen, es hat sich eine Menge getan, wir sehen aber auch, dass es noch lange nicht an der Zeit für Selbstverständlichkeiten ist. Was müsste also in den nächsten Generationen folgen?

Wir befinden uns inmitten von wichtigen Transformationsprozessen, die geschlechtergerecht gestaltet werden müssen. Denn die alle genannten Bereiche wie Bildung, Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, Einkommen und Gestaltungsmacht bewegen sich nicht im institutionsfreien Raum. Sie sind und werden von Veränderungen durch die Digitalisierung, dem Klimawandel, dem demografischen Wandel und der Zuwanderung gelenkt. Gleichstellungspolitik ist daher wichtiger denn je!

Liebe Üpfi-Frauen,
liebe Stadt der Frauen,
herzlichen Glückwunsch zum 30-jährigen Bestehen!