

**Rede Frau Ministerin Behrens, Niedersächsische Ministerin für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung anlässlich des Starts der Aktion zum Equal Pay
Days der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) am 01.03.2022 in
Hildesheim**

- Es gilt das gesprochene Wort -

Anrede,

ich freue mich sehr, heute mit Ihnen zusammen Ihre diesjährige Aktion zum Equal Pay Day starten zu können. Die Idee, den März zu einem Frauenmonat zu erklären finde, ich wirklich passend.

Am 4. März begehen wir den Weltgebetstag der Frauen. Über Länder- und Konfessionsgrenzen hinweg engagieren sich Frauen für die Rechte von Frauen und Mädchen in Kirche und Gesellschaft.

Am 7. März ist in diesem Jahr der Equal Pay Day. Dieser erinnert uns Jahr für Jahr daran, wie weit wir noch von einer gerechten Bezahlung von Frauen sind.

Und am 8. März feiern wir den internationalen Frauentag. Damit wird seit über 100 Jahren auf Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam gemacht.

Ich danke allen Beteiligten in der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung und allen weiteren Beteiligten für ihren Einsatz. Ihr Engagement kann kaum hoch genug geschätzt werden als wichtiger Beitrag für die Gleichstellung von Frauen und Männern und mehr Chancengleichheit von Frauen.

Anrede,

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, dieser Grundsatz wird bei der Bezahlung von Frauen noch immer nicht erreicht. Wir wollen nicht noch einmal 100 Jahre warten, bis Frauen endlich mit ihren Fähigkeiten und Qualitäten wahrgenommen werden.

Optimistisch gesehen könnte man sich freuen, dass der Equal Pay Day in den vergangenen Jahren in Deutschland immerhin ein paar Tage nach vorne gerückt ist im März. Dieses Jahr auf den 7. März - also immer noch kein Tag zum Feiern, sondern einer zum Kämpfen. Dass berufstätige Frauen im Vergleich zu berufstätigen Männern quasi Wochen und Monate ohne Bezahlung arbeiten, das darf einfach nicht sein und das dürfen wir nicht hinnehmen.

Der Equal Pay Day 2022 steht unter dem Motto „Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt“. Das ist wichtig. Wir dürfen die Fehler der analogen Welt nicht in die digitale übertragen.

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang noch mal einen kurzen Blick auf die Auswirkungen der Pandemie auf Frauen werfen: Die Einschränkung sozialer Kontakte, Homeoffice – die Pandemie bestimmt und belastet seit 2 Jahre unseren Alltag:

Ich möchte auch hier betonen, dass während der Pandemie vor allem Frauen in wichtigen, besonders beanspruchten und verantwortungsvollen Berufen gefordert waren und sind. Und dass sie im Wesentlichen die Mehrbelastung durch den Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten schultern mussten.

Die Pandemie hat uns damit auch die Augen geöffnet, was für die Gleichstellung noch zu tun ist. Wie wichtig z.B. Fragen flexibler und partnerschaftlicher Arbeitsmodelle, aber eben auch verlässliche professionelle Betreuungsangebote für unterschiedlichste Personengruppen sind.

Wir wollen nicht, dass die Fortschritte der vergangenen Jahrzehnte bei der Gleichstellung im Erwerbsleben, bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wieder zunichtegemacht werden.

Es kann nicht sein, dass wir von den drei Ks – Kinder, Küche, Kirche – nun zu den drei Hs – Haushalt, Homeoffice und Homeschooling kommen und egal ob K oder H Frauen die Familiensorge überwiegend tragen.

Daher muss auch die partnerschaftliche Aufteilung der Sorge-Arbeit mehr in den Fokus.

Ich appelliere deshalb wo ich kann an jede Personalabteilung und jede Führungskraft: Leben Sie ein modernes Familienbild, unterstützen sie Männer wie Frauen gleichermaßen im beruflichen Fortkommen und bei der privaten Sorgearbeit. Davon profitieren alle.

Aber – und da sind wir schon beim Motto des diesjährigen Equal Pay Day – durch die Pandemie hat die Digitalisierung einen wahren Schub bekommen. Wir können sehen was geht, was vielleicht nicht ganz so gut geht und wo wir aufpassen müssen.

Ich sehe hier gute Chancen für die Frauen, für die Gleichstellung. Durch die Digitalisierung können die Fähigkeiten von Frauen besser genutzt und weiterentwickelt werden. Gleichzeitig kann sie helfen, nach und nach überholte Geschlechterrollen zu überwinden. Denn mobiles Arbeiten, flexible Arbeitsmodelle generell, digitale Unterstützung, Vernetzung, flache Hierarchien - all das kommt Frauen entgegen. Frauen bevorzugen kooperative Führungsstile. Frauen haben in Sachen Kommunikation und Teamarbeit die Nase vorn.

Aber: Digitalisierung birgt auch Risiken. Leider wiederum vor allem für Frauen. Und damit meine ich nicht nur die Gefahr, dass mehr Homeoffice zur Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben führen kann. Die zunehmende Digitalisierung hat einen eigenen neuen Arbeitsmarkt hervorgebracht: Die sogenannte Plattformökonomie. Auf Internet-Marktplätzen und in plattform-basierten Unternehmen ergeben sich Arbeitsmarktchancen.

Ohne Zugangsbeschränkungen bietet diese Form der Arbeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen sehr einfachen Einstieg und große Flexibilität. Besonders selbstständige Frauen können hiervon profitieren. Sie können über Internet-Plattformen sowohl ortsgebundene Dienstleistungen anbieten als auch ortsunabhängige digitale Arbeitsaufträge annehmen.

Die Möglichkeiten reichen von Programmierjobs über die Vermarktung von Handarbeiten oder Handwerkerleistungen bis hin zur Organisation von Lieferservices oder Fahrdiensten.

Allerdings bringt diese neue Form der Arbeit auch Nachteile mit sich. Da es sich formal in der Regel um selbstständige Tätigkeit handelt, findet keine betriebliche Mitbestimmung statt. Es gibt praktisch keine arbeitsrechtliche Regulierung. Und dass, obwohl häufig nur ein „Arbeitgeber“ bedient wird und entsprechend einer großen Abhängigkeit besteht. Arbeits- und sozialrechtlich unzureichend abgesicherte (Solo)Selbstständigkeit droht zuzunehmen.

Auch zeichnet sich ab, dass Plattformarbeit eine Entwicklung hin zu noch mehr Mini- und Mikrojobs, befristeten Arbeitsverhältnissen oder Leiharbeit mit sich bringt. Nämlich dann, wenn die Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer selbst weitere Menschen beschäftigen wollen oder müssen, um die Aufträge zu bedienen. Auch hiervon sind Frauen oft betroffen. Die zunehmende Entgrenzung von Erwerbsarbeit – die Möglichkeit, durch Plattformarbeit klassische Arbeitgeberpflichten zu umgehen - scheint geschlechtsbezogene Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt fortzuführen oder sogar zu verschärfen.

Aus diesen Gründen ist es sehr wichtig, die Auswirkungen der Plattformökonomie auf bestehende existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Frauen zu untersuchen und zu analysieren. Wir brauchen Maßnahmen, mit denen die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie verbessert werden können. Und nicht zuletzt auch gesetzliche Mindeststandards auch auf europäischer Ebene. Dafür setze ich mich zusammen mit anderen Bundesländern beim Bund ein.

Anrede,

nun komme ich zu einem Aspekt, wo ich großen Handlungsbedarf sehe. Immer wieder müssen sich Frauen auch anhören, sie seien selbst schuld an ihrem schlechteren Verdienst.

Ihnen wird vorgeworfen, sich noch immer für die schlechter bezahlten Berufe zu entscheiden, mehr in Teilzeit zu arbeiten oder in Minijobs, in Führungspositionen ihr Gehalt nicht gut zu verhandeln. Doch auch wenn man all diese Faktoren herausrechnet: Eine Lücke bleibt. Sogar bei genau gleicher Arbeit und Qualifikation. Die Ursachen für diese Lohnlücke sind vielfältig.

Es ist richtig, dass die Berufswahl noch immer einen großen Einfluss darauf hat, wie viel Frauen und Männer verdienen. Studien belegen immer wieder, dass jene Berufe, die überdurchschnittlich von Frauen gewählt werden, unterdurchschnittlich bezahlt werden.

In den sozialen Berufen z. B. arbeiten zu 80 % Frauen. Sie arbeiten hart und sind u. a. als Pflegerinnen oder Erzieherinnen unabkömmlich für unsere Gesellschaft. Noch nie war das so offensichtlich wie jetzt. Die Pandemie führt uns dies mehr als deutlich vor Augen. Und trotzdem wird diese wichtige und wertvolle Arbeit noch zu oft zu schlecht bezahlt. Deshalb arbeiten wir als Land daran, dass diese körperlich und vor allem psychisch anspruchsvolle Arbeit tarifgerecht und künftig besser bezahlt wird.

Die Aufwertung sozialer Arbeit ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Frage der Vernunft. Wir brauchen mehr Menschen in sozialen Berufen. Immerhin hat inzwischen eine gesellschaftliche Diskussion darüber begonnen, dass soziale Berufe besser bezahlt werden müssen.

Und bei der Diskussion über Lohnungerechtigkeit dürfen wir auch nicht vergessen, dass es dabei nicht nur um unser jetziges Einkommen geht, sondern auch um unsere spätere Rente. Die Rente ist bei Frauen nämlich viel geringer als bei Männern. Es gibt also nicht nur eine Lohnlücke, sondern auch eine immense Rentenlücke zwischen Frauen und Männern.

Und wenn wir auf die Frauen schauen, die einen geschlechtsuntypische Beruf gewählt haben. Auch diese führt nicht automatisch zu einem höheren Einkommen bei Frauen. Viele Faktoren spielen bei der Lohnlücke eine Rolle. Ein Teil der Lohnlücke erklärt sich zum Beispiel auch dadurch, dass Frauen seltener in Betrieben mit Tarifverträgen tätig sind und seltener in Führungspositionen arbeiten.

Und auch das ist etwas, was mir sehr am Herzen liegt: Mehr Frauen in Führungspositionen. Als Landesregierung arbeiten wir daran, die Wirtschaft noch mehr dafür sensibilisieren, wie wichtig es ist, Frauen auf jeder Hierarchieebene die gleichen Chancen einzuräumen, wie Männern.

Im September vergangenen Jahres haben wir deshalb gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium zur Veranstaltung „Frau.Macht.Wirtschaft – Gleichstellung in Führungsebenen“ eingeladen, bei der wir mit vielen Führungsfrauen in Austausch gekommen sind.

Und in diesem Jahr will ich gemeinsam mit dem Verein Frauen in die Aufsichtsräte e.V. untersuchen lassen, wie es um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Niedersachsen steht. Auf das Ergebnis dürfen wir alle jetzt schon gespannt sein.

Anrede,

Sie sehen, es gibt noch viel zu tun. Ich bin zuversichtlich, dass wir hier vorankommen werden. Die Lösungsansätze für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern sind ebenso vielfältig und komplex wie deren Ursachen. Wenn alle Verantwortlichen in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen hier mitwirken, dann wird es klappen den Equal pay day peu a peu in Richtung 1. Januar zu schieben. Je schneller desto besser.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und damit uns allen von Herzen viel Erfolg mit Ihrem Aktionsmonat. Auf dass er Vieles und Viele bewegt!

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!