



Christiane Benner
Ressortleiterin Frauen-/Gleichstellungspolitik

Rede

100 Jahre Internationaler Frauentag

19. März 2011
Mannheim

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Heute für morgen Zeichen setzen“, so lautet in diesem Jahr das Motto des Internationalen Frauentages. Und der Frauentag wird in diesem Jahr 100 Jahre alt.

Vor 100 Jahren begannen Frauen damit: für morgen Zeichen zu setzen.

Und zwar heute vor 100 Jahren.

Am 19. März 1911 gingen Millionen Frauen in Deutschland, Dänemark, der Schweiz und Österreich-Ungarn auf die Straßen, um zum allerersten Mal den Internationalen Frauentag zu feiern. Sie forderten das aktive und passive Wahlrecht für Frauen.

Der 8. März als Datum für den Internationalen Frauentag wurde dann erst festgelegt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben in den letzten 100 Jahren sicherlich viel erreicht. Dennoch: Eine Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sieht anders aus. Davon sind wir noch ein ordentliches Stück entfernt.

Von den Errungenschaften der letzten 100 Jahre ist nichts vom Himmel gefallen. Die Frauen haben sich diese Selbstverständlichkeiten erstritten, erkämpft, errungen. Die Geschichte der Frauen ist eine Geschichte von vielen engagierten, selbstbewussten Frauen.

Anlässlich des 100. Internationalen Frauentages gab es Aktionen, Podiumsdiskussionen, Betriebsversammlungen zum Thema Gleichstellung. Parallel zu eurer Veranstaltung treffen sich heute 100 Frauen im Archiv der deutschen Frauenbewegung in Kassel und diskutieren mit Susanne Selbert, der Enkelin von Elisabeth Selbert. Die sozialdemokratische Rechtsanwältin Elisabeth Selbert setzte den revolutionärsten Satz des Grundgesetzes durch: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

aus dem großen Spektrum der frauenpolitischen Forderungen der IG Metall möchte ich drei herausgreifen, die sehr unmittelbar mit der Arbeitswelt und damit mit uns Gewerkschaften zu tun haben.

- Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Männer und Frauen müssen für gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden.
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Frauen und Männer müssen Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren können als bisher.
- Frauenquoten für Vorstände und Aufsichtsräte. Weg mit Aufstiegsbarrieren und glass-ceiling, der berüchtigten gläsernen Decke. Es müssen mehr Frauen in Führungspositionen.

Zum ersten Punkt Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit möchte ich sagen, dass das eine uralte Forderung der Frauenbewegung ist. Schon zur Zeit des Crimmitschauer Streiks der Textilarbeiterinnen und Textilarbeiter 1903/1904 wurden Männer und Frauen ungleich bezahlt. Textilarbeiterinnen bekamen damals im Schnitt rund 13 Mark die Woche, ihre männlichen Kollegen im Schnitt ziemlich genau das Doppelte. Das wurde schon damals von vielen, auch von Männern, als ungerecht empfunden.

Seitdem sind über 100 Jahre vergangen. Und die Lücke zwischen den Einkommen von Männern und Frauen, das sogenannte Gender-Pay-Gap, hat sich in Deutschland immerhin auf 23 Prozent verringert. Das heißt, wir würden etwa weitere 90 Jahre brauchen, um die Lücke zu schließen. In den letzten Jahren ist kein Fortschritt erzielt worden. Im Gegenteil, dieser Einkommensunterschied sinkt nicht, sondern er hat sich in den letzten Jahren sogar vergrößert. Zumindest in Deutschland. In anderen europäischen Staaten schließt sich die Schere.

Der Equal-Pay-Day findet in diesem Jahr am 25. März, also nächsten Freitag, statt. Dieser Aktionstag für gleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist immer an dem

Tag, bis zu dem Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um den Verdienst der Männer aus dem Vorjahr zu erreichen. Wenn es so weiter geht, feiern wir den Equal Pay Day irgendwann im Sommer. Das darf doch wohl nicht sein, Kolleginnen und Kollegen.

Der Sommer 2011 bietet sich wirklich zum Feiern an. Aber zum Glück aus einem anderen Grund. Diesen Sommer findet in Deutschland die Frauen-Fußballweltmeisterschaft statt. Auch unsere Weltmeisterinnen werden gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt. Frauen kriegen nicht mal ein Viertel der Prämien der Männer. Angela Merkel sagte vor der Männer-Fußball WM in Südafrika „Die Frauen-Fußball-Nationalmannschaft ist ja schon Weltmeister, und ich sehe keinen Grund warum Männer nicht das Gleiche leisten können, wie Frauen.“ Haben sie aber nun mal nicht und haben trotzdem mehr Geld bekommen. Der Deutsche Fußball Bund hat sich 1989 auch nicht entblödet, den deutschen Frauen zum Gewinn der Europameisterschaft ein Kaffeeservice zu schenken. Da hätte ich ein schönes Geschenk für Jogi Löw. Einen Riesen- Akkuschauber statt Prämie. Das Gesicht würde ich gerne sehen. Manche Dinge sind so absurd.

Die Wahrheit ist auf dem Rasen, und das ist für uns der Betrieb. Es muss auch Schluss damit sein, dass Frauen bereits beim Berufseinstieg schlechter eingruppiert werden als Männer. Kaum zu glauben, aber wahr: Bereits bei Berufsbeginn bekommt die heutige, bestausgebildete Frauengeneration weniger als die Männer. Selbst bei exakt gleichen Tätigkeiten und bei exakt gleichen Startbedingungen klafft eine Entgeltlücke von 18,7 Prozent.

„Für Frauen gibt es weniger.“ So sagt das heute natürlich kein Personalchef und keine Personalchefin mehr. Die Entgeltdiskriminierung funktioniert subtiler als in den 60-er Jahren.

Ich halte das Thema Entgeltgleichheit für ein Kernthema unserer Arbeit als Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaften. Wir haben doch dafür gekämpft, dass 1988 Leichtlohngruppen abgeschafft wurden, in denen durch die Lohngruppenbeschreibung Diskriminierung strukturell angelegt war. Nach den

Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie muss es gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit geben. Das heißt, wir müssen Transparenz in den Betrieben herstellen. Wer verdient wie viel? Das ist ein heikles Thema, ich weiß. Wir müssen die Kolleginnen über die Eingruppierungskriterien aufklären. Die 23 Prozent Unterschied kommen ja irgendwo her. Wir müssen in unseren Betrieben analysieren, wie hoch die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind. Ein betrieblicher Entgeltspiegel. Das wär doch mal was. Da käm Stimmung in die Bude. Eingruppierung ist doch das klassische Handlungsfeld für Betriebsräte und Betriebsrätinnen. In den Betrieben können wir Frauen mitbestimmen. Das ist echte Macht. Da haben wir Einfluss. Lasst uns weiter dran arbeiten. Unser Ziel lautet: Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

lasst mich noch auf einen weiteren kritischen Punkt eingehen, der auch mit dem Thema Einkommen zu tun hat. Alle jubeln. Nach der Krise geht's bergauf. Die Arbeitslosigkeit sinkt. Aber

1. Es ist ein Skandal, dass der Stellenaufbau bei der Leiharbeit stattfindet. Das heißt, ungesicherte, nicht planbare, im Durchschnitt um 50 % schlechter bezahlte Arbeitsverhältnisse. Das ist übrigens auch familienfeindlich, weil Leiharbeit Planungsgrundlagen junger Menschen zerstört. Auch hier muss gelten: Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt. Wir haben mit unserem equal-pay Tarifvertrag in der Stahlbranche und Betriebsräte haben mit equal pay Vereinbarungen große Fortschritte in Richtung Gleichbehandlung erzielt, die uns diesem Ziel ein Stück näher bringen.

2. Nach der Krise ist der Anteil erwerbstätiger Frauen ebenfalls gestiegen, ihr Anteil am gesamten Arbeitsvolumen liegt seit Jahren aber bei etwa 41 Prozent. Das bedeutet schlichtweg: Immer mehr Frauen teilen sich den gleichen Kuchen. Das bedeutet, immer mehr Frauen bekommen kleinere Stücke von diesem Kuchen. Immer mehr Frauen sind also nur teilzeitbeschäftigt. 84 Prozent der Teilzeitkräfte sind Frauen. Die Hälfte von ihnen bringt nicht mehr als 800 Euro Brutto im Monat nach Hause. Wie soll ein Mensch damit würdig leben? Es ist beschämend und skandalös: Elf Milliarden Euro werden für Aufstockungsleistungen ausgegeben, damit

schlecht bezahlte Beschäftigte ihr Leben fristen können. Das sind elf Milliarden Euro aus Steuergeldern. Mit elf Milliarden Euro fördert der Staat das Lohndumping der Unternehmen.

Es kann nicht sein, dass vor allem Frauen in unsichere und schlecht bezahlte Jobs abgedrängt werden. Und bei aller Notwendigkeit, für Führungspositionen, Vorstände und Aufsichtsräte eine Frauenquote zu fordern, das werde ich nämlich später noch tun: Wir dürfen dabei nicht den Blick für die Kolleginnen verlieren, die sich mit mehreren Jobs über Wasser halten oder die mit ihrem Teilzeitjob gerade so über die Runden kommen.

Die jetzt schon arm sind, und - weil sie jetzt zu wenig verdienen - im Alter nur eine Minirente erhalten, also noch ärmer werden. Vom Mini-Job in die Mini-Rente. Mini-Jobs sind eine erwerbsbiografische Falle. Es ist nachgewiesen, dass der Übergang von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schwierig ist. Also sind Minijobs eine Sackgasse ohne Wendehammer. Das ist keine gute Perspektive.

Lasst uns mal auf unseren Nachbarn Frankreich schauen. Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung „Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich“ stellt fest, dass in Frankreich der gesetzliche Mindestlohn der Entwicklung eines Niedriglohnssektors entgegengewirkt hat. Es gibt in Frankreich wenig prekäre Arbeitsverhältnisse. Durch den Mindestlohn und die besseren Möglichkeiten mit und trotz Kindern Vollzeit arbeiten zu können, da es mehr bezahlbare Kinderbetreuung gibt, gibt es auch weniger Einkommensunterschiede. Bingo. So einfach kann das sein.

Der Gleichstellungsbericht, der Ende Januar in Deutschland veröffentlicht wurde, weist in eine ähnliche Richtung. Eine Handlungsempfehlung lautet: „Mit Nachdruck spricht sich die Kommission für die Abschaffung der Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aus.“ Zum Thema vom Mini-Job in die Mini-Rente wird weiterhin konstatiert: „Die entscheidenden Stellschrauben für den Aufbau armutsvermeidender Rentenansprüche liegen im Erwerbssystem. Ein

zentraler Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ist daher die Beendigung der Förderung geringfügiger Beschäftigung sowie eine Stützung ertragsschwacher Erwerbsformen durch Mindestlöhne.“ Die Handlungsempfehlungen sind eindeutig. Dumm gelaufen für die Bundesregierung. Die Familienministerin Kristina Schröder ist zur Übergabe des Gleichstellungsberichts noch nicht mal erschienen. Mindestlohn wäre ein wichtiger 1. Schritt für eine wirksame Frauenpolitik. Denn 80 % derer, die von einem Mindestlohn profitieren würden, wären Frauen.

Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben hat aber ganz entscheidend mit folgenden Fragen zu tun. Wie steht es mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben? Wie gleichberechtigt übernehmen Männer und Frauen die Verantwortung für die sogenannte Sorgearbeit? Nämlich Kindererziehung und Pflege von Angehörigen.

Lasst mich kurz was zum Entwurf für die Familienpflegezeit sagen. Das ist leider wieder kein Gesellinnenstück von Kristina Schroeder. Denn er geht an der Realität vieler erwerbstätiger Frauen vorbei. Er setzt ein Einkommen zum Auskommen voraus. Doch viele Frauen haben nicht einmal eine Vollzeitstelle. Kaum eine Kollegin kann sich eine vorübergehende Entgeltkürzung leisten.

Damit komme ich zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, dem 2. Punkt meiner Rede. Wir nennen das bei der IG Metall so, weil auch Kinderlose ein Recht auf Privatleben haben und sich nicht entschuldigen sollten, wenn sie mal früher nach Hause wollen.

Wo stehen wir bei diesem Thema? Eigentlich hat es Hochkonjunktur. Die Politik hat es entdeckt und schaltet schöne Anzeigen für familienfreundliche Arbeitszeiten. Die Lufthansa beglückt ihre Beschäftigten und Kunden und Kundinnen mit dem Slogan: „Früher Feierabend. Ein Produkt von Lufthansa.“ In den Stellenanzeigen der Unternehmen taucht in der Rubrik „was wir Ihnen bieten“: flexible Arbeitszeiten, manchmal auch Sabbaticals auf. Damit liegen sie richtig und treffen auch bei jungen Frauen den Nerv. Denn auch die Brigitte-Studie „**Frauen auf dem Sprung**“ etwa

kommt zu dem Ergebnis, dass die befragten jungen Frauen ganz schön selbstbewusst sind und die Gesellschaft wachrütteln werden. Die Leiterin der Studie, die Professorin Jutta Allmendinger, stellt unter anderem fest, dass Arbeitgeber sich auf den neuen Frauentyp einstellen und ihnen eine neue Balance zwischen Arbeit und Leben ermöglichen müssen. Sonst bekämen sie die gut gebildeten Frauen nicht.

Wir hatten im Februar unsere IG Metall Frauenkonferenz mit über 400 Teilnehmenden. Dort haben wir festgestellt, dass es in zahlreichen Betrieben Regelungen zur Vereinbarkeit gibt. Wir haben festgestellt, dass viele Regelungen zu Arbeitszeit getroffen sind. Das heißt, zum Beispiel Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und flexiblen Wechsel in eine vorübergehende Teilzeit. Ihr werdet bei euch wahrscheinlich auch Regelungen haben und würdet trotzdem nicht davon sprechen, dass eine Vereinbarkeit so einfach machbar ist. Regelungen zur Arbeitszeit sind nur eine Facette, um Vereinbarkeit umzusetzen. Und aus meiner Sicht ist es ein gravierendes Problem, dass das Vereinbarkeitsproblem überwiegend ein Frauenproblem ist. Meistens zieht doch die Frau die Konsequenzen, wenn es unter dem Hut, unter den wir alles bringen wollen, eng wird. Beschäftigte, die beispielsweise in Schicht arbeiten, haben wenig Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel oder familienfreundlich zu gestalten.

Wir müssen das Thema Vereinbarkeit in den Betrieben mit allen Beschäftigten diskutieren, damit es aus der Frauenecke rauskommt und damit auch die Unternehmenskultur in Frage gestellt wird, die wenig offen für die Belange der Beschäftigten ist.

Es gibt in zahlreichen Unternehmen Betriebsräte, Gleichstellungsausschüsse und engagierte Beschäftigte, die seit Jahren für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, für flexible Arbeitszeitmodelle, für Kita-Plätze etc. gekämpft haben. Wir wissen, eine Schwalbe macht noch keinen Sommer und ein Betriebskindergarten macht noch keine Vereinbarkeit. Aber wir sollten die guten betrieblichen Ansätze ausbauen. Lasst uns den Vereinbarkeits-Hype nutzen, um Arbeitgeber zu fordern. Mir ist schon klar, dass hier das leidige Fachkräftemangel-Argument bei den Arbeitgebern eine Rolle spielt. Aber dann müssen wir die Karte aufnehmen. Wir müssen

Zeitkontenregelungen schaffen, die die Ansprüche der Beschäftigten stärken, wenn es um den Zugriff auf Zeitguthaben geht. Wir wollen die Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöhen. Männer und Frauen, Junge und Alte, der Arbeiter am Band und die Ingenieurin in der Entwicklungsabteilung – sie alle haben ein Interesse an mehr frei verfügbarer und individuell nutzbarer Zeit.

Das kann auch heißen, dass Vorgesetzte während der Elternzeit mit Frauen und Männern in Kontakt zu bleiben und Arbeitszeiten familiensensibel zu gestalten. In Norwegen gilt das Prinzip: Kein Termin nach vier Uhr. Das mag eine Kleinigkeit sein, aber sie bezeugt eine Kultur, in der Job und Leben zusammenpassen.

Das Elterngeld hat uns hier ein bisschen weiter gebracht. Es ist ein Anfang. Das Gesetz orientiert sich an einem partnerschaftlichen Modell, an der Erwerbstätigkeit beider Eltern.

Auch immer mehr Väter gehen in Elternzeit. Zirka 20 Prozent sind es inzwischen. Doch die meisten nehmen leider nur die zwei Partnermonate.

Ich bin fest davon überzeugt, dass sich die meisten Männer nicht drücken wollen. Aber vor dem Hintergrund der Einkommensungerechtigkeit von Männern und Frauen, die ich vorhin beschrieben habe, verkommt das Thema Vereinbarkeit zu einer Rechenaufgabe in den Familien.

Aus dem Job steigt aus, wer das niedrigere Einkommen hat. Und das sind meist die Frauen. Die unakzeptable Lohnlücke verfestigt an dieser Stelle die Rollenteilung. Mit allen negativen Konsequenzen.

Kolleginnen und Kollegen, in Deutschland gibt es beschämend geringe Ausgaben für Kinderbetreuung und gleichzeitig steuerliche Fehlanreize durch das Ehegattensplitting, mit dem es lukrativ wird, dass ein Ehemann weniger verdient. Die Wissenschaft spricht von vergifteten Geschenken.

Kolleginnen und Kollegen, lasst uns diese Geschenke wieder einpacken. Return to sender. Zurück damit an Ursula von der Leyen und Kristina Schröder. Und den Gleichstellungsbericht können wir ja noch dazu packen.

Der konstatiert: „Eine Politik, die auf eine wirkliche Chancengleichheit abzielt, muss Fehlanreize verhindern und darauf achten, dass Entscheidungen keine kurz- und langfristigen negativen Folgen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen oder ein Geschlecht haben.“

Liebe Kolleginnen,

wir blicken ja auf mindestens 100 Jahre bewegte Frauengeschichte zurück. Noch vor 34 Jahren mussten Frauen ihre Ehemänner um Erlaubnis bitten, wenn sie arbeiten wollten. Danach hat sich viel geändert, wir haben viel erkämpft. Lasst mich damit zum **letzten** Abschnitt meiner Rede kommen. In den Betriebsräten sind wir als Frauen stärker geworden. Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes in 2001 haben wir den Frauenanteil in den BR-Gremien im Bereich der IG Metall kontinuierlich gesteigert. Die Novellierung ging in diesem Punkt auf die Initiative der IG Metall zurück. Der Frauenanteil stieg von 18,6 % in 1998 auf 22,8 % in 2010. Damit liegen wir über dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in unseren Betrieben. In der Spitze der Betriebsräte können wir Frauen aber noch gut nachlegen.

Beim Frauenanteil in Führungspositionen der Unternehmen hat sich kaum was getan. Frauen in Führungspositionen sind noch immer die Ausnahme in Deutschland.

Der Skandal in Zahlen: 2010 waren gerade mal drei Prozent der Vorstandsmitglieder in den 200 führenden deutschen Unternehmen weiblich. In den 30 DAX-Unternehmen saßen den 182 männlichen Vorstandsmitgliedern vier Frauen gegenüber. Eine Quote von 2,2 Prozent. Wohl auch deshalb hat der Einstieg von Christine Hohmann-Dennhardt vor einem Monat bei Daimler soviel Aufsehen erregt.

Kaum besser sieht es in den Aufsichtsräten aus. Im IG Metall-Bereich gibt es 154 Frauen – 1.493 Männer. Und woher kommt dieser knapp zehnpromzentige

Frauenanteil? Die meisten wurden gemäß Mitbestimmungsgesetz von den Beschäftigten gewählt: Rund 80 Prozent der Aufsichtsrätinnen entsenden die Gewerkschaften. Der Vorstand der IG Metall hat im Februar beschlossen, dass mindestens 30 % der Gewerkschaftsmandate in Aufsichtsräten mit Frauen zu besetzen sind. Bei uns sind auch 2 von 7 geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern Frauen. Daran sollten sich die Arbeitgeber ein Beispiel nehmen!

Ohne Frage, es gibt Arbeitgeber, die erkannt haben: Ein Unternehmen, das auch in Zukunft im Wettbewerb bestehen will, kann es sich nicht leisten, auf Frauen zu verzichten. Die Telekom hat das erkannt. Der Konzern hat sich kürzlich darauf festgelegt, bis 2015 30 Prozent aller Toppositionen mit Frauen zu besetzen. Der Personalchef der Deutschen Telekom Thomas Sattelberger, ich nenne ihn mal den 30 %-Quoten Mann, beklagt in seinem Gastkommentar im Handelsblatt die Präsenzkultur in deutschen Unternehmen. Junge Talente würden tradierte Arbeitszeitmuster immer mehr infrage stellen. „Auch als Hochleister wollen sie selbstbestimmter sein, wenn es darum geht, Zeit für den Beruf oder Zeit für Familie und Freunde zu gestalten. Ein Unternehmer darf nicht komplett über die Zeit seiner Mitarbeiter verfügen, ein Topmanager nicht zu beliebigen Zeiten über die Ressourcen seiner Geführten.... Sich um seine Familie zu kümmern und dafür bewusst Zeit zu investieren kann und darf kein Makel mehr sein. Große mehrmonatige Auszeiten dürfen keinen Karriereknick bedeuten.“

Solche Arbeitgeber wissen: Von Chancengleichheit profitieren alle – Frauen, Männer und das Unternehmen. Frauen, wenn ihr Geschlecht keine Hinderungsgrund für Karriere mehr ist. Männer, wenn sie in Teilzeit gehen können, ohne belächelt oder benachteiligt zu werden. Und die Betriebe haben mit motivierten und qualifizierten Beschäftigten im Wettbewerb die Nase vorn.

Deutschland ist in Sachen Frauenförderung Nachzügler. Andere Länder haben die Frage längst gesetzlich geregelt. In Norwegen etwa müssen Aufsichtsräte zu 40 Prozent mit Frauen besetzt sein. Diese Quote hat auch Frankreich seinen Unternehmen ab 2016 verordnet. In anderen Ländern steht eine Quote ebenfalls kurz bevor.

Also Kolleginnen und Kollegen, ich hätte gerne mehr weibliche Vorbilder und ich hätte gerne, dass es zur Normalität wird, dass Frauen führen. Die Zeit ist reif. Die schlechten Ergebnisse nach 10 Jahren freiwilliger Selbstverpflichtung der Unternehmen sind ernüchternd. Es reicht. Deshalb fordern wir, deshalb fordert die IG Metall, eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte.

Heribert Prantl schrieb kürzlich in der Süddeutschen Zeitung: „... der Staat muss... also per Gesetz Quoten vorschreiben. Quoten sind für die Gesellschaft das, was für ein Kind die Schwimmflügel sind. Eine Hilfe zum Schwimmenlernen.“

Kolleginnen, ich will mal ein paar weitere Reaktionen auf die Quotendebatte Revue passieren lassen. Und die lassen tief blicken. Josef Ackermann behauptet, gute Frauen bei der Deutschen Bank hätten keine Quote nötig. Demnach hat die Deutsche Bank nur schlechte Frauen. Im Vorstand dort gibt's nämlich keine Einzige.

Michael Rogowski, ehemaliger Präsident des BDI, wurde vor vier Wochen bei einer Podiumsdiskussion ganz nervös, als er sich vorstellen sollte, mit einer Frau zusammenzuarbeiten. Frauen würden ihn bei der Arbeit stören, da er alleine eine Stunde darüber nachdenken müsse, ob die Frau nun hübsch oder schlau sei. Ich meine, Rogowski wollte ja auch die Mitbestimmung abschaffen und Tarifverträge im Lagerfeuer verbrennen. Aber der kann sich echt eine Menge Dummheit leisten.

Was mich sehr stark in unserer Forderung nach einer gesetzlichen Quote bestärkt hat, sind Äußerungen von Führungsfrauen zur Frauenquote. Vor wenigen Wochen haben sich im Karriereteil des Handelsblatts Frauen geoutet, die ohne Quote Führungskräfte geworden sind. Sie stellen fest, dass zehn Jahre Selbstverpflichtung nichts gebracht haben. So Margarete Hasse vom Vorstand bei Deutz - Zitat: „Ich habe meine Meinung geändert. Heute sage ich: Die Quote wäre hilfreich.“

Wir lassen die Argumente „Frauen wollen ja gar nicht so richtig führen“, „wir finden einfach keine Frauen, die Führungskraft werden wollen“, „es gibt nicht genug Frauen“ usw. nicht gelten. Lasst uns in den Betrieben unsere Rechte bei der

Personalentwicklung, bei Auswahlrichtlinien besser nutzen. Wir müssen uns für verbindliche Zielquoten einsetzen und konkret werden. Bis wann sollen wie viele Frauen in Führungspositionen aufrücken? Wir müssen sofort bei der Personalentwicklung ansetzen, damit wir uns nicht den Vorwurf gefallen lassen müssen, es gäbe zu wenig Frauen im Mittelbau, die Führungskraft werden könnten.

Die ganzen Argumente gegen die Quote haben auch irgendwie einen logischen Haken. Dass wir zu wenige Ingenieurinnen haben stimmt ja. Die Studierendenzahlen sinken. Aber in den Disziplinen BWL, VWL, Wirtschaftswissenschaft und Jura gibt es fast 50 Prozent Frauen, die studieren und ihr Studium beenden. Da kann mir doch niemand erklären, dass die alle keine Führung übernehmen wollen. Da stimmt doch was anderes nicht, wenn da nur 2 Prozent übrig bleiben. Das nenne ich echte Vergeudung von Ressourcen.

Für uns steht klipp und klar fest: Damit Frauen endlich gleiche Chancen in der Arbeitswelt bekommen, brauchen wir klare gesetzliche Regelungen.

Und deshalb halten wir an unserer Forderung fest: Wir brauchen ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft! Und wir brauchen eine gesetzlich geregelte Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände.

Ich will mit dem Leitbild aus dem Gleichstellungsbericht schließen: „Die Kommission war sich einig, dass sich Lebensformen nicht vorschreiben lassen. Die verbindbare und auch künftige Pluralität von Lebensformen ist Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und der in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen selbstverständlichen Entscheidungsfreiheit. Sichergestellt werden muss aber, dass die notwendigen individuellen Ressourcen sowie die erforderlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen geschaffen werden, um tatsächliche Wahlmöglichkeiten herzustellen.“ Das heißt, zu respektieren, wenn sich eine Frau gegen Karriere entscheidet. Aber auch: nicht zu akzeptieren, dass Frauen zu wenig Möglichkeiten hierfür geboten werden. Und sich mit Männern und Frauen

dafür einzusetzen, dass eine Wahlfreiheit in Betrieb und Gesellschaft tatsächlich geschaffen wird. Denn diese Wahlfreiheit kommt beiden zugute.

Das ist unser Job als IG Metallern, IG Metallern. Oder ich zitiere Loriot aus Papa ante portas: „Männer sind – und Frauen auch. Überleg dir das mal...“ Vielen Dank.