



Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Rede

Bezirksfrauenkonferenz Baden-Württemberg

**13. Juli 2012
Ludwigsburg**

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank für die Einladung zu eurer Bezirksfrauenkonferenz. Dieses Jahr im März haben wir 101 Jahre Internationalen Frauentag gefeiert. Mit zahlreichen Aktionen, in zahlreichen Verwaltungsstellen. „Heute für morgen Zeichen setzen“, so lautet in diesem Jahr das Motto des Internationalen Frauentages.

Vor 101 Jahren haben Frauen begonnen: Zeichen für morgen zu setzen.

Die Geschichte der Frauen ist eine Geschichte von vielen engagierten, selbstbewussten und mutigen Frauen.

Wir haben in den vergangenen 100 Jahren sicherlich viel erreicht.

Doch von einer echten Gleichstellung von Männern und Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind wir – direkt gesagt, noch ein großes Stück entfernt.

Aber ich glaube, dass es momentan große Chancen gibt, ein Stück weiterzukommen. Grundlegende gesellschaftliche Veränderungen und ein tiefgreifender Wandel in den Unternehmen und eine veränderte politische Gemengelage mit einer neuen öffentlichen Anspruchshaltung eröffnen uns Möglichkeitsräume, die wir nutzen müssen. Damit meine ich z. B. die öffentliche Debatte über Frauenquote und die öffentliche Empörung und parteiübergreifende Initiativen gegen das Betreuungsgeld. Eine solche Herdprämie ist ein Fehler. Wir wollen und brauchen das Geld für Kita-Strukturen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

aus dem breiten Spektrum frauenpolitischer Forderungen unserer IG Metall möchte ich drei herausgreifen, die unmittelbar mit der Arbeitswelt zu tun haben.

1. Wir setzen uns ein für Entgeltgerechtigkeit.
2. Wir wollen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.
3. Wir wollen Chancengleichheit beim Einstieg in den Beruf und auch beim Aufstieg. Deshalb fordern wir Frauenquoten für Vorstände und Aufsichtsräte. Es müssen mehr Frauen in Führungspositionen.

Bei diesen 3 Themen wollen wir in den nächsten zwei Jahren Schwerpunkte setzen und ihr habt in den Arbeitsgruppen dazu ja schon gearbeitet.

Lasst mich zum ersten Punkt kommen. „Frauen – wie Männer, nur billiger“ ist der Spruch in einem selbstironischen Frauencartoon.



Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ist eine uralte Forderung der Frauenbewegung. Schon zur Zeit des Crimmitschauer Streiks der Textilarbeiterinnen und Textilarbeiter 1903/1904, der in die Tarif- und Arbeiterinnengeschichte eingegangen ist, wurden Männer und Frauen ungleich bezahlt. Textilarbeiterinnen bekamen damals im Schnitt rund 13 Mark die Woche, ihre männlichen Kollegen das Doppelte. Das wurde schon damals von vielen als ungerecht empfunden, auch von Männern.

Seitdem sind mehr als 100 Jahre vergangen. Die Lücke zwischen den Einkommen von Männern und Frauen, das sogenannte Gender-Pay-Gap, hat sich in Deutschland auf 23 Prozent „verringert“.

Das heißt, wir würden etwa weitere 90 Jahre brauchen, um die Lücke zu schließen, wenn es in dieser Geschwindigkeit weiterginge. In den vergangenen Jahren gab es also keinen wirklichen Fortschritt. Das Problem besteht also immer noch. Und es wird eher noch schlimmer: Denn dieser Einkommensunterschied sinkt nicht, sondern er hat sich in Deutschland in den vergangenen Jahren sogar noch vergrößert. Übrigens: in anderen europäischen Staaten schließt sich die Schere.

Die Wahrheit ist auf dem Rasen, und das ist für uns der Betrieb. Was tun wir jetzt? Es muss Schluss sein damit, 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 Aufgaben und bei exakt gleichen Startbedingungen klappt innerhalb von drei Jahren eine Entgeltlücke von knapp 19 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. Das Gap ist so groß, da wir in Deutschland so viele Frauen in schlecht bezahlter Frauenarbeit haben, wie Pflegeberufe, Dienstleistungsberufe etc. Das ist das

unbereinigte Gap. Lasst uns schauen, wo wir konkret unsere Hausaufgaben machen können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Auf der Ebene der Politik haben wir an dem Entwurf für ein Entgeltgleichheitsgesetz mitgearbeitet.

Die SPD hat diesen am Equal Pay Day eingebracht. Aber wir können nicht warten, bis sich – hoffentlich im nächsten Jahr - die Mehrheitsverhältnisse ändern und das Gesetz in Kraft tritt. Wir müssen das Thema vorher angehen.

Entgeltgerechtigkeit ist ein Kernthema unserer Arbeit als Betriebsräte, Vertrauensleute und der IG Metall. Wir haben doch dafür gekämpft, dass 1988 Leichtlohngruppen abgeschafft wurden, in denen durch die Lohngruppenbeschreibung Diskriminierung strukturell angelegt war. Die Initiative ging von euren und unseren Vorgängerinnen in Baden-Württemberg aus.

Nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie muss es gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit geben. Um das hinzukriegen, müssen wir Transparenz in den Betrieben herstellen.

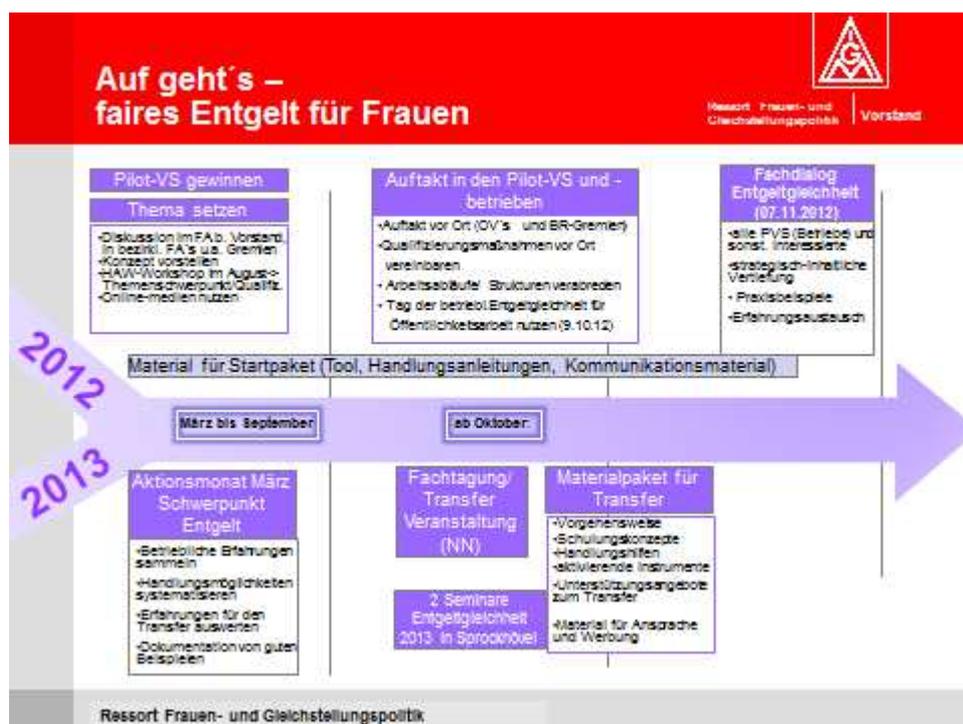
Wer verdient wie viel? Das ist ein heikles Thema, ich weiß. Wir müssen die Kolleginnen über die Eingruppierungskriterien aufklären. Wir müssen in unseren Betrieben analysieren, wie hoch die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind. Ein betrieblicher Entgeltspiegel. Das wäre doch mal was. Da käme Stimmung in die Bude. Eingruppierung ist doch das klassische Handlungsfeld für Betriebsräte und Betriebsrätinnen. In den Betrieben können wir Frauen mitbestimmen. Da haben wir Einfluss. Unser Ziel lautet: Wir wollen Entgeltgerechtigkeit. Wir wollen gleiches Geld für gleichwertige Arbeit.

Wir haben das im Frauenausschuss beim Vorstand diskutiert. Wir wollen nicht warten, bis wir am nächsten Equal Pay Day wieder die 23 % beklagen. Lasst uns –jetzt, wo wir die Tarifrunde hinter uns haben – das Thema Entgeltgleichheit in den Betrieben auf die Tagesordnung setzen. Wir müssen uns einen betrieblichen Überblick verschaffen. Dazu brauchen wir geschlechterspezifische Daten zu den Entgeltgruppen und zur Verteilung der tariflichen Leistungszulage.

Wie sind Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eingruppiert ? Welche Entwicklungswege gibt es im Betrieb für Frauen und Männer, wo genau sind die Karriere- und Höhergruppierungsstopper? Wie wird nach Elternzeit und Wiedereinstieg im Beruf eingruppiert?

Es geht darum, geschlechterdifferenzierte Daten zu allen Entgeltbestandteilen zu beschaffen und genau hinzusehen. Die Entgeltlücke gibt es und wir wollen wissen wo.

Was tun wir konkret ?



Wir werden ab Oktober mit Pilot-Verwaltungsstellen und -betrieben starten und gute Beispiele schaffen, die wir dann in die Organisation tragen. Damit wir das Thema im nächsten Jahr auf breitere Füße in der IG Metall stellen können. Es wird Material für die betriebliche Arbeit zur Verfügung gestellt, es gibt Fachtagungen –in diesem Jahr für die Pilotbetriebe – im nächsten Jahr dann als offenes Angebot für alle Betriebsräte und Betriebsrätinnen. Es gibt ab 2013 zwei Seminare zum Thema Entgeltgleichheit im zentralen Bildungsangebot.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es geht um Transparenz und es geht um Gerechtigkeit.

Auf geht's – faires Entgelt für Frauen - aber wir brauchen dazu Euch, wir brauchen Betriebe, Betriebsräte und Vertrauensleute, die sich auf den Weg machen.

Kolleginnen und Kollegen,

diskutiert das mit Euren Betriebsräten und den neugewählten Vertrauensleuten. Lasst uns das angehen, damit wir da endlich mal ein Stück weiterkommen.

Wenn Männer und Frauen den gleichen Job machen, haben sie auch das gleiche Entgelt zu bekommen - basta.

Kolleginnen und Kollegen,

Wir haben veränderte Wünsche von Frauen und Männern. Das meine ich mit einem veränderten Umfeld. Denn immer mehr Frauen wollen beide: Familie und Beruf. Und immer mehr junge Männer wollen ihre Babies und Kinder erleben. Da entwickeln sich also Wünsche nach Gleichstellung von Männern und Frauen im Privatleben und Partnerschaft. Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben hat auch 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, oder für das, was zu Hause so alles an

Arbeit anfällt? Nämlich neben der Hausarbeit auch Kindererziehung und Pflege von Angehörigen.

Damit komme ich zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, dem zweiten Punkt meiner Rede.

Wo stehen wir wirklich bei diesem Thema? Denn es hat eigentlich landauf, landab Hochkonjunktur. Die Politik hat es entdeckt und schaltet schöne Anzeigen für familienfreundliche Arbeitszeiten.

In den Stellenanzeigen der Unternehmen tauchen immer häufiger in der Rubrik „was wir Ihnen bieten“ flexible Arbeitszeiten auf. Damit liegen Unternehmen richtig und treffen gerade bei jungen Frauen den Nerv.

Es gibt in vielen Betrieben Regelungen zur Vereinbarkeit. Das heißt, zum Beispiel Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung oder zum flexiblen Wechsel in eine vorübergehende Teilzeit. Aber würdet ihr sagen, dass eine Vereinbarkeit so einfach machbar ist? Regelungen zur Arbeitszeit sind nur eine Facette, um Vereinbarkeit umzusetzen. Aus meiner Sicht ist es ein gravierendes Problem, dass Vereinbarkeit überwiegend ein Frauenthema und oft 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 in der Regel wenig Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel oder familienfreundlich zu gestalten.

Was können wir in den Betrieben tun? Wir müssen das Thema Vereinbarkeit in den Betrieben mit allen Beschäftigten diskutieren, und wir müssen eine Unternehmenskultur in Frage stellen, die wenig offen ist für die Belange der Beschäftigten.

Info für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

**Klimaindex
Vereinbarkeit:**

**Wie familienfreundlich
ist Ihr Betrieb?**

Der „Klimaindex Vereinbarkeit“ ist ein Fragebogen, mit dem die Beschäftigten die Familienfreundlichkeit ihres Betriebes bewerten können.

Alle weiteren Informationen unter

www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de

Wir haben einen Klimaindex entwickelt, mit dem die Beschäftigten messen können, wie familienfreundlich ihr Betrieb wirklich ist. Verabredet, wo er durchgeführt wird, damit wir an den richtigen Punkten zu Veränderungen ansetzen können.

Lasst uns den Vereinbarkeits-Hype nutzen, um Arbeitgeber zu fordern. Auch da tun sich derzeit gute Möglichkeiten auf. 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 bleiben. In Norwegen gilt das Prinzip: Kein Termin nach vier Uhr. Das mag eine Kleinigkeit sein, aber es bezeugt eine Kultur, in der Job und Leben zusammenpassen.

Die Frage ist auch, wie geht es nach der Rückkehr aus der Elternzeit weiter? Wenn sich ein Unternehmen grundsätzlich quer stellt, Teilzeit anzubieten, ist das Thema Vereinbarkeit vom Tisch. Es sei denn, ich kann mir eine Vollzeit-Nanny leisten.

Die IG Metall fordert verbindliche Möglichkeiten und Rechte, dass ich nach einer Phase, in der ich Teilzeit gearbeitet habe, wieder in ein Vollzeitverhältnis wechseln kann. Denn auch Teilzeitarbeitsverhältnisse sind oft Aufstiegsblockaden und bringen Lohnabschlag. Was wir brauchen, ist ein rechtlicher Anspruch, von Teilzeit auf Vollzeit wechseln zu können.

Das Elterngeld hat uns in Punkto Vereinbarkeit und fairer Rollenteilung ein bisschen weiter gebracht. Es ist ein Anfang.

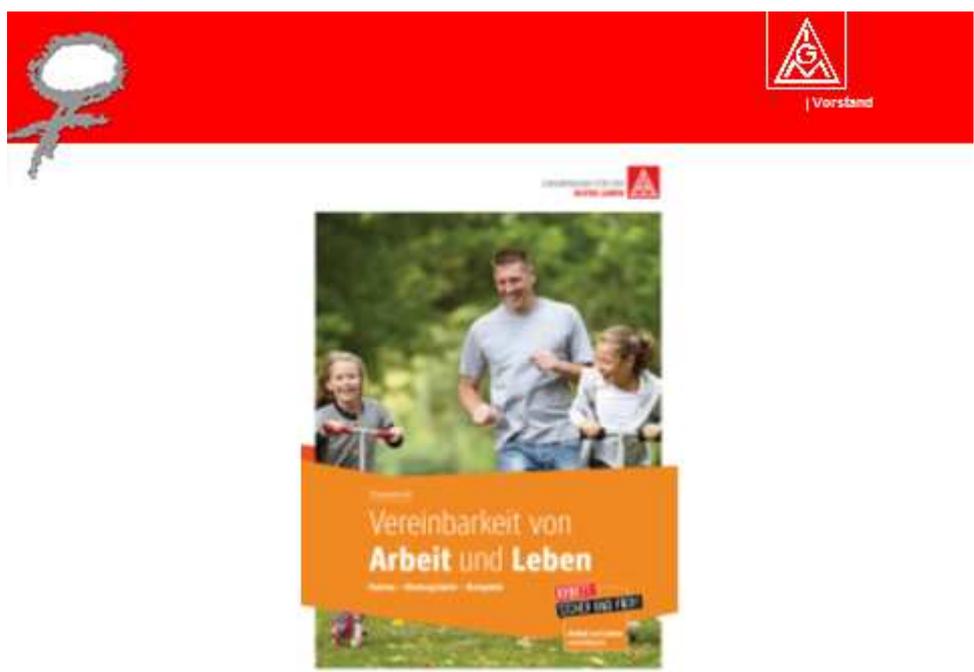
Aktuell wird in der CDU eine Debatte über die Nützlichkeit des Elterngeldes geführt, weil die erhoffte Steigerung der Geburtenrate nicht eingetreten ist. Ausgelöst hat diese Debatte der Wirtschaftspolitiker Thomas Bareiß – und ratet mal wo der herkommt: aus Baden-Württemberg. Volker Kauder ist auf den Zug aufgesprungen.

Da kann ich nur sagen: Da haben ein paar Leute was nicht richtig verstanden und verwechseln das Elterngeld mit einer Gebärprämie. Die Politik darf sich doch nicht wundern, wenn junge Menschen zögern, eine Familie zu gründen, weil ihre Jobs extrem unsicher und mies bezahlt sind.

Also Kolleginnen und Kollegen, das Elterngeld muss bleiben.

Kolleginnen und Kollegen,

wir machen Vereinbarkeit von Arbeit und Leben auch in unserer Kampagne: Arbeit:
sicher und fair stark



Genau, weil es den Zusammenhang zwischen Familie und einem planbaren Einkommen gibt.

Die Konservativen betreiben Profilierung zulasten der Frauen. Sie lassen durchblicken, wo sie uns gerne hätten: Nämlich zu Hause.

Das Elternzeitgesetz 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. Übrigens ist erwiesen, dass Scheidungs- und Trennungsraten niedriger sind, wenn der Mann Elternzeit genommen hat.

Ich bin gutmütig und nehme an, 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,

hinzu kommt, dass es in Deutschland beschämend geringe Ausgaben für Kinderbetreuung gibt und gleichzeitig steuerliche Fehlanreize durch das Ehegattensplitting, mit dem es lukrativ wird, dass ein Ehepartner weniger verdient.

Und lasst mich noch etwas sagen zu dieser unsäglichen „Herdeprämie“, die uns die CDU/CSU mit ihrer Familienministerin beschern will. Und zwar gegen den Willen der Mehrheit in der Bevölkerung. Die IG Metall lehnt das Betreuungsgeld entschieden ab. Das ist schlicht ein kontraproduktives Freikaufen aus dem Dilemma des unzureichenden Angebots an Kita-Plätzen. Wir wollen, dass dieses Geld in den Ausbau der 230.000 Betreuungsplätze fließt, die die Bundesregierung für das nächste Jahr versprochen hat. Alle Eltern sollen selbst entscheiden können, wie und wo sie ihre Kinder erziehen. Wahlfreiheit ist das Stichwort ! Und diese Wahlfreiheit hat man eben genau nicht mit einem Betreuungsgeld, wenn gleichzeitig die Kita-Plätze fehlen. Wie es auch anders und besser gehen kann, zeigt das Siemens-Beispiel. Dort gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung die folgendes regelt: Eltern erhalten bis zum 14. Lebensmonat eines Kindes einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss und nochmal einen zusätzlichen Betrag für jeden Monat, in dem die Elternzeit nicht in Anspruch genommen wird. Das ist fair, und das gibt jedem Beschäftigten mit Kind die Möglichkeit selbst zu entscheiden, wie er oder sie das handhaben will.

Familie ist keine Angelegenheit von Frauen und Familie ist auch keine Privatangelegenheit. Familie muss lebbar sein, so, dass Familien- und Berufsarbeit sich teilen lassen. Deshalb muss das Betreuungsgeld wieder vom Tisch ! Die partnerschaftliche Familie als ein öffentliches Gut unserer Gesellschaft, die von Politik und Unternehmen unterstützt wird – das ist es doch was wir anstreben müssen.

Liebe Kolleginnen,

wir blicken ja auf mindestens 100 Jahre bewegte Frauengeschichte zurück. Noch vor 35 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 Prozent in 1998 auf 22,8 Prozent in 2010. Damit liegen wir über dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in unseren Betrieben. An 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. Frauen in Führungspositionen sind ziemlich einsam oder Fehlanzeige auf den weiten Fluren deutscher Unternehmen.

Der Skandal in Zahlen: 2011 waren gerade mal drei Prozent der Vorstandsmitglieder in den 200 führenden deutschen Unternehmen weiblich. In den 30 DAX- Unternehmen sitzen momentan acht weibliche Vorstandsmitglieder. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kritisiert eine männliche Monokultur in deutschen Unternehmen. Da kann man dem Arbeitgeberlager nur zurufen: Das ist „verbale Aufgeschlossenheit“ bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“.





In den Aufsichtsräten sieht es kaum besser aus. Im IG Metall-Bereich gibt es 154 Frauen – 1.493 Männer. Und woher kommt dieser knapp zehnpromtente 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 Prozent der Gewerkschaftsmandate in Aufsichtsräten mit Frauen zu besetzen sind. Allein in 2011 haben wir von 45 neu zu besetzenden Mandaten 14 Frauen – das sind 31 %.

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 darauf festgelegt, bis 2015 30 Prozent aller Top-Positionen mit Frauen zu besetzen.

Der Personalchef der Deutschen Telekom Thomas Sattelberger, ich nenne ihn immer den 30 Prozent-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.

Solche Arbeitgeber wissen: Von Chancengleichheit profitieren alle – Frauen, Männer und das Unternehmen. Frauen, wenn ihr Geschlecht kein 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.

Also Kolleginnen und Kollegen, ich hätte gerne mehr weibliche Vorbilder und ich hätte gerne, dass es zur Normalität wird, dass Frauen führen. Darüber hinaus hat das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) einen positiven Zusammenhang zwischen Frauen in AR und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen ermittelt. Die Zeit ist reif. Die schlechten Ergebnisse nach 11 Jahren freiwilliger Selbstverpflichtung der Unternehmen sind ernüchternd. Es reicht. Deshalb fordert die IG Metall, deshalb fordern wir: eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte.



EU-Justizkommissarin Viviane Reding erwägt eine europaweit gesetzliche Quote. Ursula von der Leyen spricht sich ebenso für eine gesetzliche Frauenquote aus. Auch einer konservativen Politikerin reicht es irgendwann. Auch das ist gut so.

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. Wer fragt denn nach den ganzen Frauen, die unter der gläsernen Decke Schlange stehen.

Kolleginnen und Kollegen,

ich lasse die Männerquote von 97 % nicht mehr gelten. Im Juni titelte ein Zeitungsbericht „Lauter verlorene Männer. Die Wirtschaft will weiblich werden. Wie wild befördern die Konzerne Frauen. Auf der Strecke bleibt eine Männergeneration“ (FAS 03.06.12)

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.

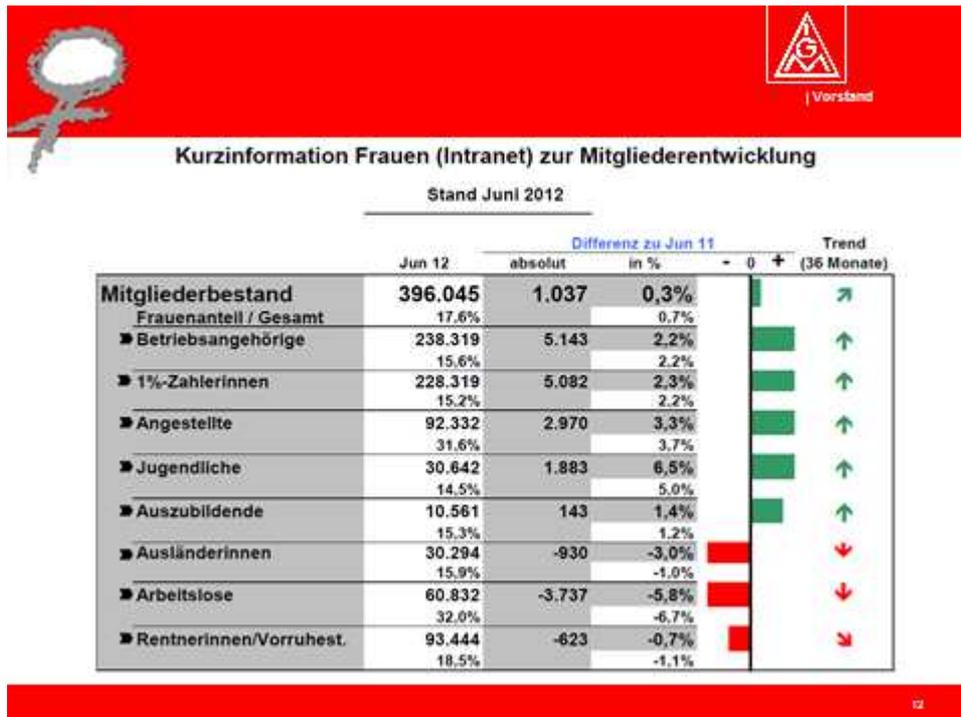
In einigen Betrieben wie bei Daimler oder VW sind Zielquoten festgelegt worden. Aber auch in KMU passiert was. Nach BetrVG ist der Arbeitgeber zu einem jährlichen Gleichstellungsbericht verpflichtet. Damit kann zumindest schnell konkret werden, wie es hier mit der Frauenbeschäftigung und Frauenförderung bestellt ist.

Lasst uns das überall zum Thema machen und die Arbeitgeber in die Verantwortung ziehen. Freiwillig wird sich sonst weiterhin nichts bewegen.

Die ganzen Argumente gegen die Quote haben auch irgendwie einen logischen Haken, oft hören wir, es gibt nicht genug Frauen. 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 weismachen, dass die alle keine Führung übernehmen wollen. Da stimmt doch was anderes nicht, wenn da nur 3 Prozent Frauen in Führung übrig bleiben. Das nenne ich echte Vergeudung von Ressourcen.

Letztlich geht es auch darum, dass sich oben was tun muss, damit sich unten was bewegt. Das ist ein starkes Argument für die Quote. Das heißt, wenn es keinen Druck gibt, Frauen in Führung zu beschäftigen, wird es auch schwieriger Frauen in mittlere Positionen zu bekommen. Gute Personalentwicklung hat die Förderung von Frauen auf allen UN-Ebenen im Blick. Das fängt bei mehr Azubis für gewerblich technische Berufe an. In einigen Betrieben gibt es deshalb konsequenterweise Zielquoten für alle UN-Ebenen. Das natürlich auch, weil die Herren eine gesetzliche Quote verhindern wollen.

Wenn wir uns die Mitgliederentwicklung bei den Frauen nach unserem Aktions- und Werbemonat anschauen, gibt es durchaus einen Grund stolz zu sein. Im März diesen Jahres hatten wir – erstmals seit mindestens 10 Jahren – eine positive Entwicklung bei den Frauen zu verzeichnen ! Und im April, Mai und Juni ging es positiv weiter. Das ist ja fast schon ein historischer Erfolg. Dazu habt Ihr alle beigetragen und ich kann hier heute nur sagen: Klasse gemacht, weiter so, und Danke an Euch. Lasst uns das nutzen und lasst uns darauf aufbauen.



Aber es gibt auch Probleme und noch viel Potenzial. Wir haben auch in Baden-Württemberg viele unorganisierte Frauen in den administrativen Bereichen. Deshalb werden wir im Herbst eine Initiative zu kaufmännischen Angestellten im Rahmen der Kampagne Arbeit: Sicher und fair starten.




• **Schwerpunkt: Kaufmännische Angestellte**

➤ **Themen bisher**

- Initiative Gute Arbeit im Büro (mit VB 07)
- Vereinbarkeit Familie/ Privatleben und Beruf (auch Themenoption Kampagne)
- Entgeltgerechtigkeit
- Weiterbildung

➤ **Auftakt: Kommunikationskampagne 4. Quartal 2012**

- Versand Infodienst »Büro@Arbeit« an 124.000 Mitglieder (Beilage in metalzeitung)
- Vorabinformation haupt- und ehrenamtliche Funktionäre, auch zur Unterstützung SF-Projekte



10

Es kann nicht sein, dass vor allem Frauen in unsichere und schlecht bezahlte Jobs abgedrängt werden. Dort, wo Aufbau stattfindet, finden wir zu wenig Frauen. Beispiel in Forschung und Entwicklung. In den an- und ungelerten Bereichen fallen Arbeitsplätze

weg (Stichwort Textil, Elektroindustrie). Wir müssen uns auch stärker einsetzen für die Frauen in den mittleren Ebenen, bzw. im kaufmännischen Mittelbau, insbesondere in den administrativen Bereichen. Und ich finde es gut, dass ihr das im Bezirk aufgreift mit dem Projekt „FrECH“, in dem es ja gezielt um kaufmännische Angestellte geht.

Kolleginnen und Kollegen,

wir wollen keinem Beschäftigten und keiner Beschäftigten ein Lebensmodell aufzwingen. Ich respektiere zutiefst, wenn sich eine Frau gegen Karriere entscheidet, aber ich akzeptiere nicht, dass Frauen keine Möglichkeit zu einer Karriere geboten wird. Was ich fordere, sind die erforderlichen Rahmenbedingungen in Betrieb und Gesellschaft! Frauen sollen eine echte Wahlfreiheit haben. Aber wie sieht es bisher aus mit der Wahlfreiheit?

- 23 % weniger Entgelt wählen Frauen nicht freiwillig
- Ein Minijob-Arbeitsverhältnis, nicht als Hinzuverdienst, sondern als alleinige Einkommensquelle, ist nicht freiwillig gewählt
- Gleiche Leistung wie ein Mann zu bringen und trotzdem nicht aufzusteigen, hat auch nichts mit Wahlfreiheit zu tun.

Das sind Zustände, die wir ändern müssen. Wir wollen uns mit Männern und Frauen dafür einzusetzen, dass es eine echte Wahlfreiheit in Betrieb und Gesellschaft gibt.

Mir geht es nicht nur um wählen dürfen Kolleginnen und Kollegen, sondern mir geht es um tatsächliches Wählen können!

Und diese echte Wahlfreiheit Kolleginnen und Kollegen kommt uns allen zugute.

Euer Tätigkeitsbericht konstatiert kritisch, dass wir wieder mehr Frauen in der IG Metall werden müssen. Lasst uns den Trend drehen.

Wir haben noch so viele Frauen in unseren Betrieben, die wir für die Durchsetzung unserer Forderungen

- mehr Entgeltgerechtigkeit → Auf geht's – faires Entgelt für Frauen
- bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben → Nutzt den Klimaindex, damit auch für Frauen die Sonne scheint
- Chancen beim Berufseinstieg, der Weiterentwicklung und dem beruflichen Aufstieg

gewinnen wollen.

Ihr geht diese Themen weiter in euren Workshops an und habt euch dazu ja auch in euren Anträgen positioniert.

Ich habe gesagt, dass 100 bewegte Jahre Frauengeschichte hinter uns liegen. Wie die nächsten 100 Jahre aussehen und wie in 200 Jahren über uns geredet wird, haben wir in der Hand, liebe Kolleginnen. Geschichte wird gemacht. Auch im Bezirk Baden-Württemberg. Auch von Euch. Auch auf eurer Konferenz. Von jeder einzelnen Frau.

Vielen Dank.