



**Helga Schwitzer**  
**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied**

**Rede**

# **Internationaler Frauentag**

**„Brot und Rosen, Arbeitszeit - Lebenszeit“**

**8. März 2011  
Crimmitschau**

Sperrfrist Redebeginn!  
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen, verehrte Gäste,

wir feiern heute den 100. Geburtstag des Internationalen Frauentages. Der exakte Geburtstag ist der 19. März. Am 19. März 1911 sind mehr als eine Million Frauen in Dänemark, Deutschland, Österreich, in der Schweiz und in den USA für ihr Wahlrecht und für Gleichstellung auf die Straße gegangen.

Das war die Geburtsstunde des Internationalen Frauentags. Geburtshelferin war Clara Zetkin, eine deutsche Sozialistin. Sie wurde nicht weit von hier, in Wiederau bei Rochlitz, geboren. Sie war maßgebliche Initiatorin dieses ersten Frauentages.

Der erste Frauentag war keineswegs die erste Aktion von Frauen für Gleichstellung. Hier in Crimmitschau zum Beispiel haben bereits sieben Jahre vorher, in den Jahren 1903 und 1904, Beschäftigte der Textilindustrie für eine Erhöhung des Akkordlohns um zehn Prozent und für den 10-Stunden-Tag gestreikt. In der Mehrzahl Frauen.

Sie haben dafür gekämpft, dass die Arbeitszeit mehr Zeit zum Leben lässt - am Tag, in der Woche, ein Leben lang. Sie haben für kürzere Arbeitszeit gekämpft, damit ein längeres Leben möglich wird. Sie wollten Brot und Rosen.

Ihr Streik hat Geschichte geschrieben. 22 Wochen haben die knapp 8.000 streikenden Frauen und Männer durchgehalten. Ihre ohnehin schon extrem schlechte Bezahlung konnte die Gewerkschaft nur zum Teil durch Streikgelder ausgleichen. Und trotzdem, Kolleginnen und Kollegen, selbst unter größten Entbehrungen und heftigsten Repressalien haben sie fünf Monate lang gestreikt.

Ich war heute Nachmittag mit Kolleginnen der IG Metall hier aus dieser Region im Crimmitschauer Textilmuseum. Dort ist der Streik ein Thema, dort ist er dokumentiert. 2003, zum 100. Jahrestag, hatte das Museum dem Streik eine Ausstellung gewidmet. Es hat dazu auch eine Begleitbroschüre herausgegeben.

2004 hat Udo Achten das Buch „Das ist das Licht der neuen Zeit“ herausgegeben - im Auftrag der IG Metall. Es beleuchtet ebenfalls den Streik der Textilarbeiterinnen und -arbeiter hier in Crimmitschau.

Beide Veröffentlichungen vermitteln sehr anschaulich: Die Streikenden konnten solange durchhalten, weil sie zusammengehalten haben. Solidarität war ihre stärkste Waffe. Die Solidarität untereinander. Aber auch die Solidarität von außen.

Neben vielen anderen hat Clara Zetkin den Streikenden ihre Hochachtung ausgesprochen und sie zum Durchhalten aufgerufen. Aus ganz Deutschland und auch aus dem Ausland kamen Geld- und Sachspenden.

Weihnachten 1903 konnten streikende Mütter und Väter ihren Kindern Geschenke machen wie selten zuvor und danach. Tonnenweise waren nach einem Aufruf Weihnachtsgeschenke nach Crimmitschau geschickt worden.

Der Streik war Gegenstand politischer Debatten im Reichstag und erhielt dadurch deutschlandweite Beachtung. In einer dieser Debatten geißelte der damalige SPD-Vorsitzende August Bebel die Allianz aus Fabrikanten, Staat und Kirche, die den Streik und die Streikenden mit allen Mitteln bekämpfte.

Die Arbeitgeber hatten ausgesperrt. Die Behörden hatten die Streikenden und ihre Gewerkschaft, den Deutschen Textilarbeiterverband, mit Versammlungsverboten und anderen Repressionen schikaniert. Die Kirche hatte sich auf die Seite von Wirtschaft und Politik geschlagen.

Der Streik endete ohne Ergebnis. Kein Stück Brot mehr, keine Rosen. Die Streikenden mussten am Ende klein begeben. Sie mussten unverrichteter Dinge zurück in die lärmenden, qualmenden und staubigen Fabriken.

Sie mussten weiter elf Stunden zu Löhnen arbeiten, die gerade so das Überleben ermöglichten. Sie mussten weiter hohe körperliche und geistige Belastungen hinnehmen. Sie blieben ungeschützt der Repression und Willkür ihrer Arbeitgeber ausgesetzt. In den Fabrikordnungen galt das Prinzip von Zucht und Gehorsam.

Und dennoch: Der Streik hat die Betroffenen und die Arbeiterbewegung insgesamt gestärkt. Die Erfahrung der Solidarität blieb. So konnte die Crimmitschauer Zentrale des Textilarbeiterverbandes einen Mitgliederzuwachs von 2.450 im ersten Quartal des Jahres 1903 auf 5182 Mitglieder im zweiten Quartal des Jahres 1904 verzeichnen. Eine Steigerung um mehr als das Doppelte. Für Niederlagen bekommen Gewerkschaften ganz andere Quittungen.

Die Politik sah sich vor dem Hintergrund des Streiks bald darauf zum Handeln gezwungen. 1908 wurde der Zehn-Stunden-Tag, für den die Crimmitschauer Arbeiterinnen und Arbeiter gestreikt hatten, für Frauen und Mädchen Gesetz.

Der Streik hatte das Motto: „Eine Stunde für uns! Eine Stunde für unsere Familie! Eine Stunde fürs Leben!“. Ich finde, das ist erst recht für damalige, aber auch noch für heutige Verhältnisse ein fortschrittliches Motto. Vor allem, weil es gemeinsame Ziele von Frauen und Männern beschreibt.

Stellt Euch doch nur mal vor, liebe Kolleginnen, wir würden heute dem Arbeitgeber damit kommen, jede Woche ganz frei und selbstbestimmt über eine Stunde aus unserem Zeitkonto verfügen zu können. Für uns, für unsere Familie, fürs Leben. Und stellt Euch vor, die Männer würden das auch fordern. Der Arbeitgeber würde doch mindestens den Untergang seines Unternehmens, wenn nicht des ganzen Abendlandes an die Wand malen.

Unser Frauentag hat in diesem Jahr das Motto: „Heute für morgen Zeichen setzen.“ Die Streikenden in Crimmitschau haben zu ihrer Zeit Zeichen für morgen gesetzt. Sie stehen am Anfang einer Kette von Fortschritten bei der Arbeitszeit. Aber auch beim Entgelt.

Unser jüngster Tarifabschluss in der Textil- und Bekleidungsindustrie Westdeutschlands ist ein weiteres Glied dieser Kette. Nach zwei Nullmonaten und fünf Monaten mit je 50 Euro Einmalzahlung gibt es ab 1. Oktober 2011 3,6 Prozent mehr!

Zu Recht sind die Textilerinnen und Textiler stolz auf dieses Ergebnis. Es war nur möglich, weil die Kolleginnen und Kollegen kampfbereit waren. Das Ergebnis reiht sich in die Erfolge ein, die wir bei allen berechtigten Klagen nicht vergessen sollten. Sie machen uns Mut.

Für die Textilerinnen und Textiler hier in Ostdeutschland wird am 14. März das erste Mal verhandelt. Auch hier werden wir - da bin ich sicher - ein gutes Ergebnis erzielen. Für ein gutes Ergebnis kämpfen auch die Kolleginnen und Kollegen von ver.di, GEW und der Gewerkschaft der Polizei, die aktuell mit der Tarifgemeinschaft der Länder im Clinch liegen. Hartmut Möllring, niedersächsischer Finanzminister und Verhandlungsführer der Länder, verweigert bisher ein Angebot. Er verlangt: Erst müssten die Gewerkschaften ihre Forderungen senken.

Das ist ein unverschämter Erpressungsversuch. Und ich wünsche den Kolleginnen und Kollegen von ver.di, GEW und GdP, dass es ihnen mit ihren Warnstreiks gelingt, diesen Hardliner zur Raison zu bringen und zu einem verhandlungsfähigen Angebot zu zwingen.

Ich bin sicher: Ihr lasst Euch nicht erpressen, Kolleginnen. Wir stehen an Eurer Seite. Und natürlich auch an der Seite Eurer Kollegen, die mit Euch kämpfen.

Unsere Solidarität gilt auch den Kolleginnen und Kollegen der Telekom, die ebenfalls mit Warnstreiks auf die laufenden Verhandlungen Druck machen. Heute soll es dort ja weitergehen. Und wir sind solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Chemie und der IG BAU, die sich sehr viel vorgenommen haben. Auch Euch viel Erfolg für die weitere Tarifauseinandersetzung.

Liebe Kolleginnen,

die Geschichte zeigt, Veränderungen sind machbar - wenn wir dafür kämpfen. Das zeigt sie nicht nur in Crimmitschau und auch nicht nur in Tarifauseinandersetzungen.

Heute wählen Frauen und werden gewählt. Sie schließen selbstverständlich eine Berufsausbildung und - im Vergleich zu Männern - mehrheitlich ein Studium ab. Sie arbeiten in ihren Berufen, ohne zuvor ihren Ehemann um Erlaubnis fragen zu müssen. Sie machen ganz selbstverständlich einen Führerschein, wenn sie Autofahren wollen.

Nichts davon ist vom Himmel gefallen. Die Frauen haben sich diese Selbstverständlichkeiten erstritten, erkämpft, errungen. Die Geschichte der Frauen ist eine Geschichte von vielen engagierten, selbstbewussten Frauen.

Und genauso selbstbewusst nehmen wir das Motto unseres diesjährigen Internationalen Frauentages auf, Kolleginnen! Wir setzen heute Zeichen. Und zwar Ausrufezeichen! Im ganzen Land gibt es Treffen und fantasievolle Aktionen. Wir zeigen Flagge!

Der Frauentag ist eine Chance, unsere Themen zu bewegen, unsere Forderungen nach vorn zu bringen: Der Leidensdruck und der öffentliche Druck sind da.

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.

Ich sehe deshalb gerade zur Zeit gute Chancen, die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzubringen. Doch wenn wir an den Ursachen von Frauendiskriminierung und an den Ursachen von Ungleichheit nichts verändern, dann drohen diese Themen wieder von der Agenda zu verschwinden.

„Wann, wenn nicht jetzt“ - war das Motto für den Aktionstag gegen den Italo-Macho Berlusconi vor einigen Wochen. Eine Million Menschen, nicht nur in Italien, sondern in ganz Europa, auch in Deutschland haben gegen seine Frauenverachtung demonstriert.

„Wann, wenn nicht jetzt!“, das passt auch auf uns: Lasst uns gemeinsam unsere Sache nach vorn bringen. Lasst uns gemeinsam daran drehen, dass die Uhr in Richtung Gleichstellung schneller läuft.

Nun werden einige von Euch möglicherweise sagen: Frauenthemen haben doch aktuell Hochkonjunktur. Da bewegt sich doch was. Aber was ist das für eine Debatte, Kolleginnen und Kollegen?

Da streiten sich zwei Ministerinnen öffentlich über Frauenquoten für die Führungsetagen privatwirtschaftlicher Unternehmen. Die Bundeskanzlerin beendet den Streit mit einem Machtwort.

Sie beerdigt dabei die Quote politisch, mahnt aber bei einem Treffen mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsspitzen zum Thema „familienfreundliche Arbeitszeiten“ die Unternehmen ab. Die Arbeitgeber würden zu wenig dafür tun, dass Frauen Karriere machen und in der Hierarchie auch ganz oben ankommen. Das ist auch ihre Botschaft zum heutigen Internationalen Frauentag.

Frau Merkel spricht sogar von einem „ziemlichen Skandal“, was bei ihrer bekannt abwägenden Wortwahl zweifelsohne eine deftige Ohrfeige für die männerdominierten Vorstandsetagen ist.

Recht hat sie. Leider lässt sie jedoch den richtigen Worten keine Taten folgen. Nach zehn verlorenen Jahren mit einer ergebnislosen Selbstverpflichtung der Unternehmen noch einmal mit dieser Selbstverpflichtung zu kommen, dafür haben wir Frauen nur noch Hohn und Spott übrig. Wie oft will sich die Politik noch von den Arbeitgebern vorführen, ja an die Wand fahren lassen? Selbstverpflichtung ist eine Sackgasse!

Unseren Hohn und Spott muss sich auch Gesamtmetall für die Aussage gefallen lassen, von 100 Betrieben seien 99 familienfreundlich.

Das wissen die IG Metalllerinnen unter Euch besser. Das wissen auch die Kolleginnen aus den anderen Gewerkschaften besser. Eine solche Aussage ist von der Wirklichkeit so weit entfernt wie die Venus von der Erde.

Aber, liebe Kolleginnen, wir haben ja noch den Fachkräftemangel. Das große Thema unserer Zeit. Die große gemeinsame Sorge von Arbeitgebern und Politik. Gerade auch hier im Osten. Und wen entdecken sie? Wer soll das drohende Unheil abwenden? Die Frauen.

Plötzlich wird festgestellt, dass weibliche Ingenieure fehlen. Unternehmen wetteifern miteinander, wer die besten Programme für junge Frauen und Familien hat.

Schauen wir uns diese Hochkonjunktur für Frauenthemen also genauer an, müssen wir feststellen: Da ist viel Symbolik und wenig Substanz.

Die Diskussion krankte von vornherein daran, dass sie stark von wirtschaftlichen Interessen ausging. Vor allem die Sorge der Unternehmen vor dem zunehmenden Fachkräftemangel war der Auslöser.

Und genauso wie die Diskussion aus wirtschaftlichem Interesse angezettelt worden ist, so wurde sie im Interesse der Wirtschaft wieder erstickt: Die Arbeitgeber hatten die Quotendiskussion mit mächtigem Sperrfeuer belegt. Die Kanzlerin war ihnen am Ende mit einem Basta! zu Diensten. So kannten wir es bisher nur von einem Mann.

Wir haben diese Politik fürs Klientel und Kapital satt, Kolleginnen. Die Menschen gehören in den Mittelpunkt der Politik. Frauen gehören dazu, auch in den Vorstandsetagen.

Das Geschacher von Politik und Unternehmen um die Quote ist nicht nur unsäglich. Es ist obendrein frauenfeindlich. Uns reichen die ewigen Appelle und die nicht eingehaltenen Selbstverpflichtungen.

Und dann liefert ausgerechnet die ehemalige taz-Chefredakteurin Bascha Mika auch noch die Ausrede. In ihrem Buch mit dem ärgerlichen Titel „Die Feigheit der Frauen“. Es ist vor kurzem mit großer PR auf den Markt gekommen. Darin weist sie nicht den Strukturen, sondern den Frauen selbst die Hauptschuld daran zu, dass sie nicht oben ankommen.



Was Bascha Mika schreibt, mag auf die Alternativ-Schickeria am Prenzlauer Berg zutreffen. Die Lebenswirklichkeit der meisten Frauen sieht anders aus. Ihr wisst es, liebe Kolleginnen!

Hat eine von Euch die Freiheit der Wahl, Karriere zu machen oder darauf zu verzichten? Wer am Band oder im Büro arbeitet, kriegt doch fehlende Gleichberechtigung ganz anders, ganz materiell zu spüren: als Lohnlücke im Portemonnaie, als Aufstiegsbarriere für die Karriere, als Stiefkind bei der Weiterbildung.

Wir wissen: Das Problem liegt ganz klar **nicht** bei den Betroffenen. Frauen brauchen frauenfördernde Strukturen. Deshalb haben die Gewerkschaften für ihre Gremien schon lange eine Frauenquote. Deshalb hat der Vorstand der IG Metall gerade erst eine 30-prozentige Frauenquote für die von Hauptamtlichen besetzten Aufsichtsratsmandate beschlossen. Bei Betrieblichen soll sich die Quote am Anteil der weiblichen Beschäftigten orientieren. Wir haben hier eine Vorbildfunktion und nehmen sie auch wahr.

Es ist nach wie vor so, Kolleginnen und Kollegen: Auf dem Papier wird niemand schlechter behandelt, nur weil **Er** eine **Sie** ist. Aber die Kluft zwischen formaler und tatsächlicher Chancengleichheit besteht weiter. Daran will die Regierung nichts ändern.

Das von Ministerin Schröder präsentierte Modell der Familienpflegezeit ist solch ein Beispiel für fehlenden Veränderungswillen. Erstens soll es keinen gesetzlichen Anspruch auf die Pflegezeit geben. Zweitens läuft das Modell darauf hinaus, dass unterm Strich die Betroffenen ihre Pflegezeit selbst finanzieren. Denn wer für zwei Jahre für Pflege freigestellt und weiter vom Arbeitgeber bezahlt wird, muss dies vor- oder nacharbeiten.

Das Vorhaben liegt im neoliberalen Mainstream, sozialpolitische Aufgaben zu Lasten der Beschäftigten zu privatisieren und vor allem auf uns Frauen abzuladen. So wie es bei der Gesundheitsreform gelaufen ist.

Das ist nicht frauen- und auch nicht männerfreundlich – das ist sozialschädlich und menschenverachtend, Kolleginnen und Kollegen!

Der Entwurf für die Familienpflegezeit 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.

Ganz besonders ärgert mich, dass immer wieder die Moralkeule geschwungen wird. Alte Menschen wollten nicht in Pflegeheime abgeschoben werden, heißt es, sondern in Würde zu Hause bleiben.

Ja, es ist nicht von der Hand zu weisen, die meisten älteren Menschen wollen lieber in den eigenen vier Wänden bleiben. Aber nur eine einzige Gruppe will von Töchtern, Söhnen oder Schwiegertöchtern gepflegt werden. Das sind ältere westdeutsche Männer. Alle anderen wollen zwar zu Hause bleiben, lehnen die Pflege durch die eigene Familie jedoch ab. Das hat sicher auch was mit Würde zu tun.

Wir sollten uns da nicht blenden lassen, Kolleginnen und Kollegen. Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Pflege muss anerkannt und entsprechend entlohnt werden.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

zur Würde gehört ganz fundamental, dass Menschen, Männer und Frauen, von ihrer Arbeit leben können. Hierfür haben wir am 24. Februar auf unserem betrieblichen Aktionstag demonstriert. Arbeit muss sicher und fair sein.

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.

Ein Skandal ist auch, dass immer mehr Menschen als Beschäftigte in Leiharbeit, mit befristeten Verträgen, mit Werk- und Dienstverträgen, in Minijobs und anderen meist prekären Arbeitsverhältnissen landen. Denn die Betroffenen werden so erstens als Disziplinierungsinstrument für Stammbeslegschaften missbraucht. Zweitens wird ihnen jede Perspektive geraubt.

Das gilt vor allem für junge Menschen. Sie brauchen Zukunft. Sie wollen ihr Leben planen können. Sie brauchen, um sich für Wohnung, Partnerschaft, Kinder entscheiden zu können, verlässliche Perspektiven.

Doch was passiert? Die Arbeitgeber versündigen sich an der Jugend und an der Zukunft, auch an der eigenen. Sie verweigern nach der Ausbildung die unbefristete Übernahme.

In der Metallindustrie werden nach unserer jüngsten Betriebsrätebefragung nur 22 Prozent unbefristet übernommen. In anderen Branchen ist die Lage nicht besser. Die meisten landen danach in prekärer Beschäftigung. Junge Frauen sind hiervon noch mal besonders betroffen.

All das haben wir bundesweit in vielen betrieblichen Aktionen angeprangert. Wir haben die Politik aufgefordert, endlich im Sinne der arbeitenden Menschen statt nur im Interesse der Unternehmen zu handeln. Es muss endlich Schluss sein mit Niedriglöhnen und Minijobs, mit unregulierter Leiharbeit, mit prekärer Beschäftigung insgesamt. Wir wollen gleiches Geld für gleiche Arbeit!

Liebe Kolleginnen,

nicht nur heute am Internationalen Frauentag, nein, immer und überall wollen wir Zeichen setzen und Flagge zeigen.

Immer aufs Neue werden wir die Widersprüche zwischen Wort und Tat, zwischen Symbolik und Substanz, zwischen schönem Schein und schlechtem Sein beim Namen nennen.

Über diese Widersprüche informiert schonungslos ein Sachverständigen-Gutachten zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Ursula von der Leyen hatte es in ihrer Zeit als Frauen- und Familienministerin in Auftrag gegeben. Ihre Nachfolgerin im Ministeramt, Kristina Schröder, hat es nach dem Motto behandelt: Bestellt und nicht abgeholt. Ein Staatssekretär musste als Bote dienen. Das ist erst wenige Wochen her.

Allein dieser Affront spricht Bände, wie die Ministerin zur Gleichstellung steht. Die Inhalte des Gutachtens liefern - wie könnte es anders sein - eine negative Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik. Daran will Frau Schröder offenbar nichts ändern.

Das Sachverständigen-Gutachten konstatiert nüchtern: Ob beim Entgelt, bei Aufstiegschancen, Steuern oder Arbeitszeiten: Systematisch werden Frauen benachteiligt.

Das Gutachten geht auf die Ursachen ein, die diese Ungerechtigkeiten seit Jahrzehnten fortschreiben. Der Mangel an einem Leitbild in der Gleichstellungspolitik führe dazu, dass sie gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gebe. Sie gewähre Unterstützung in einer Lebensphase, die in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung führt.

Was meint das Gutachten konkret? Einerseits fördert die Politik mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und dem Elterngeld die gleichwertige Berufstätigkeit von Frauen. Andererseits sind beispielsweise das Ehegattensplitting und Minijobs starke Anreize für Frauen, gar nicht zu arbeiten oder nur eine geringfügige Beschäftigung zu übernehmen.

Jetzt wissen wir, warum Familienministerin Schröder das Gutachten mit Missachtung straft: Es zeigt der Bundesregierung, auf welchen Politikfeldern Maßnahmen erforderlich sind, um für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu sorgen. Und diese passen nicht in ihr Konzept.

Wenn Ignoranz Pickel gäbe, liebe Kolleginnen, diese Bundesregierung und ihre Ministerin Schröder müssten aussehen wie Streuselkuchen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,  
aus dem großen Spektrum unserer frauenpolitischen Forderungen möchte ich drei herausgreifen, die sehr unmittelbar mit der Arbeitswelt und damit mit uns Gewerkschaften zu tun haben. Die sehr viel mit dem Thema „Brot und Rosen, Arbeitszeit - Lebenszeit“ zu tun haben.

- Frauen müssen für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden.
- Frauen und Männer müssen Arbeit und Leben besser ausbalancieren können.
- Es müssen mehr Frauen in Führungspositionen.

Zum ersten Schwerpunkt: Schon zur Zeit des Crimmitschauer Streiks der Textilarbeiterinnen und Textilarbeiter 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 100 Jahre vergangen. Und der so genannte Gender-Pay-Gap - die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen - hat sich auf 23 Prozent verringert. Wir Frauen haben in 100 Jahren um 27 Prozentpunkte aufgeholt. Ginge das in diesem Schneckentempo weiter, würden wir etwa weitere 90 Jahre brauchen, um die Lohnlücke zu schließen.

Kolleginnen, so lange werden wir nicht warten! Wir kämpfen mit aller Macht für Equal Pay. Wir sind es leid, immer wieder hingehalten und getröstet zu werden.

Der Equal-Pay-Day findet in diesem Jahr am 25. März 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.

Das sind die statistischen Daten zum dünnen Brot für uns Frauen. Sie lassen sich nicht von der Hand weisen. Hier ist in den letzten Jahren 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.

Wenn es so weiter geht, feiern wir den Equal Pay Day irgendwann im Sommer. Das darf doch wohl nicht sein, Kolleginnen. Wir wollen an Silvester feiern. Gemeinsam mit den Männern.

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, obwohl sie größere Chancen haben, die WM zu gewinnen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Anteil erwerbstätiger Frauen ist zwar gestiegen, ihr Anteil am gesamten Arbeitsvolumen pendelt seit Jahren aber bei etwa 41 Prozent. Das bedeutet schlichtweg: Immer mehr Frauen teilen sich den gleichen 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.

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: 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. Das ist die Realität für viele Frauen heute. Das wollen wir ändern, liebe Kolleginnen. Und das werden wir ändern!

Dass Frauen schlechter als Männer bezahlt werden, ist hinreichend erforscht und belegt. Die Gründe kennen wir zur Genüge. Einer ist die Berufswahl. Nach wie vor entscheiden sich Frauen und Männer für sogenannte typische Frauenberufe und typische Männerberufe. Und nach wie vor fallen die Gehälter in den typischen Frauenberufen deutlich niedriger aus.

Mit solchen Stereotypen und Vorurteilen muss Schluss sein! Typisch weiblich und typisch männlich darf in unserer Gesellschaft und vor allen Dingen in der Arbeitswelt keinen Platz mehr haben. Auch prekäre Beschäftigung, ebenfalls vor allem weiblich, muss weg - für Frauen und Männer.

Schluss muss auch damit sein, dass Frauen bereits beim Berufseinstieg schlechter eingruppiert werden als Männer. Kaum zu glauben, aber wahr: Bereits bei Berufsbeginn verdient, nein: bekommt die heutige, bestausgebildete Frauengeneration weniger als die Männer. Selbst bei exakt gleichen Tätigkeiten und bei exakt gleichen Startbedingungen klafft eine Lohnlücke von 18,7 Prozent.

Was können wir dagegen tun, Kolleginnen und Kollegen? Ich habe mir vor drei Wochen den Film „We want Sex“ angeschaut. Der Titel führt ein bisschen in die Irre. Ich kann sagen: Es ist ein wunderbarer Film. Er zeigt sehr eingängig und zugleich unterhaltsam: Frauen können den Kampf gewinnen. Der Streifen beruht auf Tatsachen. Auf der Geschichte von Ford-Arbeiterinnen in England, die in den 60-er Jahren erfolgreich für eine gerechtere Bezahlung gestreikt haben. Ein Mutmach-Film.

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

Heute haben Frauen oft das Nachsehen, wenn es um Eingruppierung und Beförderung geht. Hier müssen wir bei der Umsetzung unserer Tarifverträge besser werden, Kolleginnen und Kollegen.

In den Betrieben können wir mitbestimmen. Unsere Betriebsräte können verhindern, dass Frauen falsch eingruppiert werden. Sie können für mehr Gerechtigkeit bei der Bezahlung sorgen.

Zusätzlich brauchen wir tarifpolitische Regelungen. Regelungen, die Frauen bei Qualifizierungsmaßnahmen fördern und die es Frauen **und** Männern erleichtert, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen.

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. Der eine kann zum Beispiel seine Tochter öfter in den Kindergarten bringen. Die andere kann dann ins Fitnessstudio, wenn noch wenig Andrang ist.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir Gewerkschaften packen die Themen Vereinbarkeit und Chancengleichheit an. Dabei ist klar: Wir verkürzen Geschlechtergerechtigkeit nicht auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht alle Frauen sind Mütter.

Der DGB-Sachsen und der IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen gehen das Problem der schwierigen, oft nicht erreichbaren Balance zwischen Beruf und Privatleben mit einem beispielhaften Projekt an. Es trägt den Titel „Balance von Beruf und Familie/Privatleben - Qualifizierung von Betriebsräten und arbeitsorientierten Akteuren und Akteurinnen“.



Das Projekt hat schon viele Aktivitäten ausgelöst. Und es gibt gute Beispiele, die zeigen: Vereinbarkeit ist machbar. Es gibt gute gemeinsame Versuche von Arbeitgebern und Betriebsräten, mit Regelungen etwa zur Arbeitszeit, Qualifizierung oder Telearbeit Arbeit und Leben vereinbar zu gestalten.

Wir wissen, eine Schwalbe macht noch keinen Sommer und ein Betriebskindergarten macht noch keine Vereinbarkeit. Aber wir sollten die guten betrieblichen Ansätze nicht gering schätzen. Wir sollten sie unterstützen.

Wir brauchen aber mehr als unsere Bemühungen auf der betrieblichen Ebene und als gute Ideen für tarifliche Regelungen. Wir brauchen auch die politischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Und wir brauchen eine gesellschaftliche Verständigung darüber, dass eine gute Balance zwischen Arbeit und Leben nicht nur Frauensache ist.

Rosen müssen für alle da sein. **Her mit dem ganzen Leben**, diese Textzeile aus dem Lied „**Brot und Rosen**“ muss für alle gelten.

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.

Immer mehr Väter beantragen Elterngeld. Zirka 20 Prozent sind es inzwischen. Doch die meisten nehmen 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 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, das dürfen wir nicht länger hinnehmen!

Genau hier müssen wir in den Betrieben ansetzen. Das kann auch heißen, während der Elternzeit mit Frauen und Männern in Kontakt zu bleiben, Arbeitszeiten familienfreundlicher 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.

Liebe Kolleginnen,

noch vor 34 Jahren mussten Frauen ihre Ehemänner um Erlaubnis bitten, wenn sie arbeiten wollten. Danach hat sich viel geändert, wir haben viel erkämpft. Beim Frauenanteil in Führungspositionen hat sich jedoch 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 zwei Wochen bei Daimler soviel Aufsehen erregt.

Kaum besser sieht es in den Aufsichtsräten aus. 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 IG Metall-Beschluss zur Frauenquote in diesen Gremien wird die Aufsichtsräte noch weiblicher werden lassen. 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. Das ist lobens- und begrüßenswert, Kolleginnen und Kollegen.

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.

Kolleginnen, ich will mal ein paar Reaktionen auf die Quotendebatte Revue passieren lassen. 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. - Solch eine Denke, so meine ich, hat fast Berlusconi-Format.

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.“

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 sage: Schluss mit leeren Versprechungen, Schluss mit Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung. Es ist höchste Zeit für eine gesetzliche Frauenquote in Vorständen und Führungspositionen. Frauen kommen sonst nicht nach oben. Warum soll in Deutschland nicht Gesetz werden, was in Norwegen erfolgreich funktioniert?

Die norwegische Autorin Grethe Nestor hat gesagt: „Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“ - Wir haben sie nicht.

Wir müssen weiter dafür kämpfen. Und wir werden weiter dafür kämpfen!

An zwei oder drei Fronten. Wir werden weiter Druck auf die Politik machen und für frauen- und familienfreundliche Strukturveränderungen streiten. Wir werden gegenüber den Arbeitgebern und gegen Widerstände unsere berechtigten Interessen vertreten und durchsetzen. Und da, wo es noch erforderlich sein sollte, werden wir unsere Kollegen, die Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre dazu bringen, unsere Forderungen und die von uns als notwendig erachteten Konflikte zu übernehmen und mit uns gemeinsam durchzustehen.

Ich möchte meine Rede mit einem **Traum** abschließen. Mit einem Traum von Brot und Rosen. Ich träume davon, dass es uns in unseren Gewerkschaften gelingt, Frauenthemen in den Politischen Planungen ganz oben anzusiedeln und für ihre Umsetzung auch einiges Geld zu mobilisieren.

Mit diesen Mitteln gelingt es uns, die mangelnde Gleichstellung von Frauen in fast allen Lebensbereichen und insbesondere bei der Bezahlung, bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie bei den Aufstiegsmöglichkeiten zu skandalisieren.

In ähnlicher Weise, wie uns das bei der Leiharbeit gelungen ist. Der Druck, den wir damit auf Politik und Arbeitgeber ausüben, bringt sie auf Trab.

Die Politik nimmt das Sachverständigen-Gutachten zum Gleichstellungsbericht ernst. Sie entwickelt das Leitbild einer Familien- und Frauenpolitik, das Männern und Frauen gleiche Verwirklichungschancen sichert. Und sie handelt danach.

Die Bundesregierung macht Familien- und Frauenpolitik aus einem Guss. Sie baut das Elterngeld aus und schafft das Ehegattensplitting ab. Sie sorgt für genug Plätze und ausreichendes, auch ausreichend qualifiziertes und bezahltes Personal in Krippen, Kindergärten und Horten. Sie beschließt ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das die Frauenquote in Führungsetagen der Wirtschaft zur Pflicht macht.

Die Arbeitgeber kommen - meinetwegen wegen des Fachkräftemangels - zu der Erkenntnis, dass Gleichstellungspolitik Innovationspolitik ist. Dass Nicht-Gleichstellung mehr kostet als die Gleichstellung. Sie akzeptieren die Quote und handeln danach.

Die Verbände schließen mit uns Tarifverträge ab, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und speziell Frauen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erleichtern. Die Arbeitgeber hören auf damit, Frauen nur deshalb schlechter einzugruppieren, weil sie Frauen sind.

Unsere Betriebsräte haben hierbei nachgeholfen und dabei kräftig Frauen für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gewonnen.

Ein Märchen aus Utopia?

Ich sage: Wer keine Träume hat, kann auch nicht kämpfen.

Ich sage: Wir wollen Würde großschreiben. Wir haben den Konjunktiv satt. Wir wollen die Wirklichkeit verändern.

Ich sage: Wir wollen Brot und Rosen und müssen heute für morgen Zeichen setzen.

Ich sage: Her mit dem ganzen Leben!