



**Christiane Benner**  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

**Rede**

# **Bezirksfrauenkonferenz Frankfurt**

**2. April 2012  
Frankenthal**

Sperrfrist Redebeginn!  
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank für die Einladung zu eurer Bezirksfrauenkonferenz. Gerade im letzten Monat 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.*

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.

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

# FRAUEN

## Wie Männer, nur billiger



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 klafft innerhalb von drei Jahren eine Entgeltlücke von knapp 19 Prozent.

## Was bin ich wert?

**Schritt 1** Ermitteln Sie Ihr Durchschnittsgehalt in Tabelle 1:

EURO

**Schritt 2** Notieren Sie den Indexwert für Ihre Region aus Tabelle 2 in das linke Feld, und multiplizieren Sie ihn mit dem Gehalt aus Schritt 1:

x  =  EURO

**Schritt 3** Notieren Sie den Indexwert für Ihren Arbeitgeber aus Tabelle 3 in das linke Feld, und multiplizieren Sie ihn mit dem Ergebnis aus Schritt 2:

x  =  EURO

**Schritt 4** Frauen verdienen oft weniger. Multiplizieren Sie den Wert aus Schritt 3 mit dem in der Spalte Frauen (Tabelle 1):

x  =  EURO

„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. Dachte ich, bis ich die Wirtschaftswoche 11/2012 „passend“ in unserem Aktions- und Werbemonat Frauen in die Finger bekommen habe.

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.

Tabelle 1 So viel ist Ihre Arbeit wert (Brutto-Durchschnittsgehalt in Euro, inklusive fixer und variabler Anteile)													Frauen (Indexwerte)
	Pharma	Banken	Auto- industrie	IT- Systemhaus	Maschinen- bau	Chemie, Verfahrenstechnik	Telekommunikation	Luftfahrt	Software	Versicherungen	Medientechnik	Anlagenbau	
<b>Geschäftsführung</b>													
Vorsitz	399 794	378 588	369 022	366 096	359 127	359 000	355 950	348 650	340 578	-	347 850	345 970	-
Mitglied	208 277	189 784	197 847	185 695	171 437	182 621	189 762	178 143	171 002	191 545	198 919	216 791	-
<b>Vertrieb/Marketing</b>													
Vertriebs-/Marketingleiter	154 336	137 122	132 320	139 380	136 546	137 987	138 057	128 522	124 108	138 748	146 480	131 656	0,84
Regionalverkaufsleiter	110 189	115 844	111 937	122 084	102 830	122 083	110 143	106 055	107 813	105 865	113 257	102 953	0,90
Außendienstmitarbeiter	75 187	69 412	66 293	65 195	63 269	67 476	66 265	64 521	60 773	63 754	65 992	64 428	0,88
Mitarbeiter im Marketing	53 980	52 485	52 071	49 988	53 046	51 750	52 330	49 618	47 760	49 543	52 742	53 239	0,95
<b>Finanzen</b>													
Kaufmännischer Leiter	155 163	147 282	145 484	148 317	146 955	143 760	146 698	138 210	131 809	145 734	148 539	138 166	0,82
Leiter Finanz-/Rechnungswesen	102 135	99 968	96 733	105 946	97 849	99 349	97 086	92 478	91 594	96 469	99 818	93 269	0,74
Bilanzbuchhalter	54 691	53 194	53 219	50 999	54 578	52 758	52 636	50 923	49 988	53 541	53 923	53 938	0,87
Controlling	69 649	68 071	66 367	64 410	66 549	66 626	67 406	66 669	59 793	67 543	70 896	64 978	0,90
Einkauf	56 116	57 165	58 104	43 977	52 324	54 647	62 913	56 741	-	56 270	53 151	50 846	-
Mitarbeiter im Rechnungswesen	58 695	57 177	55 116	53 997	55 501	54 530	55 436	53 469	51 951	57 203	55 800	57 667	0,81
<b>Produktion</b>													
Produktionsleiter	122 050	-	108 486	-	114 405	111 759	-	110 741	-	-	115 274	104 830	-
Produktionsingenieur	66 335	-	66 686	-	66 625	66 865	-	64 053	-	-	66 695	64 822	-
Techniker in der Produktion	46 067	-	44 974	-	45 755	46 597	-	43 627	-	-	47 613	45 628	-
<b>Forschung und Entwicklung (F&amp;E)</b>													
Forschungsleiter	127 412	-	118 192	120 062	121 507	117 190	120 165	117 897	111 830	-	125 634	116 222	-
Mitarbeiter F&E	70 621	-	69 613	60 258	73 358	69 085	69 316	68 753	62 180	-	74 064	66 915	0,89
<b>IT</b>													
IT-Leiter	128 284	129 756	122 718	128 000	122 277	129 046	130 335	122 840	118 632	128 973	135 561	127 460	0,97
Softwareentwickler	69 192	66 970	65 807	66 154	62 985	64 314	64 149	64 734	58 211	65 176	66 785	62 470	0,94
Systemadministrator	54 067	54 272	52 758	53 913	53 311	53 642	51 740	51 212	48 724	50 118	55 422	51 297	0,96
<b>Personal</b>													
Leiter Personal	126 257	123 525	120 006	121 914	125 354	126 114	118 832	115 325	107 990	118 926	124 740	113 321	0,86
Personalentwicklung	67 778	64 498	64 685	63 904	65 373	61 148	61 595	61 479	60 385	62 909	65 733	64 099	0,88
Personalreferent	64 358	62 471	59 026	59 210	64 296	59 433	62 091	58 121	57 689	59 906	61 083	61 726	0,89
Personalsachbearbeiter	48 739	47 311	45 849	44 835	43 458	46 529	47 104	45 131	40 989	46 888	48 121	42 572	0,90

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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. 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 diskutieren das in der April-Sitzung des Frauenausschusses beim Vorstand. Wir wollen nicht warten, bis wir am nächsten Equal Pay Day wieder die 23 % beklagen. Lasst uns – wenn 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?

Wir stellen Material zur Verfügung für die betriebliche Arbeit. 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.

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

Die SPD hat diesen am Equal Pay Day eingebracht. Aber ich will nicht warten, bis das Gesetz in Kraft tritt. Sondern das Thema vorher angehen.

Kolleginnen und Kollegen,

wir erleben eine massive Spaltung unserer Gesellschaft. Durch solche schlecht bezahlten, unsicheren Arbeitsverhältnisse geht die Schere zwischen Arm und Reich auseinander. Insgesamt arbeiten in Deutschland knapp 12 Mio. Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen, das heißt Leiharbeit, Befristung oder Mini-Job. Deshalb ist es so richtig wie berechtigt, dass wir uns das Thema Leiharbeit in der diesjährigen Tarifrunde der M+E Industrie vornehmen. Das Bittere ist, dass sich im unteren Teil der Gesellschaft überwiegend Frauen wiederfinden. Von 7,4 Mio. Minijob-Arbeitern sind 4,65 Mio. Frauen.

Kolleginnen und Kollegen,

deshalb brauchen wir als Untergrenze dringend einen Mindestlohn. Denn 80 % derer, die von einem Mindestlohn profitieren würden, wären Frauen.

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.

Lasst mich kurz was zum Familienpflegezeit-Gesetz sagen. Das ist leider wieder kein Gesellinnenstück von der Familienministerin Kristina Schroeder gewesen. Denn das Gesetz geht an der Realität vieler erwerbstätiger Menschen 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 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. Die Lufthansa beglückt ihre Beschäftigten und

Kunden und Kundinnen mit dem Slogan: „Früher Feierabend. Ein Produkt von Lufthansa.“

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. 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. 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 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. 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. 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 und gleichzeitig steuerliche Fehlanreize durch das Ehegattensplitting, mit dem es lukrativ wird, dass ein Ehemann weniger verdient.

Liebe Kolleginnen,

die Einzelgewerkschaften haben mit dem DGB ein Papier beschlossen, dass einer faktischen Abschaffung von Minijobs gleichkommt. 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 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. Wir schlagen einen Übergangszeitraum von 3 Jahren vor, weil sich auch Familien auf die neue finanzielle Situation einstellen müssen, wenn die pauschale Besteuerung beendet wird.

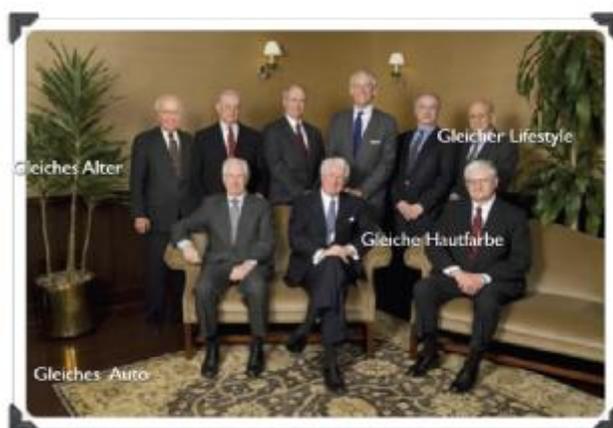
Kolleginnen und Kollegen,

wir fordern sichere Arbeitsplätze statt prekärer Jobs.

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 Vorstandsmitgliedern. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kritisiert eine männliche Monokultur in deutschen Unternehmen.

## Old Style Business



Quelle: Vortrag Horx



Quelle: Vortrag Horx

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. 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 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.

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. Das konnten ihr alles die letzten Tage in der Presse verfolgen. 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. 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.

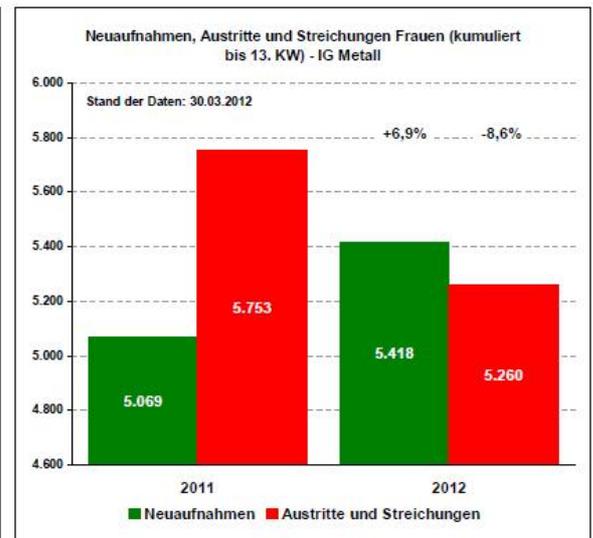
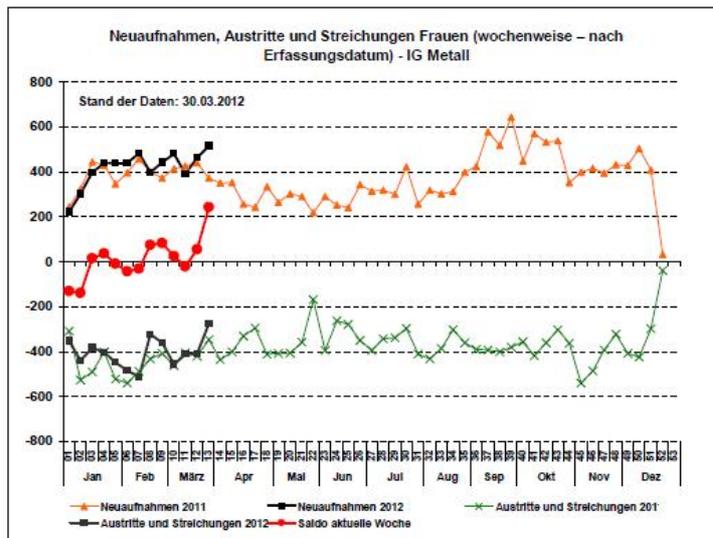
Lasst uns das überall zum Thema machen und die Arbeitgeber in die Verantwortung ziehen. Freiwillig wird sich sonst weiterhin nichts bewegen.

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 erfreuliches, aber auch schwieriges.



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.

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.

### Kurzinformation Frauen (Intranet) zur Mitgliederentwicklung

Stand März 2012

	Mrz 12	Differenz zu Mrz 11		Trend (36 Monate)
		absolut	in %	
<b>Mitgliederbestand</b>	<b>395.939</b>	<b>-308</b>	<b>-0,1%</b>	→
Frauenanteil / Gesamt	17,6%		0,5%	
▶ Betriebsangehörige	236.824	4.299	1,8%	↑
▶ 1%-Zahlerinnen	227.064	4.750	2,1%	↑
▶ Angestellte	91.585	2.505	2,8%	↑
▶ Jugendliche	30.741	1.683	5,8%	↑
▶ Auszubildende	10.892	-86	-0,8%	↑
▶ Ausländerinnen	30.504	-1.081	-3,4%	↓
▶ Arbeitslose	61.740	-4.653	-7,0%	↓
▶ Rentnerinnen/Vorruhest.	93.904	-219	-0,2%	→
	18,4%		-0,8%	

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

- mehr Entgeltgerechtigkeit
- bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- 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 Frankfurt. Auch von Euch. Auch auf eurer Konferenz. Von jeder einzelnen Frau.

Vielen Dank.