



**Christiane Benner**  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

**Rede**

**Internationaler Frauentag 2012  
Arbeitnehmerinnen-Empfang  
VS Aalen und Schwäbisch Gmünd**

**3. März 2012  
Schwäbisch Gmünd**

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 101 Jahre alt.

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

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

Daraufhin wurde der 8. März als Datum für den Internationalen Frauentag festgelegt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen: Diese Frauen haben ein Zeichen für morgen gesetzt.

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. Frauen und Männer müssen Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren können als bisher.
3. Wir wollen Chancengleichheit beim Einstieg in den Beruf und auch beim Aufstieg. Deshalb fordern wir Frauenquoten für Vorstände und Aufsichtsräte. Weg mit Aufstiegsbarrieren und der berüchtigten gläsernen Decke. Es müssen mehr Frauen in Führungspositionen.

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 wieder vergrößert. Übrigens: in anderen europäischen Staaten schließt sich die Schere.

Um auf diesen Ungerechtigkeit aufmerksam zu machen, hat sich ein Bündnis gegründet, das jedes Jahr jedes Jahr den Equal-Pay-Day begeht. In diesem Jahr übrigens am 23. März. 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. Also müssen Frauen für den gleichen Verdienst wie Männer ein viertel Jahr mehr arbeiten. Wenn das so weiter geht, begehen wir den Equal Pay Day irgendwann im Sommer. Und das liebe Kolleginnen und Kollegen darf ja wohl nicht wahr sein.

Die Tarifrunde 2012 steht vor der Tür. Alle IG Metall Tarifkommissionen der M+E Industrie haben vorigen Donnerstag die Forderungen nach 6,5 Prozent mehr Geld, mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit und unbefristete Übernahme für Azubis beschlossen. Wir werden uns auch als IG Metall Frauen aktiv in die Tarifrunde einmischen.

Die Wahrheit ist auf dem Rasen, und das ist für uns der Betrieb. 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.

„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.

Entgeltgerechtigkeit ist eigentlich 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. Wir müssen hinschauen, wie die tariflichen Leistungszulagen verteilt werden. Da sehen wir oft, dass mehr bei den Männern landet. 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. Wenn Männer und Frauen den gleichen Job machen, haben sie auch das gleiche Entgelt zu bekommen – basta!

Kolleginnen und Kollegen,

wir erleben eine massive Spaltung unserer Gesellschaft. Durch solche schlecht bezahlten, unsicheren Arbeitsverhältnisse geht die Schere zwischen Arm und Reich auseinander. Und das Bittere ist, dass sich im unteren Teil der Gesellschaft überwiegend Frauen wiederfinden. Und das liegt auch an den Formen prekärer Arbeit. Arbeit, die so schlecht bezahlt ist, dass der Staat den Beschäftigten mit Aufstockung zur Seite springen muss. Arbeit, die so schlecht bezahlt ist, dass ein Mensch von dem Einkommen aus einem Job nicht leben kann und zum Jobsammler oder zur Jobsammlerin wird. 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 in der Rubrik „was wir Ihnen bieten“ flexible Arbeitszeiten, manchmal auch Sabbaticals auf. Damit liegen Unternehmen richtig und treffen gerade bei jungen Frauen den Nerv. Die Studie „**Frauen auf dem Sprung**“ kommt zum Beispiel 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.

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. Es gibt aber auch hier schon gute Beispiele, die auf unserem IG Metall Fachdialog „Schichtarbeit familiengerecht gestalten – Geht das?“ gezeigt wurden.

Im Rahmen unseres ESF- Projektes zu Gleichstellung kamen Betriebsräte und Vertrauensleute – aktive Männer und Frauen aus der ganzen Republik – zusammen und sprachen über die aktuellen Umsetzungsmöglichkeiten und Hemmnisse. Ein Ergebnis des Tages war: Wenn es in der Schichtarbeit Vereinbarkeitsregelungen wie zum Beispiel Teilzeit, Gleitzeit, individuelle Anfangs- und Endzeiten, flexible Vertretungsregelungen oder Freischichten nach Wunsch der Beschäftigten gibt, werden diese auch gelebt. In den meisten Fällen sind es jedoch immer noch individuelle Einzellösungen. Eine kollektive Regelung, die Selbstverständlichkeit und Sicherheit schafft, gibt es nicht. Nur durch Selbstverständlichkeit und Sicherheit aber kann Vertrauen in ein neues familienorientiertes Arbeitszeitmodell bei den Kolleginnen und Kollegen weiter wachsen.

Wir müssen das Thema Vereinbarkeit in den Betrieben mit allen Beschäftigten diskutieren, und wir müssen Unternehmenskulturen in Frage stellen, die wenig offen für die Belange der Beschäftigten ist. Die IG Metall hat hierzu für den Aktions- und Werbemonat Frauen einen Klimaindex entwickelt, mit dem ihr die Beschäftigten messen lassen könnt, wie familienfreundlich euer Betrieb 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 bleiben. 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.

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.

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

Kolleginnen und Kollegen, lasst uns diese Geschenke wieder einpacken.  
Return to sender. Zurück damit an Ursula von der Leyen und Kristina Schröder.

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. 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 auf den weiten Fluren deutscher Unternehmen.

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.

Bei den mittelständischen Unternehmen sieht es etwas besser aus. Jedes fünfte mittelständische Unternehmen in Deutschland wird mittlerweile von einer Frau geleitet, wie aus einer Studie der KfW-Bankengruppe hervorgeht. Je kleiner der Betrieb, desto größer sind die Aufstiegschancen für Frauen. Liegt der Anteil der Chefinnen in Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten noch bei 20,2 Prozent, schrumpft er bei Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten auf 8,5 Prozent zusammen. Auch hier gibt es deutlich Verbesserungspotentiale.

Doch zurück zu den großen Unternehmen und den Aufsichtsräten. Denn 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. „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 fordert die IG Metall, deshalb fordern wir: 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.“

Was mich sehr stark in unserer Forderung nach einer gesetzlichen Quote bestärkt hat, sind Äußerungen von Führungsfrauen zur Frauenquote. Im Karriereteil des Handelsblatts haben sich 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.“ Schon im Januar 2011 konnten wir im Spiegel ein Zitat von Petra Ledendecker lesen. Sie ist Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen: „Unternehmen brauchen Frauen. Und Männer brauchen

Druck. Den müssen wir jetzt aufbauen, sonst wird sich nichts ändern, bis wir greis im Rollstuhl sitzen.“

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. Betriebsräte können mit einem „freundlichen“ Anforderungspapier einen „Betrieblichen Gleichstellungsbericht“ von der Geschäftsführung einfordern, zu dem sie jährlich verpflichtet sind. Damit kann zumindest schnell konkret werden, wie es hier mit der Frauenbeschäftigung und Frauenförderung bestellt ist. In einem mittelständischen Betrieb im Raum Freiburg will der Betriebsrat genau das umsetzen, um mit Daten und Fakten argumentieren zu können.

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. 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 2 Prozent 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 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 Unternehmensebenen im Blick. Das fängt bei mehr Azubis für gewerblich technische Berufe an. In einigen Betrieben gibt es deshalb konsequenterweise Zielquoten für alle Unternehmensebenen. Das natürlich auch, weil die Herren eine gesetzliche Quote verhindern wollen.

Kolleginnen und Kollegen: Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist im Grundgesetz verankert. Anhand meiner drei Punkte habe ich gezeigt, wie gewaltig es hakt. Und deshalb halten wir an unserer Forderung fest: Wir

brauchen eine gesetzlich geregelte Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände.

Es kann nicht sein, dass vor allem Frauen in unsichere und schlecht bezahlte Jobs abgedrängt werden. Und bei aller Notwendigkeit, die ich sehe, 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.

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 notwendige individuelle Ressourcen und die erforderlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen! 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.

Lasst uns auch den Aktions- und Werbemonat Frauen nutzen, um zu zeigen, was wir IGM Frauen können. Lasst uns den Trend drehen. 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. Wenn jede von Euch eine Kollegin im März, im IG Metall Aktions- und Werbemonat für die IG Metall gewinnt, hättet ihr einen ordentlichen Zuwachs bei Euren knapp 4.500 Frauen in Aalen und Schwäbisch-Gmünd. Außerdem wäre das ein super Zeichen für die anstehende Tarifrunde, damit wir diese noch kraftvoller für uns gewinnen können. Und erinnert Euch an den 19. März 1911: Es waren Millionen, die auf die Straße gegangen sind und ein Zeichen für morgen gesetzt haben. Wenn wir noch mehr werden, dann können wir noch mehr Zeichen setzen, und die brauchen wir!

In diesem Sinne wünsche ich Euch in Aalen / Schwäbisch Gmünd einen Aktionsmonat, der sich gewaschen hat und viele gute betriebliche Aktionen. Nicht nur im März.

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 in Aalen und Schwäbisch Gmünd. Auch von Euch. Von jeder einzelnen Frau.

Vielen Dank.