



Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Rede

**„Wer die Besten will,
kann auf Frauen nicht verzichten“**

**Arbeitnehmerinnen-Empfang
IG Metall Aalen und Schwäbisch-Gmünd**

**15. März 2014
Weststadtzentrum Aalen-Hofherrenweiler**

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen.

Und natürlich auch liebe Kollegen.

Ich freue mich, dass ich heute in Aalen bin.

Und ich freue mich, dass so viele Kolleginnen aus ganz Baden-Württemberg hier sind.

Aus Mannheim, der Geburtsstadt von Steffi Graf.

Aus Pforzheim, wo Bertha Benz Pionierin des Automobilbaus war.

Aus Stuttgart, der Stadt der berühmten Kinderbuchautorin Ellis Kaut.

Aus Schwäbisch Gmünd, das mit Carina Vogt seit 2014 eine Olympiasiegerin hat.

Aus Heidenheim, wo Margarete Steiff in der Nähe die weltbekannte Spielwarenfabrik gründete.

Aus Aalen kommt Katrin Bauerfeind, die einzige Frau im Team der Harald-Schmidt-Show auf SAT1.¹

Kolleginnen: Es ist nun schon über 100 Jahre her, dass Clara Zetkin den Internationalen Frauentag eingeführt hat. Brauchen wir ihn noch?

Ich meine: Ja.

Denn es gibt vieles, was aus Frauensicht besser werden muss. Noch viel zu oft ertragen Frauen schlechte Arbeitsbedingungen, etwa in Lateinamerika oder Bangladesh. Viel zu oft werden Frauen und Mädchen gegen ihren Willen verheiratet oder erleben Übergriffe. Auch bei uns! Letzte Woche hat die EU-Agentur für Grundrechte veröffentlicht: Jede dritte Frau hat seit ihrer Jugend körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt. Das muss sich ändern. Dagegen müssen wir angehen!

Für uns Gewerkschafterinnen liegt der Fokus darauf, die **Arbeits- und Lebenswelt** von Frauen zu verbessern.

Und die gute Nachricht heißt: Es tut sich was. Die alten Rollenbilder kommen ins Wanken. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass alles an uns Frauen hängt:

Arbeiten, die kranke Mutter versorgen, das Auto in die Werkstatt und die Katze zum Tierarzt bringen, zwischendurch mal eben die ganze Familie auf Kopfpläuse untersuchen und abends noch zum Elternabend. Nein, Kolleginnen, das war gestern. Langsam aber sicher tut sich was! Moderne Männer können auch Wäsche waschen, ein Mittagessen zaubern oder mit dem Sprössling zum Zahnarzt gehen. 11% der Kindkrank-Tage werden inzwischen von Männern beantragt. Es entsteht ein neues Verständnis von Fairness und von Partnerschaftlichkeit. Es geht um mehr Gleichberechtigung.

Das ist ein wichtiges Anliegen von uns Gewerkschaften.

Und zwar nicht nur einmal im Jahr.

Unser Ziel lautet: **Unser Jahr hat 365 Frauentage!**

Und das meine ich ernst, Kolleginnen:

Jeder Tag, an dem sich eine Frau beruflich weiterentwickelt, ist ein Frauentag.

Jeder Tag, an dem eine Frau gerechte Bezahlung durchsetzt, ist ein Frauentag.

Jeder Tag, an dem wir Job und Familie unter einen Hut bringen, ist ein Frauentag.

Und, Kolleginnen: Jeder Tag, an dem eine Frau zur Gewerkschaft findet, ist ein Frauentag!

Lasst uns ab heute jeden Tag zum Frauentag machen!

Denn: **Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.**

Was meine ich damit, Kolleginnen? Wir Frauen machen mehr als die Hälfte der Bevölkerung aus. Talente und Neigungen sind breit gestreut. Es gibt garantiert für jede Frage eine Frau, die sie beantworten kann. Für jedes Problem eine Frau, die eine Lösung hat. Das gilt überall. Ob in Produktion, im Einzelhandel, bei Behörden, in Forschung und Entwicklung, in Schulen. Und wenn wir überall diejenigen suchen, die es am besten können – dann ist es nicht nur unvernünftig, die Hälfte der Menschheit auszublenden. Sondern auch wirtschaftlich schädlich.

Deshalb können wir es uns nicht leisten, Frauen auszuschließen. So wie wir es uns eigentlich auch nicht leisten können, im Erziehungswesen so wenig Männer zu haben.

Deshalb, Kolleginnen:

Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.

Auch für uns Gewerkschafterinnen ist es wichtig, auf Frauen zuzugehen. 2013 haben wir viel geschafft. 21.000 Frauen sind in die IG Metall eingetreten.

Das ist ein großer Erfolg, Kolleginnen!

Das ist euer Erfolg, denn ihr habt sie überzeugt.

Folie_2 „Was Frauen voranbringt...“

Kolleginnen: **Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.**

In den **Spitzen unserer Wirtschaft** können wir Frauen immer noch mit der Lupe suchen – auch nach den berühmten „freiwilligen Selbstverpflichtungen“. Kein einziges DAX-Unternehmen wird von einer Frau geführt. In den Vorständen der 200 größten Unternehmen kommen Frauen über 4% nicht hinaus.

In den Aufsichtsräten haben Betriebsräte und Gewerkschaften immerhin gut 15% Frauen. Damit hat die Arbeitnehmerseite die Nase vorn. Trotzdem ist das noch lange keine gleiche Verteilung.

Lasst uns mal über den Tellerrand schauen: In Frankreich sind 27% der Vorstandsmitglieder Frauen! Island hat in den höchsten Entscheidungsgremien der Wirtschaft satte 49% Frauen.

Und jetzt die Preisfrage, Kolleginnen: Woran liegt das?

Sind französische Frauen kompetenter?

Kriegen isländische Frauen keine Kinder?

Können sich deutsche Frauen nicht so gut durchsetzen?

Natürlich nicht. Frankreich hat im Januar 2011 eine 20%-**Quote** für Vorstandsmitglieder beschlossen. Dadurch hat sich der Frauenanteil mehr als verdoppelt.

In Island sind seit 2010 per Gesetz 40% Frauen im Vorstand und im Aufsichtsrat vorgeschrieben.

Kolleginnen, diese Fakten beweisen endgültig: Die Quote bringt sehr viel. Wer das abstreitet, hat wohl zu viel Karneval gefeiert.

Selbst unter die Steuerhinterzieher hat sich inzwischen eine Quotenfrau gemischt. Danke, Alice Schwarzer!

Nein, Kolleginnen, es ist klar: Die Quote ist überfällig.

Das sagen wir Gewerkschafterinnen schon seit Jahrzehnten.

Und dank unserem Druck hat es die neue Bundesregierung nun eingesehen: Im **Koalitionsvertrag** steht eine Frauenquote von 30% für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen.

Das ist ein guter Anfang.

Das ist unser Erfolg!

Doch darauf werden wir uns nicht ausruhen. Wir müssen das Gesetzgebungsverfahren kritisch begleiten. Die Quote muss gleichmäßig für Anteilseigner und Arbeitnehmervertretung gelten.

Versteht mich richtig, Kolleginnen: Frauen müssen keine Karriere machen. Aber wenn Frauen es wollen, dann müssen sie es können.

Und was Frauen voranbringt, bringt auch Unternehmen voran.

Kolleginnen, es geht nicht nur um Frauen an der Spitze. Es geht um viel mehr. Durch eine Quote brauchen wir mehr

Frauen im **Mittelbau** – denn woher soll man sonst für die Spitze welche nehmen? Die Konsequenz heißt: Frauen müssen auf allen Ebenen des Unternehmens mehr mitmischen. Und damit ändert sich die Unternehmenskultur.

Das ist das Ziel.

Da wollen wir hin.

Dafür brauchen wir auch **Zielquoten** für den Mittelbau. An alle Betriebsrätinnen unter uns: Hier seid ihr dran! Daimler und VW haben solche Zielquoten festgelegt. Warum nicht auch Magnaflux, TRW, Mahle oder SHW Automotive?

Schaffen wir viele weitere gute Beispiele!

Betriebsrätinnen: Ihr könnt gezielt Frauen bei Personalauswahl und -entwicklung vorschlagen. Der technologische Wandel geht immer schneller voran. Wer sich nicht weiterqualifiziert, ist weg vom Fenster. Startet eine **Qualifizierungsoffensive** für Frauen! Auch in Teilzeit, Elternzeit oder Pflegephase.

Beim Betriebsrat der Carl Zeiss AG in Oberkochen werden gerade Frauenförderung und Weiterbildung analysiert.² Wir wünschen euch aussagekräftige Ergebnisse – und dass ihr sie für mehr Chancengleichheit nutzen könnt.

Liebe Kolleginnen:

Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten. Wer Frauen will, kommt an Familie nicht vorbei. Darum heißt mein zweites Thema: **Vereinbarkeit**.

Folie_3: „Zwischen Familie...“

Die Zeit ist reif, Kolleginnen! Viele Arbeitgeber suchen heute Fachkräfte. Sie haben erkannt, dass „attraktiv“ heute „familienfreundlich“ heißt. Immer mehr bauen **Betriebs-Kitas** wie die „Sternchen“ bei Daimler in Untertürkheim und Sindelfingen. Hier in Aalen reservieren Zeiss oder Alfing Maschinenfabrik Plätze in örtlichen Kindergärten.

Kolleginnen, betriebliche Kinderbetreuung ist eine gute Idee – doch wir brauchen mehr: eine familienfreundlichere

Unternehmenskultur. Planbare Arbeitszeiten. Keine Termine am späten Nachmittag. Schluss mit der Präsenzkultur.

Der Betriebsrat von Bosch in Stuttgart hat 1995 die Arbeitsgruppe „Frauen und Gleichstellung“ gebildet. Sie hat in langjähriger Arbeit eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Pflegezeit entwickelt, die über das Gesetz hinausgeht. Zum Beispiel eine Pflegepause von bis zu drei Jahren und Maßnahmen zum Erhalt der beruflichen Qualifikation. Kolleginnen, damit habt ihr ein gutes Beispiel geschaffen! Schaffen wir weitere! Denn erst 10% der Betriebe haben Regelungen zur Vereinbarkeit abgeschlossen.

Kolleginnen, das harte Kernthema heißt: **Arbeitszeit**. Da geht es ans Eingemachte. Eine Betriebs-Kita ist oft schneller gebaut. Doch wir müssen ran an die Arbeitszeit!

Der IG-Metall-Vorstand hat gerade eine forsa-**Blitzumfrage** in Auftrag gegeben. Ergebnis: 85% der Befragten sind für familienfreundlichere Arbeitszeiten, 79% für mehr Teilzeitangebote und 71% wünschen sich, dass Eltern die

Arbeitszeit vorübergehend absenken können. Dabei liegen die Männer nur geringfügig hinter den Frauen.

Kolleginnen, das ist eine klare Aussage! Männer und Frauen wollen für ihre Familie da sein, wenn es drauf ankommt. Und zwar ohne Abstriche und ohne schlechtes Gewissen. Das müssen wir ernstnehmen.

Wir wissen: Unternehmen mit zufriedenen Beschäftigten sind erfolgreicher. Daher brauchen wir **flexible Arbeitszeitmodelle** – und zwar nicht solche, die dem Arbeitgeber nützen.

Arbeit muss zum Leben passen. Nicht umgekehrt.

Ein gutes Beispiel ist Varta Consumer in Ellwangen, wo es verschiedene Teilzeitmodelle nach der Rückkehr aus Elternzeit gibt.

Unsere Verteidigungsministerin will Teilzeit sogar bei der Truppe selbstverständlich machen. Nur zu, Frau von der Leyen! Wir begrüßen jeden Fortschritt!

Und auch gesetzlich tut sich was. Die Regierung will einen Rechtsanspruch auf **befristete Teilzeit** für Betreuung und Pflege einführen. Das war unsere Forderung!

Und noch wichtiger ist das **Rückkehrrecht** auf die frühere Arbeitszeit. Damit man sich auch traut zu reduzieren. Und hinterher nicht die Teilzeit-Falle zuschnappt – wie es vielen jungen Müttern passiert.

Der Vorstoß ist gut. Wir wollen, dass er ohne Abstriche umgesetzt wird.

Wir brauchen mehr Zeitsouveränität für junge Mütter!

(Pause)

Doch halt: Was ist eigentlich mit den **Vätern**? Das ist ein entscheidender Punkt, Kolleginnen. Partnerschaften sind längst nicht mehr nach dem Modell von vorgestern organisiert: Er verdient das Geld, sie ist zuhause bei Küche und Kindern...

Nein: Die Männer von heute können schon viel besser mit Staubsauger und Bügeleisen umgehen als ihre Väter.

Bügeleisen werden den Frauen ja nicht in die Wiege gelegt. Moderne Paare wollen Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung **gleichberechtigt verteilen**. Doch das geht oft nicht. Ehegattensplitting und Betreuungsgeld liegen als Steine im Weg. Ein Felsbrocken ist die Anwesenheitskultur in den Unternehmen.

Kolleginnen, wir brauchen einen **Kulturwandel**. Teilzeit und Elternzeit müssen für Männer und Frauen normal werden. Was nutzt es einem jungen Vater, wenn er das Recht hat, weniger zu arbeiten – aber damit das Ende seiner Karriere organisiert tut?

Im Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung Aalen heißt es:

„Nach wie vor werden Teilzeitarbeit und auch Elternzeit als derartig karrierehemmende Elemente wahrgenommen, dass sich Männer dies nur bedingt antun.“³

Wenn das mal keine ehrliche Bestandsaufnahme ist!⁴

Kolleginnen, das zeigt doch: Wir brauchen dringend modernere Betriebskulturen und ein neues Rollenverständnis. Damit aktive Väter nicht als Weicheier dastehen. Wir haben ja gerade einen prominenten Vorzeigevater: **Sigmar Gabriel** will Mittwochnachmittags bei seiner Tochter sein. Damit zeigt er: Auch Väter können Kinderwägen schieben, Spaghetti kochen – und hinterher alles wieder sauber wischen.

Solche Vorbilder bringen uns weiter.

Wir sind erst am Ziel, wenn sich jeder und jede **frei entscheiden** kann: für oder gegen Kinder, für oder gegen Karriere, für Elternzeit, für Teilzeit, für Vollzeit.

Kolleginnen und Kollegen,

das Gesetz zu Elternzeit und Elterngeld (2006) hat uns weitergebracht. Zwei Monate Elternzeit sind für viele junge Väter mittlerweile normal. Doch da geht noch mehr.

Im schwarz-roten Koalitionsvertrag steht das **Elterngeld Plus**. Künftig soll es bis zu 28 Monate Elterngeld geben.

Zudem wird Teilzeitarbeit während der Elternzeit attraktiver, weil das Einkommen nicht mehr auf das Elterngeld angerechnet wird.

Kolleginnen, das ist eine gute Idee! Damit man den Anschluss im Job nicht verliert.

Zudem wird die Elternzeit flexibler: 24 Monate soll man auch später nehmen können, zum Beispiel wenn das Kind in die Schule kommt. Dann kann der Papa Pausenbrot schmieren, das Kind mittags abholen und nebenher in Teilzeit arbeiten.

Das sind gute Ansätze, Kolleginnen.

Ich verspreche mir viel davon.

Die neue Bundesregierung hat auch an die **Kinderbetreuung** gedacht und 6 Mrd. Euro für Kitas, Schulen und Hochschulen vorgesehen. Das ist gut. Aber wenn diese Mittel nicht reicht, müssen sie aufgestockt werden.

Deutschland ist Entwicklungsland bei Bildung.

Das muss besser werden!

Auch eine **Pflegeauszeit** und Lohnersatzleistungen im Pflegefall sind geplant. Das ist dringend nötig. Bereits heute haben 15% der Bevölkerung pflegebedürftige Angehörige. 25% rechnen damit in näherer Zukunft. Und zwei Drittel aller Pflegenden sind Frauen.

Dieses Vorhaben muss die Regierung schnell umsetzen!

Liebe Kolleginnen,

wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.

Daher brauchen wir außer Chancengleichheit und Vereinbarkeit noch als drittes: faire Bezahlung.

Folie_4: „Die Höhe des Einkommens...“

Denn Frauen verdienen in Deutschland immer noch 22% weniger als Männer. (In Baden-Württemberg sogar 28,5%.) Damit sind wir fast das Schlusslicht in der EU, vor Österreich und Tschechien.

Genau genommen beträgt die **Entgeltlücke** sogar 22,2%.

Eine Schnapszahl.

Doch im Alkohol wird sich das Problem nicht auflösen.

Wenn man die 22% aufs Jahr umrechnet, bedeutet das:

Schon am 10. Oktober ist der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“. Dann haben Männer im Schnitt so viel verdient wie Frauen bis zum Jahresende.

Und die Entgeltlücke wächst auch noch mit dem Lebensalter: Unter 30 Jahren verdienen Frauen „nur“ ein Sechstel weniger als Männer. Mit 40 ist es fast ein Fünftel weniger und ab 50 bekommen Frauen ein Viertel weniger Geld als ihre Kollegen.

Wie absurd ist das denn!

Mit dem Alter steigen doch auch Einkommen und Qualifikation.

Und je höher Einkommen und Qualifikation, desto mehr schauen Frauen in die Röhre?

Das kann nicht sein.

Kolleginnen: Die wichtigste Voraussetzung für gerechte Bezahlung ist **Transparenz**. Gut, dass laut Koalitionsvertrag da etwas passieren soll. Ein Gesetz soll Arbeitgeber ab 500 Beschäftigte verpflichten, über Frauenförderung und Entgeltgleichheit zu berichten. Auch im Lagebericht nach dem HGB müssen sie dazu Stellung nehmen. Beschäftigte bekommen einen individuellen Auskunftsanspruch.

Auch wenn wir damit nicht am Ziel sind: Es ist ein guter Ansatz.

Für die Entgeltgerechtigkeit können wir **im Betrieb viel tun**. Redet mit euren Kolleginnen über Geld. Überlegt mit ihnen gemeinsam, wie sie in Gehaltsverhandlungen erfolgreich sind.

Betriebsrätinnen: Ihr habt volle Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Entgeltgestaltung. Ihr könnt Einblick in Lohn- und Gehaltslisten nehmen. Einen betrieblichen Entgeltspiegel erstellen. Wo nötig, Stellenbeschreibungen aktualisieren. Die Eingruppierungen und alle

Entgeltbestandteile überprüfen. Insbesondere nach Elternzeit. Auch für Teilzeitbeschäftigte.

Fragt einfach mal nach dem Gleichstellungsbericht!

Kolleginnen, wir brauchen starke Interessenvertretungen, die sich in den Betrieben für Gleichstellung einsetzen.

Das ist momentan aktuell, denn die **Betriebsratswahlen** laufen. Darum: Geht wählen! Und überlegt euch, wem Ihr Eure Stimmen gebt!

Die Höhe des Einkommens darf kein Geschlechtsmerkmal sein.

Lasst uns die Arbeitgeber unter Druck setzen!

Die Personaler nerven!

Lasst uns aufstehen für mehr Gerechtigkeit!

Doch die Entgeltlücke hat noch einen anderen Grund: die Verteilung auf Branchen und Berufe. Besonders viele

Frauen finden wir im Erziehungswesen, in der Kranken- und Altenpflege, als Friseurinnen, in Hauswirtschaft und Reinigung. In technischen Berufen sind Frauen in der Minderheit.

Die **typischen Frauenberufe** sind schlecht bezahlt.

Die typischen schlechtbezahlten Berufe sind Frauendomänen.

Doch auch hier tut sich was:

Jede vierte Studentin beginnt einen MINT-Studiengang. Zwei Drittel der Medizinstudierenden und über die Hälfte der Biologiestudierenden sind Frauen.

Die alten Geschlechterrollen lösen sich langsam auf.

Lasst uns **dazu beitragen**, wo wir können!

Und denken wir auch mal über unsere Rollenbilder nach!

An alle Mütter: Wie fändet ihr es, wenn eure Tochter

Ingenieurin wird? Euer Sohn als Erzieher in eine Kita geht?

Betriebsrätinnen: Schaut bei Neueinstellungen, dass die Bewerbungen von Frauen angemessen berücksichtigt werden!

Nutzt die Chance!

Mischt euch ein!

Kolleginnen, die Frauenerwerbsquote ist so hoch wie nie zuvor. Gut 70% aller Frauen sind berufstätig. Doch das täuscht: Denn die Hälfte von ihnen arbeitet – oft gegen ihren Wunsch – in Teilzeit. Im Schnitt mit 18,6 Stunden. Da ist es gut, dass Andrea Nahles ein Recht auf Vollzeit plant.

Und damit nicht genug: Von den über 7 Mio. Minijobs in Deutschland sind zwei Drittel in Frauenhand. Jede vierte Berufstätige bekommt nur einen **Niedriglohn!**

Kolleginnen, wir brauchen keine Minijobs!

Wir brauchen gute, sichere und fair bezahlte Arbeit!

Unsichere Beschäftigung ist doch die beste Empfängnisverhütung!

Da brauchen wir gar nicht mehr über die „Pille danach“ zu diskutieren.

Und über die schwierige Situation der Hebammen im nächsten Jahr.⁵

Im Ernst, Kolleginnen: Bei Minijobs und Minilöhnen ist es für Gewerkschaften schwer, einen Fuß in die Tür zu kriegen. Jetzt zeigt sich ein Ausweg: der gesetzliche **Mindestlohn**. Zumindest, wenn er bundesweit und in allen Branchen eingeführt wird. Derzeit leben knapp 5,7 Mio. Menschen von weniger als 8,50 die Stunde. Fast drei Viertel davon sind Frauen! Deswegen ist auch der Mindestlohn ein Schritt hin zu mehr Entgeltgerechtigkeit.

Doch die Arbeitgeber wollen zahlreiche Ausnahmeregelungen, unter anderem für Ehrenamtliche oder Minijobber.

Das dürfen wir nicht zulassen!

Kolleginnen: Die Entgeltlücke fällt den Frauen im Rentenalter nochmal auf die Füße. Denn da mutiert sie zur **Rentenlücke**. Dabei ist es doch eine Gerechtigkeitslücke.

Folie_5: „Ich will sichere Arbeit...“

Die durchschnittliche Rentnerin bekommt im Westen 56% weniger als ein Rentner. Ist das nicht erschreckend?

Der Haupt-Grund: Mütter haben i.d.R. weniger in die Rentenkasse eingezahlt. Sie haben oft kürzer und mit Unterbrechungen gearbeitet. Und dann auch noch für weniger Geld. So können sie froh sein, wenn ein Ehemann sie mit versorgt. Die durchschnittliche Rente von Frauen beträgt im Westen nur 520 Euro. Alleinstehende Rentnerinnen müssen ihre Rente mit Grundsicherungsleistungen aufstocken.

Besonders groß ist das Armutsrisiko für **Alleinerziehende**. Schnell kann es heißen: ein Exmann, drei Kinder, zwei Minijobs, null Rente. Wer als alleinerziehende Mutter (oder Vater) unter solchen Umständen nicht verzweifelt – wer sich und die Kinder da durchbringen kann – verdient Hochachtung! Und ganz bestimmt nicht Armut.

Kolleginnen: Altersarmut ist weiblich.

Altersarmut ist unwürdig.

Das muss besser werden.

Die Große Koalition hat eine **Mütterrente** geplant. Auch wenn die Konservativen ein Prestigeprojekt draus machen: Wir haben eine bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten gefordert. Ab Juli sollen Kinder, die vor 1992 geboren wurden, einen Entgeltpunkt mehr bringen. Das macht immerhin 28 Euro pro Kind aus. Auch meine Mutter wird sie bekommen.

Kolleginnen: Die Mütterrente wertet die Erziehungsarbeit auf. Das ist gut!

Allerdings muss sie **anders finanziert** werden. Es ist falsch, die 6,7 Milliarden Euro der Rentenkasse aufzubürden. Sie müssen aus Steuermitteln finanziert werden. Denn Erziehungsarbeit ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Die Gesellschaft muss sie tragen – und wertschätzen.

Kolleginnen: Wir wissen, die Rentenlücke entsteht im Erwerbsleben.

Daher streiten wir für echte Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

Folie_6: „Nur Ignoranz...“

Lasst uns dazu beitragen, Kolleginnen!

Lasst uns jeden Tag zum Frauentag machen.

Lasst uns auf jede Kollegin zugehen und ihr sagen: „Die IG Metall ist Deine Gewerkschaft. Wir brauchen dich.“ Wir wollen mit dir für unsere Ziele einstehen.

- Für gleiche Chancen!
- Für gerechte Bezahlung!
- Für bessere Vereinbarkeit!⁶

Denn, Kolleginnen, auch für uns gilt: **Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.**

Wir machen keine halben Sachen.

Es geht ums Ganze.

Es geht um uns!

Danke.