



Christiane Benner
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Rede

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

20. Frauenkonferenz der IG Metall

**19. April 2015
Willingen**

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Delegierte,
liebe Gäste

Verbohrtheit hat viele Gesichter. Zum Beispiel die von zwei prominenten Arbeitgebervertretern. Eine Zeitung fragte den Präsidenten der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände: „Bezweifeln Sie, dass Aufstiegschancen in Deutschland auch vom Geschlecht abhängen?“

Ingo Kramer antwortete folgendermaßen:

„Ja, das wäre eine falsche Annahme. In Deutschland hängt beruflicher Aufstieg von Ausbildung, Erfahrung, Belastbarkeit und Durchsetzungsfähigkeit ab. Und natürlich von der Möglichkeit der Kinderbetreuung, von Ganztagschulen und Ganztagskindergärten. Aber nicht direkt vom Geschlecht.“

Ins gleiche Horn blies Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, als er von den VDI-Nachrichten gefragt wurde, warum Frauen weniger verdienen als Männer. „Wenn Frauen nach Schwangerschaft oder der Erziehungszeit in den Beruf zurückkehren, wollen oder können sie meist nur halbtags arbeiten mit einem entsprechend niedrigeren Entgelt. Das ist aber nicht Ausdruck einer Diskriminierung“.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für so eine schwache Mannschaftsleistung kann es nur eine Erklärung geben: Die Führungskräfte der Arbeitgeber haben zu wenig Frauen in ihrem Stab. Denn das berühmte Massachusetts Institute of Technology (MIT) hat herausgefunden, dass die Intelligenz von Teams mit steigendem Frauenanteil wächst.

Ich kann also jetzt, wissenschaftlich untermauert, sagen:

1. Auch den Arbeitgeberverbänden täte eine Frauenquote gut!
2. Herzlichen Glückwunsch zur überdurchschnittlichen Intelligenz in diesem Saal!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Delegierte,
liebe Gäste,

man könnte meinen, die Zeit der Frauen in der Arbeitswelt ist gekommen. Jahrzehnte alte Forderungen gehen in Erfüllung.

- Der **Mindestlohn** ist in Kraft.
Davon profitieren vor allem Frauen, denn sie arbeiten häufiger als Männer im Niedriglohnbereich.

Einige Arbeitgeber versuchen nun, das Mindestlohngesetz mit billigen Tricks zu umgehen.

Das wird sich die IG Metall nicht bieten lassen!

Acht Euro fünfzig pro Stunde sind das absolute Minimum als Gegenleistung für die Arbeitskraft unserer Kolleginnen und Kollegen!

- Das **Elterngeld Plus** kommt.
Damit endet die Benachteiligung von Paaren, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten möchten.
- Auf der politischen Agenda der Bundesregierung steht außerdem ein Rechtsanspruch auf **Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit**.
Das ist wichtig!
Denn Kindererziehung oder Pflege dürfen nicht in eine berufliche Sackgasse oder gar in Altersarmut führen!
- Die Bundesregierung kommt an gesetzlichen Regelungen zur **Entgeltgleichheit** nicht mehr vorbei.
- Im März hat der Bundestag die **Frauenquote** beschlossen. Auch dafür haben wir uns eingesetzt.
Die Kritik im Vorfeld war groß!
Viele CDU-Männer blieben der Abstimmung im Bundestag über die Quote einfach fern.

Einige Männer waren sich nicht zu doof, das Gespenst der umgekehrten Diskriminierung an die Wand zu malen.

Dabei ist die Frauenquote nur die überfällige Quittung für Männerquote!

Die liegt in vielen Unternehmen seit ewigen Zeiten bei 90 Prozent oder höher.

Und kein Mann hat sich je dafür geschämt, ein Quotenmann zu sein.

Daran nehmen wir uns jetzt einfach ein Beispiel!

Liebe Frauen, steht einfach dazu: Ihr seid Quotenfrauen – na und? Das ist doch gut so.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

letzten Monat, zum internationalen Frauentag hat die IG Metall eine

Meinungsumfrage zur Benachteiligung von Frauen in Auftrag gegeben.

70 Prozent der Männer und 78 Prozent der Frauen sind der Auffassung, Frauen würden bei der Bezahlung benachteiligt.

Zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, dass Frauen im Berufsleben schlechtere Chancen für einen beruflichen Aufstieg haben.

Und über 70 Prozent der Frauen und Männer stimmen folgender Aussage zu:

„Kinder sind für Frauen nach wie vor ein Hemmschuh für den Beruf.“

Die Gleichstellung von Frauen und Männern scheint zurzeit ein wichtiges Thema zu sein.

Auch bei unserer großen Beschäftigtenbefragung 2013 kam heraus:
Die Mehrheit der Frauen – logisch - aber auch 70 Prozent der Männer sagen, dass ihnen die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf wichtig ist.

So ein Stimmungsumschwung kommt nicht von allein.
Und auch Elterngeldplus und Frauenquote sind nicht vom Himmel gefallen.

Deshalb möchte ich einige Worte an unsere Vorkämpferinnen richten.
Ohne euer Engagement könnten die jungen Frauen von heute nicht durchstarten,
liebe Kolleginnen!

Wir wissen: Diese Errungenschaften sind hart erkämpft.

Frauen haben dafür immer wieder große Opfer gebracht.

Vor allem die älteren Kolleginnen.

Ihr habt für unser aller Rechte gestritten.

Ihr wurdet dafür kritisiert und manchmal auch regelrecht persönlich bekämpft.

Ihr habt trotzdem nicht locker gelassen und Euch für eine bessere Welt eingesetzt,
und zwar nicht nur für Frauen, sondern für alle.

Deshalb einen herzlichen Dank an alle Vorkämpferinnen für diese Themen.

Auch ich bin ich sehr dankbar.

Ohne Euch stünde auch ich heute gar nicht hier.

Und ich verspreche Euch, dort weiter zu machen.

Denn auch wenn wir schon viel erreicht haben.

Wir sind noch lange nicht am Ziel.

Mitgliederentwicklung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir werden immer mehr Frauen in der IG Metall.

Das kommt nicht von ungefähr.

Wir haben gemeinsam die Weichen dafür gestellt und hart daran gearbeitet.

Anfang 2012 haben wir uns zum Ziel gesetzt, mehr Frauen als Mitglieder zu gewinnen und dabei den Schwerpunkt auf kaufmännische Angestellte zu legen.

Seit 2012 machen wir aus dem März unseren Aktions- und Werbemonat Frauen. Seit letztem Jahr unter dem Motto „Wer die besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“.

Der soll die Mitgliederwerbung vor Ort optimal unterstützen.

Die Materialien und Aktivitäten werden gemeinsam mit dem Frauenausschuss entwickelt – nach der Diskussion in den Bezirken und Verwaltungsstellen.

Wir wissen ganz genau: Ein Plakat, ein guter Flyer wirbt noch lange kein Mitglied. Das macht Ihr vor Ort, in den Betrieben. Das geht nur mit persönlicher Ansprache. Und das habt Ihr offensichtlich sehr gut hinbekommen, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ende März 2015 zählten wir 401.233 Frauen unter unseren Mitgliedern. Das sind, im Saldo, über 5.000 Frauen mehr als vor vier Jahren. Und wir wachsen überdurchschnittlich bei den Betriebsangehörigen (plus 5 Prozent), bei den jungen Frauen (plus 21 Prozent) und bei den Angestellten (plus 10 Prozent). Also genau da, wo wir es uns vorgenommen haben. Und genau da wo die IG Metall noch großen Nachholbedarf hat. Man sieht daran: Wenn wir alle an einem Strang ziehen, können wir unsere Ziele erreichen. Und das habt ihr super gemacht. Vielen Dank.

Herausforderungen in der Arbeitswelt

Warum machen wir das überhaupt?

Warum stecken wir so viel Energie in die Mitgliederwerbung?

Die Antwort ist einfach:

Wir brauchen noch mehr Frauen in der IG Metall.

Trotz Rückenwind in Politik und Gesellschaft:

Die Wahrheit von dem was im Gesetz oder im Tarifvertrag steht, ist das, was wir in den Betrieben umsetzen.

Und die Wirklichkeit in den Betrieben hinkt der Welt der Umfragen und Fernsehdebatten beträchtlich hinterher.

Und den Wünschen der Frauen erst recht.

Die meisten Frauen wünschen sich eine „kurze“ Vollzeittätigkeit um die 30-Stunden. Aber die meisten Frauen arbeiten Teilzeit.

Immer mehr Frauen arbeiten.

Aber die Arbeitszeit jeder einzelnen Frau sinkt.

Die meisten Frauen wünschen sich Aufgaben, die ihrer Ausbildung entsprechen. Aber überdurchschnittlich viele Frauen in unserem Organisationsbereich arbeiten unter ihrem Qualifikationsniveau.

Frauen wünschen sich Gleichbehandlung beim Entgelt.

Aber sie verdienen deutlich weniger als Männer, auch in vergleichbaren Positionen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch im Jahr 2015 sitzen viele Frauen nach wie vor in der Falle. Und nicht nur in einer, sondern in mehreren zugleich.

In der Teilzeitfalle.

In der Minijobfalle.

In der Unvereinbarkeitsfalle.

Apropos Unvereinbarkeit.

Albert Einstein soll mal gesagt haben: „Manche Männer bemühen sich lebenslang, das Wesen einer Frau zu verstehen. Andere befassen sich mit weniger schwierigen Dingen, zum Beispiel der Relativitätstheorie.“

Dieser bekannten Ausweichstrategie bedienen sich auch Apple und Facebook.

Sie nähern sich dem Thema Vereinbarkeit mit Raumfahrttechnik.

Sie bieten ihren Mitarbeiterinnen an, die Kosten für Social Freezing, für das Einfrieren von unbefruchteten Eizellen aus „gesellschaftlichen“ Gründen zu übernehmen. Die Kosten dafür liegen um die 20.000 Euro.

Die Idee ist so abgespaced, dass sie aus George Lucas' Krieg der Sterne stammen könnte:

Frauen schicken ihren Kinderwunsch in den Kälteschlaf, damit sie ihre Zwanziger und Dreißiger und vielleicht auch noch die Vierziger ganz und gar Firmen wie Apple und Facebook widmen können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das ist keine Zukunftsmusik, sondern Geschepper aus grauester Vorzeit.

Früher drängte die Gesellschaft Frauen dazu, um jeden Preis Kinder zu bekommen.

Heute drängen vermeintlich fortschrittliche Konzerne Frauen dazu, keine Kinder zu bekommen.

Vereinbarkeit durch einen strapaziösen, zwanzigtausend Euro teuren Eingriff in den weiblichen Körper – geht's noch?

Da müssen wir Frauen wohl wieder mal in aller Deutlichkeit sagen: Mein Bauch gehört mir!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Unternehmen sollen im Hier und Jetzt die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, von Kinder und Karriere ermöglichen.

Das wäre viel zukunftsweisender.
Und für die meisten Menschen viel attraktiver.

Vereinbarkeit ist **der** Dreh- und Angelpunkt für die Freiheitsgrade von Frauen und Männern!

Und die bleiben bei dem Hunger der Unternehmen nach immer mehr betrieblicher Flexibilität zunehmend auf der Strecke.
Im Schichtbetrieb genauso wie im Hamsterrad Projektarbeit.

Da muss die IG Metall mal dringend die Fenster weit auf machen und die Sonne wieder reinlassen, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Entgeltgerechtigkeit:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

noch immer bekommen Frauen im Schnitt 22 Prozent weniger Entgelt.
Diese Zahl bleibt irgendwie auch jedes Jahr gleich.
Seit 2009 ist sie gerade einmal um einen Prozentpunkt gesunken.
Der einzige Vorteil ist, dass wir nicht jedes Mal ein neues Transparent malen müssen.
Für dieses Minus gibt es viele Ursachen.
Die sind bekannt.

Aber keinen guten Grund.

Die Arbeitgeber rechnen sich ihren Beitrag zur Entgeltlücke schön:
Sie sagen: Da können wir doch nichts dafür!
Frauen wählen schlechter bezahlte Berufe.
Sie entscheiden sich für die Familie.
Das Steuersystem setzt falsche Anreize.
Es fehlen Kinderbetreuungsplätze.
Und so weiter und so fort.
Die bereinigte Entgeltlücke sei so minimal,
und die Gründe dafür so vielschichtig, dass es für sie keinen Handlungsbedarf gibt.

Angesichts dieses Märchens würden sogar die Gebrüder Grimm vor Neid erblassen.
Abgesehen davon: Ob Frauen bei gleicher Tätigkeit zwanzig, zehn oder fünf Prozent weniger verdienen, ist doch völlig egal.

Wir fordern die Arbeitgeber auf: Wenn ihr kein Entgeltgleichheitsgesetz wollt, dann macht endlich etwas gegen die Missstände in den Unternehmen. Jedes Prozent Entgeltlücke ist ein Prozent zu viel! Jedes Prozent Diskriminierung ist eins zu viel.

Es ist ja auch nicht so, dass das Leben für Frauen 22 Prozent billiger wäre. Das könnte ja eine Alternative sein. Das wäre doch mal ein Aktionstag: Heute für Frauen alles 22 Prozent billiger.

Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Die IG Metall tut etwas gegen die Lohnlücke.

Zum einen ist die Entgeltlücke deutlich geringer, wenn es einen Tarifvertrag gibt. (IAB-Studie 2015).

Wir haben unsere Tarifverträge auch auf potentiell diskriminierende Regelungen untersucht.

Und wir haben 2012 die Initiative „Auf geht's faires Entgelt für Frauen“ ins Leben gerufen.

Damit unterstützen wir Betriebsräte dabei, geschlechterspezifische Entgeltdaten zu erheben, die Ursachen dafür und den Veränderungsbedarf zu identifizieren.

Dabei stellte sich heraus:

- Sie fehlen in den höheren Entgeltgruppen, sowohl unterhalb als auch oberhalb des Eckentgelts.
- Frauen haben schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten.
- Sie werden bei Zulagen und Zuschlägen weniger oder gar nicht berücksichtigt.
- Auch bei gleichen Anforderungen bekommen Frauen weniger Geld als Männer.

Diese und andere Missstände werden in den Pilotbetrieben der Initiative jetzt angepackt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Entgeltgerechtigkeit ist auch eine Frage von persönlichen Freiheitsgraden. Denn die Aufgabenverteilung in Ehe und Partnerschaft hängt oft vom Einkommen ab. Von der Frage, wer mehr Geld nach Hause bringt.

Entgeltgerechtigkeit bedeutet also auch mehr Wahlfreiheit für Frauen und Männer. Deshalb ist es gut und wirklich lange überfällig, dass die Bundesregierung ein Gesetz für mehr Entgeltgerechtigkeit auf den Weg bringt.

Wir brauchen endlich mehr Transparenz.

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass in den Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch Transparenz über die Einkommen von Männern und Frauen hergestellt werden soll.

Die IG Metall könnte sich auch vorstellen, den § 43 des Betriebsverfassungsgesetzes zu präzisieren.

In dem geht es um den Gleichstellungsbericht, den der Arbeitgeber einmal pro Jahr auf der Betriebsversammlung erbringen muss.

Wer von Euch hat den schon mal eingefordert?
Seht Ihr

Ein Gesetz allein sorgt nicht für Gerechtigkeit. Wir müssen es in den Betrieben zum Leben erwecken!

Trotzdem: Von einer gesetzlichen Regelung hätten alle was:
Die Frauen Gewissheit.

Die Betriebsversammlungen würden lebendiger.

Die Arbeitgeber könnten beim Thema Gender Pay Gap endlich wieder in den Spiegel schauen, denn der Wahrheit ins Auge zu sehen ist der erste Schritt zur Veränderung.

Frauenquote

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Pünktlich zum Frauentag im März haben wir die gesetzliche Frauenquote bekommen. War das eine schwere Geburt.

Sie betrifft die Aufsichtsräte von 108 börsennotierten Unternehmen.

Und 3500 weitere Unternehmen müssen sich verbindliche Zielvorgaben für Frauen auf den Managementebenen machen. Und sie müssen darüber Rechenschaft ablegen.

Aber das Gesetz hat ein paar Konstruktionsfehler.

Sie berücksichtigt nicht die Unterschiede bei den Wahlverfahren der Anteilseigner, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter.

Sie orientiert sich nicht an der guten, bewährten Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft zu berücksichtigen. Sondern sie bügelt da ziemlich rabiat drüber.

Sie betrachtet beide Bänke gemeinsam.

Obwohl 60 Prozent aller Frauen in Aufsichtsräten aufs Konto der Arbeitnehmervertreter gehen.

Diese beiden Punkte kritisiert die IG Metall massiv.

Wir fordern, dass jede Seite ihre Quote selbst erfüllen muss

Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Einige von euch werden sich fragen, warum wir uns so für Frauen in Führungspositionen engagieren. Frauen im Aufsichtsrat und in den Vorständen sind in der Tat nur die Spitze des Eisbergs.

Trotzdem: Die gesetzliche Frauenquote ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem richtigen Ziel. Ohne sie würde sich nichts ändern. Das sehen wir auch in der IG Metall. Wir haben uns eine Frauenquote von 30 Prozent verordnet. Sowohl für AR-Mitglieder als auch für Frauen in Führung in der IG Metall. Dadurch ändert sich sehr viel. Insbesondere der Blick für die Suche nach Personal.

Die Quote ist ein wichtiges Signal an alle Ebenen in den Betrieben.

Denn das geht nicht zusammen, liebe Unternehmen:
Wer über Fachkräftemangel klagt, darf den Frauen auf der Karriereleiter keine Sprossen heraussägen.

Vor zehn Jahren hat sich die Wirtschaft unverbindliche Selbstverpflichtungen auferlegt.

Was hat das gebracht?

Nur 17 von 160 börsennotierten Unternehmen haben Frauen im Vorstand.
Und gerade mal 21 von 668 Spitzenpositionen sind mit Frauen besetzt.

Zugespitzt könnte man sagen: der einzige Raum in den Chefetagen, der Frauen uneingeschränkt zur Verfügung stand, war die Damentoilette.

Das wird sich jetzt ändern.

Das ist überfällig.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern steht im Grundgesetz.

Da kommen wir zu einem Punkt, der mich an der Diskussion über die Quote sehr stört:

Wieso diskutieren wir eigentlich darüber, ob Frauen für Chefposten geeignet sind?
Wieso diskutieren wir eigentlich darüber, ob mehr Frauen in Führungspositionen gut für die Unternehmen sind?

Versteht mich nicht falsch. Auch ich habe die Quote in den letzten Wochen häufig, mit diesen Argumenten verteidigt.

Aber eigentlich ärgert mich das.

Wir leben in einer Demokratie!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben ein Recht auf gleichberechtigte Teilhabe!

Wer das nicht so sieht, lebt im falschen Film.

Und es wird Zeit, dass dieser Streifen abgesetzt wird.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es auch eine Quote.

Sie hat bei den letzten Betriebsratswahlen mit dazu beigetragen, dass Frauen mittlerweile 23,4 Prozent der Betriebsratsmitglieder stellen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist niedriger, er liegt bei 20 Prozent.

Das heißt: Frauen sind in den BR-Gremien sogar leicht überrepräsentiert.

Bei den Vorsitzenden und Stellvertretenden sieht es nicht so gut aus und in den Gesamt- und Konzernbetriebsräten wird die Luft dann noch dünner. Da ist der Frauenanteil im Vergleich zur BR-Wahl 2010 leicht zurückgegangen. Bei den nächsten BR-Wahlen wollen wir zahlenmäßig überall zulegen. Nicht nur bei den Mandaten, sondern es müssen auch mehr Frauen an die Spitzen der Gremien!

Bei den Vertrauensleuten haben wir auch noch viel Luft nach oben. Nur 12,4 Prozent aller Vertrauensleute sind Frauen! Damit können wir uns nicht zufrieden geben.

Denn auch für Betriebsrat und Gewerkschaft gilt:
Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben noch viel zu tun.

Computer und Roboter können immer komplexere Aufgaben übernehmen. Dazu kommt die Vernetzung von allem, was nicht bei Drei auf den Bäumen ist. Wir diskutieren das unter den Stichworten Digitalisierung und Industrie 4.0. Dadurch steht uns in den Betrieben eine neue Automatisierungswelle bevor. Sie betrifft Arbeitsplätze im ungelerten Bereich aber auch mit mittlerer Qualifikation. Da, wo es einen hohen Anteil an Routinetätigkeiten gibt, z.B. in der Buchhaltung oder bei der Büroassistentz.

Sicher ist: Von den Veränderungen werden die Arbeitsplätze von Frauen stark betroffen sein.

Die Digitalisierung erfordert neue Qualifikationen.

Und die Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten werden steigen.

Die IG Metall hat sich in diese Entwicklung eingeschaltet und wird sie maßgeblich mitgestalten.

Die IG Metall wird die Auswirkungen der Digitalisierung auf Büroarbeitsplätze unter die Lupe nehmen.

In den Büros hat die Digitalisierung nämlich schon viele Frauen kalt erwischt.

Ihre Arbeit erledigt heute eine Software, ein Serviceterminal oder ein Shared Service Center.

Viele Frauenarbeitsplätze wurden ausgelagert und rund um den Globus an die Niedrigstbietenden verteilt. Das darf so nicht weitergehen. Auch deshalb müssen wir mehr Frauen werden.

Mit unserem gerade abgeschlossenen Tarifvertrag Bildungsteilzeit haben wir gute Chancen. Wir müssen das Thema Qualifizierung ganz nach oben auf die Agenda setzen.

Wir müssen um jeden Frauenarbeitsplatz in unserem Organisationsbereich kämpfen. Wir müssen diese Entwicklung in Bahnen leiten, die zwischen all den Nullen und Einsen noch Raum lässt für die Beschäftigten! Wer, wenn nicht die IG Metall?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Herausforderungen sind groß.

Wir haben in den letzten vier Jahren viel erreicht.

Wir haben wieder mehr aktive Frauenausschüsse und wir stellen fest: es gibt wieder mehr junge Frauen, die sich bei uns engagieren. Das ist Klasse!

Wir haben uns konsequent auf drei Schwerpunkte konzentriert:

Faires Entgelt.

Bessere Entwicklungschancen.

Vereinbarkeit.

Wir haben mehr Frauen als Mitstreiterinnen in unserer IG Metall dazugewonnen.

Lasst uns auf diesem Weg weitermachen. Es geht darum, die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen zu verbessern, egal ob sie einen DAX-Konzern leiten oder am Band arbeiten.

Es geht darum, dass Frauen - und Männer - ihr Berufsleben nach ihren eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen gestalten können.

Bis das soweit ist, haben wir noch eine weite Strecke zurückzulegen.

Ich zähle auf euch.

Und ich weiß, die IG Metall kann mit euch rechnen.

Vielen Dank!