



Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Rede

**Arbeitnehmerinnenempfang
IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben**

**08. März 2013
Graf-Zeppelin-Haus
Friedrichshafen**

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und auch liebe Kollegen!

Ich freue mich, dass ihr mich zu eurem Arbeitnehmerinnen-Empfang eingeladen habt. Danke! Ich will heute gerne mit euch diskutieren und auch feiern. Das ist eine tolle Stimmung, mit lauter Frauen hier im Raum. Was machen wohl unsere Männer gerade, am Freitagabend? Hoffentlich bringen sie die Wohnung auf Vordermann, damit das Wochenende dann schön entspannt wird. Ich glaube, meiner bäckt vielleicht gerade einen Kuchen für morgen zum Frühstück...

Wir erleben gerade bewegte Zeiten. Sogar die katholische Kirche gibt sich progressiv: Katholische Krankenhäuser dürfen jetzt sogar die „Pille danach“ verschreiben. Wer hätte das gedacht? Revolution in der katholischen Kirche! Kein Wunder, dass es dem deutschen Papst da zu viel geworden ist...

Ernsthaft, Kolleginnen: Die Eisschollen kommen in Bewegung. Täglich gibt es Diskussionen über die Gleichberechtigung der Geschlechter. Vielleicht werden wir später mal sagen: „2013 war des Jahr der Umbrüche für die Geschlechtergerechtigkeit.“ Lasst uns bitte gemeinsam dafür sorgen, dass die Stimme von uns Gewerkschafterinnen in dieser Debatte unüberhörbar ist!

Wir engagieren uns schon lange dafür, dass es zwischen den Geschlechtern kein Machtgefälle gibt, sondern Gleichheit. Und dass jede Frau – sowie auch jeder Mann – die freie Wahl hat, wie sie ihr Leben gestalten will. Dass sie eigenständig ihre Existenz sichern kann, ohne dabei auf ein bestimmtes Lebensmodell festgelegt zu werden. Dafür will ich kämpfen, und zwar mit Euch! Für unsere Positionen, aber auch dafür, dass ihr eine angemessene Anerkennung für das erhaltet, was ihr täglich leistet. Da besteht auch in den Gewerkschaften Nachholbedarf!

Kolleginnen, ausgerechnet die FDP hat uns mal weiter gebracht. Unfreiwillig zwar, aber was solls. Der gute Herr Brüderle, stolzer Träger der Dominique-Strauss-Kahn-Ehrendadel (Quelle: heute Show mit Oliver Welke), hat uns Anfang des Jahres eine öffentliche Diskussion über Sexismus beschert. Ein Teil der Männerwelt regt sich auf: „Ja darf man denn nicht mal mehr nachts besoffen an der Bar einen blöden Spruch machen?“ Herr Kubicki aus dem FDP-Vorstand nimmt jetzt keine Journalistinnen mehr im Auto mit. Auch eine Möglichkeit. Manch einer braucht offenbar strikte Quarantäne, um nicht auf dumme Gedanken zu kommen.

Aber halten wir uns nicht länger mit den Ewiggestrigen auf. Ich finde es gut, Kolleginnen, dass diese Diskussion aufgekommen ist. Frauen lassen sich den täglichen Sexismus nicht gefallen, und das ist richtig so. Sexismus ist strukturelle Gewalt gegen Frauen. Und wir wollen Gleichberechtigung. Deshalb ist die Zeit günstig, um gegen Sexismus anzugehen, in den Betrieben und in der Gesellschaft!

Sexismus hat viele Formen, Belästigungen sind nur eine davon. Eine andere ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen. Wir Gewerkschaftsfrauen haben schon viel geschafft. Vielleicht erinnert ihr euch: Bis in die 70er Jahre gab es Minilöhne für Frauen – die sogenannten Leichtlohngruppen.

Gewerkschafterinnen haben dagegen protestiert. Unter anderem haben sie dies hier verwendet (Wäscheklammer hochhalten), eine Wäscheklammer. Um zu zeigen: Der ach so einfache Handgriff, diese Klammer zu öffnen, ist auf Dauer eine Riesenbelastung. Frauenarbeit ist mehr wert als Minilöhne. Der Erfolg: Die Leichtlohngruppen sind abgeschafft.

Den Kampf um faire Bezahlung müssen wir heute trotzdem unvermindert weiter führen. Wir haben immer noch eine durchschnittliche Lohnlücke von 22%. In Baden-Württemberg sind es sogar 28,5%, die Frauen weniger verdienen.

Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens gibt es die typischen Frauenberufe, zum Beispiel Pflege oder Dienstleistungen. Sie werden schlechter bezahlt als gleichwertige Männerberufe. Warum, bitte, verdient ein Tierpfleger mehr als eine Kinderpflegerin? Dieses Beispiel ist übrigens von Familienministerin Schröder, die hier mal ganz zu Recht den Finger in die Wunde legt. Da ist die Debatte um einen Mindestlohn gar nicht verkehrt, denn von Minilöhnen sind vor allem Frauen betroffen. Aber so weit geht die CDU dann doch nicht.

Liebe Kolleginnen, es gibt noch einen zweiten Grund, warum Frauen in der Berufswelt hinter die Männer zurückfallen. Weil sie Erwerbspausen machen oder Teilzeit arbeiten, und zwar wegen der Kinder. Das kostet Entgelt: Ab 18 Monaten Pause verlieren Frauen im Schnitt 6%, bei mehr als drei Jahren fast 12% Einkommen.

Damit muss endlich Schluss sein, Kolleginnen!

Es kann nicht sein, dass Kinder einen so hohen Preis kosten. Und es kann nicht sein, dass den die Mütter bezahlen. Wir wollen gleiches Geld für Männer und Frauen!

Die SPD hat dafür ein Entgeltgleichheitsgesetz auf den Weg gebracht, wir haben daran mitgearbeitet. Danach müssen Betriebe regelmäßig über ihre Gehaltsstruktur berichten und ungleiche Gehälter anheben. Dieses Gesetz ist gut. Wir sind dafür. Ich sage aber auch: wir werden die SPD an ihren Taten messen, nicht an ihren Ankündigungen!

Das Gesetz muss genau so umgesetzt werden!

Da darf es null „Beinfreiheit“ geben!

Selbstverständlich werden wir nicht auf Gesetze warten, wir packen es selbst an. Und zwar in den Betrieben. Die IG Metall hat die Initiative „Auf geht's – faires Entgelt für Frauen“ gestartet. Wir gehen das Thema in den Betrieben an. Mit Pilotbetrieben, mit guten Beispielen und Öffentlichkeitsarbeit. Bei ifv Elektronik, einem Frauenbetrieb, wurde mit Unterstützung der IG Metall ein Entgeltsystem entwickelt. Auch mit diesem können wir nun Entgeltungerechtigkeiten auf die Spur kommen.

Denn als Betriebsrätinnen dürfen wir – müssen wir! – Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten nehmen. Einen betrieblichen Entgeltspiegel erstellen. Die Eingruppierungen und alle Entgeltbestandteile überprüfen, insbesondere nach der Elternzeit und auch für Teilzeitbeschäftigte. Und den Beschäftigten die Kriterien der Eingruppierung erklären. Ihr habt es in der Hand! Die Kolleginnen brauchen Euch!

Liebe Kolleginnen, faire Bezahlung ist ein Ziel. Chancengleichheit ein anderes. Wie sieht es aktuell aus? Frauen finden wir eher am unteren Ende der Einkommenspyramide. In Baden-Württemberg werden 69% der Minijobs von Frauen gemacht. Je höher wir im Betrieb gehen, umso größer wird der Männeranteil.

Das ist nicht in Ordnung, Kolleginnen. Frauen gehören auch an die Spitze, in die Chefetagen! Und das wird weder von allein gehen noch durch freiwillige Selbstverpflichtungen. Auch dafür haben wir ein passendes Symbol.

Wer von euch erinnert sich an die Seifenblasenaktion aus 1987? Damals war Franz Steinkühler Vorsitzender der IG Metall, es war Bundesfrauenkonferenz. Steinkühler wollte keine Frauenquote in unseren Satzungsorganen. Da haben die Metallerinnen gesagt: „Unverbindliche Versprechen sind so wirksam wie

Seifenblasen“. Und die Konferenz mit einem Meer von Seifenblasen überzogen, was den guten Franz ordentlich geärgert hat. Und ihr habt es geschafft! Wir haben die verbindliche Quote – und siehe da: Überall in der IG Metall sind Frauen zu sehen und zu hören. Weiter so!

Ich bin mir übrigens sicher: Heute ist auch Franz froh darüber, dass er sich damals ausnahmsweise nicht durchsetzen konnte.

Wir brauchen die Quote jetzt auch für Vorstände und Aufsichtsräte. In den großen deutschen Unternehmen sind 87% der Führungskräfte männlich. In den DAX-30-Unternehmen 85% der Aufsichtsräte. Das ist keine Chancengleichheit, Kolleginnen. Das ist die gläserne Decke. Mir kann niemand erzählen, dass es keine motivierten Frauen gibt, die da oben gern mitmischen würden. Aber die Männer werden ihre Plätze nicht freiwillig räumen. Deshalb fordern wir eine gesetzliche Frauenquote von mindestens 30 %.

Ich habe es selbst erlebt, liebe Kolleginnen. Bei meiner ersten Betriebsratswahl habe ich als ziemlich junge Frau einen sehr guten Listenplatz bekommen. Warum? Weil die Leute um mich herum auf der Suche nach Frauen waren, die an der Spitze sichtbar werden. Das hat mich gestärkt und motiviert. Und alle – ich eingeschlossen – haben gesehen: Ich kann das, was man mir zutraut. Das ist eine super Erfahrung, und die sollten möglichst viele Frauen machen können.

Kolleginnen: Frauen an der Spitze haben auch eine Wirkung nach innen, denn dadurch bekommen Frauen auf unteren und mittleren Ebenen Vorbilder. Auch im Mittelbau werden daher mehr Frauen gebraucht – woher soll man sie sonst für die Spitze nehmen? Geschäftsführung und Betriebsrat sollten auch Zielquoten für den Mittelbau vereinbaren. Daimler und VW haben das schon

getan. Bei ZF gibt es bislang auch nur 8 – 9 Prozent Frauen in Führung. Daran will die Unternehmensführung jetzt arbeiten und mehr Frauen in Führung bringen. Richtig so!

Es wird Zeit. Ein Frauenanteil von nur 4 Prozent in den Deutschlands Vorständen ist ein Skandal angesichts von 52 Prozent Frauen in Deutschland. Schaffen wir viele weitere gute Beispiele für alle Frauen, auf allen Ebenen! Betriebsrätinnen: Ihr dürft mitbestimmen. Und ich weiß, ihr tut es und lasst nicht locker. Bei Personalauswahl und Personalentwicklung könnt ihr gezielt Frauen vorschlagen, ihnen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auf tun. Und Teilzeit soll kein Hemmnis für einen Aufstieg sein – Teilzeit in höheren Positionen ist bei uns noch fast undenkbar. Das muss besser werden. Also auf, Kolleginnen: redet mit den Beschäftigten! Macht Druck auf die Personaler! Seid unbequem!

Mein drittes Thema, Kolleginnen, ist die Vereinbarkeit. Wie soll man Kinder versorgen und zugleich arbeiten? Ich sage ganz bewusst „man“: Denn es gibt immer mehr Männer, die sich verantwortlich um ihre Kinder kümmern wollen.

Euer Ortsfrauenausschuss hat das ja mit seiner Fragebogenaktion in den großen Betrieben klar bestätigt. Das Ergebnis war: Männer wünschen sich mehr Teilzeit oder reduzierte Arbeitszeit. Frauen würden gerne mehr und flexibler arbeiten. Ein großartiges Ergebnis, Kolleginnen! Diesen Trend finde ich super! Denn das bedeutet auch gleichberechtigte Partnerschaften. Dass wir schon ein gutes Stück weg sind von den überkommenen Rollenbildern: Mann geht Geld verdienen, Hausfrau lebt von seinem Einkommen. Heute gibt es eben mehr Frauen, die ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge selbständig und unabhängig sichern wollen. Und mehr Männer, denen Vereinbarkeit auch wichtig ist.

Aber jetzt kommt trotz Frauentag etwas Wasser in den Wein. In jedem 5. Haushalt ist eine Frau Familienernährerin. Das oft notgedrungen, weil Kinderbetreuung fehlt und die Frau in einer besseren beruflichen Situation ist.

Arbeiten in einer Partnerschaft Mann und Frau Vollzeit bedeutet das noch nicht, dass beide gleichviel im Haushalt arbeiten. Frauen leisten im Schnitt täglich eine Stunde mehr im Haushalt als ihre Partner. Mit Kindern 1,5 Stunden mehr als Männer. Auch wenn Frauen in Führungspositionen sind. Vielleicht müssen wir auch öfter mal „loslassen“ können.

Die Zeit ist günstig: Auf der Suche nach Fachkräften haben die Arbeitgeber erkannt, wie wichtig die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist. Lasst uns die Gunst der Stunde nutzen! Lasst uns überall Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit abschließen!

Vereinbarkeit heißt ganz zentral: Regelungen zur Arbeitszeit. Familienfreundliche, planbare Arbeitszeiten. Keine Termine am späten Nachmittag. Flexiblen Wechsel in Teilzeit. So weit, so (mittel-)gut, aber damit nicht genug: Wir brauchen vor allem auch das verbindliche Recht, wieder auf Vollzeit zu erhöhen. Ohne dieses sind die schönen Teilzeitregelungen nichts wert. Denn wer traut sich schon, die Arbeitszeit zu reduzieren, wenn er oder sie fürchtet, hinterher in der Teilzeit-Falle hängen zu bleiben.

Die Unternehmenskultur muss familienfreundlicher werden. Kolleginnen: Die Arbeitszeitregelungen sind der härteste Teil der Vereinbarkeit. Da geht es ans Eingemachte. Eine Betriebs-KiTa ist oft leichter gebaut. Und hier kann ich ausnahmsweise mal die BILD-Zeitung von Montag zitieren:

„Arbeitgeber bieten lieber kostensparende Minijobs mit geringerem Gehaltsniveau an als Teilzeitmodelle.“

Vollkommen richtig erfasst! Und trotzdem und genau deswegen müssen wir an die Arbeitszeit ran. Schaffen wir ein Klima des Vertrauens! Redet offen mit den Beschäftigten über ihre Bedürfnisse! Unterstützt auch Väter, die in Teilzeit gehen wollen! Damit sie nicht diskriminiert und abgehängt werden.

Ein Baustein der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sind auch Sabbaticals. ZF hat eine Betriebsvereinbarung zu Sabbaticals abgeschlossen, MTU ist auf dem besten Weg. So gewinnen die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität. So kann man Auszeiten für familiäre Anliegen nehmen. Aber auch ohne familiären Anlass: Auch für Beschäftigte ohne Kinder wird so die Balance von Arbeit und Leben verbessert. Ein großartiger Erfolg, Kolleginnen! Ich wünsche mir viele Nachahmer.

Vereinbarkeit ist schließlich kein Mittel zum Zweck, um mehr Profit und mehr Leistungsdruck in die Arbeitswelt zu bringen. Im Gegenteil, wir wollen Stress reduzieren. Deswegen ist es auch gut, dass wir das Thema forcieren: Die Initiative für eine bessere Vereinbarkeit geht fast immer vom Betriebsrat aus. Allerdings haben erst 10% der Betriebe Regelungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Fehlen noch 90. Also auf, Kolleginnen! Ich bin sicher: gemeinsam schaffen wir das!

Ganz entscheidend ist eine vernünftige Kinderbetreuung. MTU hat seit Mai ein Kinderhaus mit der Option, die 40 Plätze zu erweitern. ZF hat Betreuungsplätze „eingekauft“, vielleicht erleben wir auch dort bald den Bau einer Betriebs-KiTa. Die ZF Geschäftsführung hat die Grundsteinlegung heute auf einer Pressekonferenz mit der IG Metall angekündigt. Ich finde es richtig, wenn

Betriebe dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten Nachwuchs und Job besser unter einen Hut kriegen.

Das sind wichtige und richtige Initiativen. Sie dürfen aber nicht dazu führen, dass sich die Politik ihrer Verantwortung entzieht. Wir brauchen eine bessere öffentliche Kinderbetreuung. In so einer hoch entwickelten Industriegesellschaft muss das besser gehen, als Deutschland es vormacht!

Das ist ja schon peinlich.

Ab August hat jedes Kind ab einem Jahr Anspruch auf einen Betreuungsplatz. Aber das könnte schwierig werden: Es fehlen noch stattliche 220.000 Plätze, und zwar ausschließlich in den alten Bundesländern. Und was hat die Koalition beschlossen? 2 Milliarden Euro in eine Herdprämie zu stecken. Na bravo! Kolleginnen, gestattet mir aus aktuellem Anlass den Spruch: „Lieber Pferde in der Lasagne als Esel an der Regierung!“

Entschuldigung, aber ich kann es nicht anders sagen: Das Betreuungsgeld ist einfach ein politischer Rückschritt für die Gleichstellung. Die Mehrheit der Bevölkerung war jedenfalls dagegen. Und ist es noch genauso. Kinder profitieren, wenn sie möglichst früh unter Gleichaltrige kommen. Mütter profitieren, wenn sie bald in den Beruf zurückkehren. Für ihr berufliches Weiterkommen, für ihre Alterssicherung.

Damit das klar ist, Kolleginnen: Ich habe großen Respekt vor jeder berufstätigen Mutter – sowie auch vor jeder Mutter, die ihre Kinder zuhause betreut. Ich will keiner Frau und keinem Mann vorschreiben, welches Lebensmodell das richtige ist. Ich will nur, dass sich jeder Mensch frei entscheiden kann. Für oder gegen Kinder, für oder gegen Karriere, für

Elternzeit, für Teilzeit, für Vollzeit. Und das schaffen wir erst, wenn genügend Betreuungsplätze da sind. Und wir schaffen es eben nicht, wenn wir Müttern fürs Daheimbleiben ein Taschengeld geben. Eine Alterssicherung können sie sich davon nämlich nicht kaufen. Und die Altersarmut ist sowieso schon vor allem ein Frauenproblem. Es ist höchste Zeit, dass wir gegensteuern.

Daher lehnt die IG Metall das Betreuungsgeld entschieden ab. Weg mit der Herdprämie!

Die Diskussion um die Gleichstellung der Homo-Ehe bringt gerade Schwung in die Familienpolitik. Das gefällt mir, denn ich bin immer für Vielfalt der Lebensmodelle. Brauchen wir das Ehegattensplitting auch für gleichgeschlechtliche Paare? Ich sage: Ja und Nein.

Denn das Ehegattensplitting belohnt die (Hetero-)Ehe, in der die Frau nicht arbeitet, mit Steuervorteilen. Wenn der Mann ein gutes Einkommen hat, lohnt sich für die Ehefrau eher das Zuhause bleiben oder ein Minijob. Gleichzeitig benachteiligt es Alleinerziehende oder Unverheiratete mit Kindern. Daher ist das Ehegattensplitting ungerecht und muss weg! So lange es aber noch existiert, soll es natürlich für alle gelten. Auch für gleichgeschlechtlich verheiratete Paare! Schluss mit der Diskriminierung! Gleiche Chancen für alle!

Liebe Kolleginnen, liebe Mitstreiterinnen, meine Forderungen folgen alle einem wesentlichen Ziel: eine gute Zukunftsperspektive für jede Frau.

Ich will, dass jede Frau eigenständig ihre Existenz sichern kann, und zwar im Betrieb. Ich will, dass jede Frau eine Karriere machen kann, wenn sie will.

Ich will, dass jede Frau eigenständig eine ausreichende Alterssicherung aufbauen kann. Rente wird im Erwerbsleben entschieden!

Ich will eine Vielfalt von Lebensentwürfen. Räumen wir mit veralteten Rollenbildern auf! So lange die Wickeltische nur in den Frauentoiletten stehen, sind wir nicht am Ziel.

Darum lasst uns gemeinsam für unsere Ziele streiten:

1. Gerechte Bezahlung
2. Echte Chancengleichheit
3. Und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Kolleginnen, lasst uns für die Gleichheit der Geschlechter kämpfen. Lasst uns mehr Frauen für die IG Metall gewinnen. Das haben wir 2012 nach vielen Jahrzehnten zum ersten Mal geschafft. Wenn das kein gutes Omen ist. Also: Lasst uns heute Zeichen für morgen setzen: selbstbewusst, stark und mutig! Nutzt dazu auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Wir befragen über 2 Millionen Beschäftigte zu den Themen Arbeitszeitwünsche und Vereinbarkeit. Wir brauchen viele starke Stimmen von Frauen! Also: Beteiligt euch an unserer Befragung.

Ich danke Euch fürs Zuhören.
Jetzt lasst uns zusammen feiern.

Vielen Dank!