

Mündlicher Bericht zur

9. Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft NGG

26.10.2007 in Erkner

Michaela Rosenberger

„Hey Boss, ich brauch´ mehr Geld!“

Wir alle erinnern uns noch an dieses Lied, dass der Supermacho Gunther Gabriel geträllert hat, und so manch eine von uns Frauen hat sicherlich gedacht, stimmt, ich auch! Aber kriegen wir es auch?

23 Prozent beträgt die Entgeltkluft zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Das heißt, Frauen verdienen in vergleichbaren Positionen und bei gleicher Arbeitszeit fast ein Viertel weniger als Männer. Das trifft auch auf unsere Branchen zu:

Im Gastgewerbe zum Beispiel liegen Köchinnen mit 1.505 Euro rund 360 Euro hinter ihren Kollegen zurück; sie erhalten damit nur knapp 81 Prozent, was im Übrigen nicht an den Tarifverträgen liegt, sondern daran, dass die Männer mehr bezahlt bekommen. Insgesamt verdienen Frauen auch im Gastgewerbe laut Statistischem Bundesamt 22 Prozent weniger als Männer.

Im Ernährungsgewerbe und in der Tabakverarbeitung sieht es noch düsterer aus: hier beträgt die Abweichung sogar 23,5 Prozent. Zahlen in Euro belegen das noch besser: 2005 verdienten Männern durchschnittlich 2839 Euro, Frauen lagen bei 2121 Euro. Das ist eine Differenz von 718 Euro monatlich für die gleiche Arbeit.

Die amerikanische Ökonomin und Rechtsanwältin Helen Mees hat dafür verschiedene Gründe ausgemacht. Sie hat aber auch auf den volkswirtschaftlichen Schaden dieser Ungleichbehandlung hingewiesen:

Demnach haben Ökonomen des Internationalen Währungsfonds berechnet, dass das sog. „Gender-Gap“, also die Geschlechterlücke, die Weltweit jährlich Milliarden Euro an Wirtschaftswachstum kostet. Ein Querschnitt durch 40 arme und reiche Länder zeigt demnach, dass zwischen dem wirtschaftlichen und sozialen Status von Frauen und dem Wirtschaftswachstum ein Zusammenhang besteht.

Im Unicef-Bericht „Zur Lage der Kinder in der Welt 2007“ heißt es, dass Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau eine doppelte Dividende abwirft: Gesunde und gebildete Frauen ziehen auch gesunde und gebildete Kinder groß. Es ist logisch. Laut Unicef fühlen sich Frauen in höherem Maße als Männer für den Haushalt verantwortlich - das können wir, glaube ich, alle bestätigen - und – so Unicef – sie geben auch mehr Geld für Nahrung, Medikamente und die Bildung ihrer Kinder aus. Ja, und welche Schlussfolgerung zieht Unicef nun daraus?

Unicef sieht nun die Lösung für Entwicklungsländer darin, Frauen für Haushalt und Kindererziehung verantwortlich zu machen.

Bei uns ist das bereits so, und genau darin liegt bei uns in Deutschland die Ursache für das Problem: wir brauchen nämlich keine Pflege des traditionellen Rollenbildes der Frau, im Gegenteil, es muss verändert werden. Wenn wir die Wirtschaftskraft von Frauen fördern, können wir auch ein größeres Wirtschaftswachstum erzielen. Die Asiaten übrigens haben das längst erkannt. Vor allem in China haben sich Frauen zum

globalen Wirtschaftsmotor entwickelt – die asiatischen Volkswirtschaften nutzen die weiblichen Ressourcen viel stärker als wir es in Europa tun. Das zeigt sich dann auch eindrucksvoll in der Präsenz von Frauen im Top-Management. Man mag es kaum glauben, aber auf den Philippinen finden sich in fast 90 Prozent der Unternehmen Frauen in Top-Positionen wieder.

China, Indonesien, Taiwan liegen nur knapp dahinter. Und selbst in Indien, wo fast 40 Prozent der Frauen Analphabetinnen sind, gibt es mehr Frauen in Spitzenfunktionen als bei uns in Deutschland.

Wir haben zurzeit die am besten ausgebildete Frauengeneration; aber nur 7,5 Prozent finden sich in den Vorstandsetagen der Dax-Unternehmen wieder. Einen Grund dafür sieht Helen Mees darin, dass die männliche Dominanz am Arbeitsmarkt wie ein Kartell funktioniert, das diese hoch qualifizierten Frauen von Spitzenfunktionen fern hält. Man kann auch sagen, die Netzwerke unter den Männern funktionieren einfach besser.

Ein weiterer Grund ist die traditionelle Rollenteilung zwischen Männern und Frauen. Spätestens wenn sich die 1. K-Frage, die Kinder-Frage, stellt, folgt die zweite K-Frage, die Küche, auf dem Fuß. Das hat ganz erheblich zu tun mit der finanziellen Situation der Familien und mit der ungerechten Entlohnung von Frauen. Solange Männer mehr verdienen als Frauen, ist es wirtschaftlich sinnvoller, wenn die Frau zu hause bleibt oder ihre Arbeitszeit reduziert. Daran wird das Elterngeld, so wichtig und richtig die Umstellung vom Erziehungsgeld zum Elterngeld als Lohnersatz auch ist – nur wenig ändern. Nach einem Jahr bzw. 14 Monaten Elterngeldbezug steht doch das nächste Problem an: wohin mit dem

Kind, wenn Mutter **und** Vater arbeiten wollen? Die eklatante Unterversorgung mit Betreuungsplätzen in Deutschland zwingt die Eltern zu der Entscheidung, dass nur ein Elternteil berufstätig bleiben kann – und das ist dann natürlich überwiegend der Mann.

Kein Wunder also, dass diese Situation das gesellschaftliche Rollenbild von Frauen prägt, sowohl für Männer wie auch für viele Frauen. Das macht es natürlich Frauen, die beides wollen – nämlich Beruf und Kinder – umso schwerer, einen eigenen Weg zu gehen.

Eine Umfrage unter Abiturientinnen bestätigt das:

Die eine Gruppe würde für Kinder auf eine eigene Karriere verzichten.

Die andere Gruppe ist überzeugt, dass sich Familie und Beruf nur schwer vereinbaren lassen und plant ihre Zukunft zunächst ohne Kinder.

Beide Gruppen unterstellen dabei, dass der Vater keine Hilfe für die Lösung ihres Vereinbarkeitsproblems darstellt. Dabei hat doch eine Studie des Frankfurter Institutes für Sozialforschung herausgefunden, dass die meisten Männer für Aufgabenverteilung sind. Sie bezeichnen sich als partnerschaftlich und dem Kinde zugewandt. Zu dumm nur, dass ihr Job ihnen leider nicht die nötige Zeit lässt, sodass die Arbeit dann eben doch an uns Frauen hängen bleibt.

Es gibt allerdings erste Hoffnungen, liebe Kolleginnen. Auswertungen über die Inanspruchnahme des neuen Elterngeldes zeigen, dass der Anteil Väter im Verhältnis zum Erziehungsgeldbezug steigt. Immerhin kommen im ersten Halbjahr 2007 von 200.000 Anträgen bereits 8,5 Prozent von Männern. Bleibt nur noch die spannende Frage, ob sie nur die obligatorischen zwei Papa-Monate dann nehmen oder wie hoch der Zeitanteil der Väter dann tatsächlich ist.

Es kann doch nicht sein, Kolleginnen und Kollegen, dass sich Frauen zwischen "entweder Karriere oder Kinder" entscheiden müssen. Natürlich freut es mich, wenn ich die neue, junge Frauengeneration sehe. Der Spiegel hat sie in diesem Jahr wie folgt beschrieben, ich zitiere: „Sie sind pragmatischer als ihre Mütter, sie sind ehrgeiziger, zielstrebig, gebildeter als die Männer. Sie glauben nicht mehr an die Versorgung durch die Ehe, sondern an den Erfolg.

Eine junge Frauengeneration macht sich auf den Weg an die Macht – und lässt die Männer hinter sich.“ Soweit der Spiegel; und es mag sein, dass es so ist. Diese jungen Frauen werden dann Pilotin, sie werden Nautikerin, sie werden Ingenieurin, vielleicht Bundeskanzlerin, – sie haben keine Angst mehr vor Männerdomänen – jedenfalls so lange nicht, bis sie die eben schon erwähnten männlichen Seilschaften zu spüren bekommen. Es sind die Frauen, die sich für die Karriere und gegen die Kinder entscheiden (müssen!).

Und dann gibt es aber noch die anderen jungen Frauen, das sind die, die nach der Schule in die Ausbildung gehen; die dann wieder im klassischen Rollenbild landen: Arzthelferin, Krankenschwester, Friseurin, Hotelfachfrau, Sekretärin, Verkäuferin; mit Sicherheit nicht weniger selbstbewusst als ihre akademischen Geschlechtsgenossinnen, aber schon viel früher mit der Realität konfrontiert. Denn diese typischen Frauenberufe, die ich eben aufgezählt habe, gehören immer noch zu den 10 nachgefragtesten Berufen von jungen Frauen überhaupt, und das sind im Übrigen auch die Berufe, die im Ranking der Bezahlung am schlechtesten dastehen. Wie bitte soll denn eine junge Frau, die als Zahnarzthelferin rund 1500 Euro brutto verdient, und das ist schon viel

in diesem Beruf, wie soll die denn später mal von ihrer Rente leben können? Meine Nichte, die ist Zahnarzthelferin, hat mir letztens erklärt, dass ihr ganz klar sei, dass sie später einmal heiraten wird, um die Frage der Versorgung für sich zu lösen...- wir leben im Jahr 2007!!!

Und noch ein paar Fakten: Von 4,5 Millionen Teilzeitbeschäftigten sind 84 Prozent weiblich oder um es anders auszudrücken: lediglich 5 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer arbeiten Teilzeit, aber 32 Prozent der Frauen.

2006 gingen 4,85 Millionen Menschen einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach, fast 70 Prozent davon waren Frauen. Und auch bei den Arbeitslosen sind es die Frauen, die schwerer wieder in Arbeit kommen als die Männer. Erstmals seit 14 Jahren ist der Frauenanteil bei den Arbeitslosen auf über 50 Prozent gestiegen, genau gesagt auf 51,1 Prozent bei insgesamt abnehmenden Arbeitslosenzahlen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
wir sind es den Frauen schuldig, ihnen die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt zu verschaffen wie den Männern, das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit, eine eigenständige soziale Sicherung und das heißt auch: sie müssen bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten. Wir brauchen vor allem für die Frauen, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen leben, den gesetzlichen Mindestlohn und wir werden alles tun, damit es diesen Mindestlohn auch in diesem Land bald geben wird.

Oder muss es erst soweit kommen, wie unser Kollege Detlev Hensche auf dem Arbeitszeitkongress träumte, damit sich etwas ändert. Ich zitiere ihn gerne. Sein Traum:

*„Gestattet, dass ich euch von einem Traum berichte, einem Traum, der als Albtraum begann, doch beinahe paradiesisch endete. Ich träumte:*

*Über Nacht haben alle Frauen das Land verlassen. Doch sie haben die schreienden Kinder in ihren Wiegen zurückgelassen, die quengelnden Schulkinder, die ihre Schularbeiten nicht machen, den Opa im Lehnstuhl, den Großonkel im Rollstuhl.*

*Ich wurde in einem 1. Akt Zeuge einer Betriebsratssitzung. Der Betriebsrat war 3 Wochen nach dem Exodus der Frauen natürlich frauenfrei, dafür befasst mit Themen, die vor drei Wochen noch als „Gedöns“ und frauentypisch abgetan wurden. Auf der Tagesordnung stand obenan die Forderung nach sofortiger Einrichtung eines Betriebskindergartens.*

*TOP 2 betraf die Neuordnung von Schichtzeiten und allgemeinen Arbeitszeiten: Arbeits- und Schichtzeiten sollten den Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen angepasst werden.*

*Ein weiterer Tagesordnungspunkt betraf die Umkehrung flexibler Arbeitszeiten: Im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit sollte man (weil man es nicht hört: man mit nn) das Recht haben, die Arbeit vorzeitig zu verlassen, später zu kommen und an mindestens 30 Tagen im Jahr bezahlt frei zu nehmen.*

*Es dauerte übrigens nicht lange, bis sämtliche Betriebsratsforderungen erfüllt wurden.*

*Die Themen Überstunden und Arbeitszeitverlängerung verschwanden spurlos von der Tagesordnung, da die Beschäftigten weder in der Lage noch Willens waren, länger als vereinbart im Betrieb zu arbeiten.*

*2. Akt: Sitzung einer gewerkschaftlichen Tarifkommission.*

*Die erste Forderung für die bevorstehende Tarifverhandlung bezog sich darauf, endlich das uneingeschränkte Recht auf Teilzeit zu verwirklichen, im Manteltarifvertrag bezahlte Freistellungen zur Pflege erkrankter Familienangehöriger zu verankern und die Arbeitszeit zu verkürzen.*

*Zugleich erhob die Kommission einstimmig die Forderung, die Entgelttarifverträge zu überarbeiten: Im Rahmen der Eingruppierung sollen Elternzeiten und ähnliche Sozialzeiten zu Höhergruppierungen führen. Desgleichen sollen sämtliche Eingruppierungsmerkmale um soziale Kompetenzen angereichert werden.*

Der Traum geht noch weiter, aber ich komme jetzt zum 5. Akt, dem letzten Akt, *Sitzung des Bundestages.*

*Wenige Wochen, nachdem die Frauen das Land verlassen haben, beschließt der Bundestag auf gemeinsamen Antrag der Fraktionen der SPD und der Linkspartei, einen gesetzlichen Mindestlohn in einer ersten Stufe in Höhe von 7,50 Euro einzuführen. Der Bundestag befasst sich des Weiteren mit einer Rentenreform, die den Namen „Reform“ auch wirklich verdient. Das allgemeine Rentenalter wird auf 60 Jahre*

*herabgesetzt, allerdings mit der Option, bis zum 72. Lebensjahr zu arbeiten, weil anders die anfallende Arbeit auf der Basis einer 30-Stunden-Woche gar nicht zu bewältigen ist.*

*Allerdings wird nicht mehr der vorzeitige Rentenbezug mit Abschlägen bestraft, sondern der spätere Rentenbezug mit Zuschlägen belohnt. Selbstverständlich werden Qualifizierungs- und Väterzeiten als Versicherungsjahre rentenrechtlich voll anerkannt. Im Vätergesetz wird pro Kind eine Auszeit von bis zu 3 Jahren festgelegt, die zur Hälfte vom Arbeitgeber, zur Hälfte vom Bund finanziert wird, und zwar auf der Basis des vorangegangenen Durchschnittseinkommens."*

Soweit Detlev Hensche.

Wir sind da etwas bescheidener. Wir wären schon zufrieden, wenn erst einmal der Staat für den bedarfsgerechten Ausbau aushäusiger Betreuungsplätze sorgen würde. Das wäre ein echter Beitrag zur Vereinbarkeit, und in diesem Punkt hat die Ministerin von der Leyen unsere volle Unterstützung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Frühjahr hat die Koalition mit großer Mehrheit und gegen den entschiedenen Protest der Gewerkschaften die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre beschlossen. Gerade an diesem Wochenende findet in Hamburg der Bundesparteitag der SPD statt. Dort wird sicherlich die eine oder andere Korrektur diskutiert - die Rede ist

zum Beispiel von einem Bonus für über 60-Jährige - an der Erhöhung selbst werden aber auch die Genossen nicht rütteln.

Die Rentenreform, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist in Wirklichkeit eine große Mogelpackung. Wer kann schon bei den heutigen Arbeitsbedingungen bis 67 Jahre arbeiten? Und wo, bitte schön, sind die Arbeitsplätze für die Älteren? Die Arbeitslosenstatistiken in der Altersgruppe der über 50-Jährigen zeigen, dass Deutschland innerhalb der EU einen blamablen Spitzenplatz einnimmt. Und darum ist diese Rentenreform nichts weiter als eine weitere Rentenkürzung. Sie ist aber insbesondere für Frauen bitter, denn

- die Rentenleistungen an Frauen sind vor allem im Westen gering. Weitere Abschläge, und die sind für alle, die nicht bis 67 arbeiten können, vorprogrammiert, werden zu noch niedrigeren Renten führen;
- das Sicherungsmodell für Frauen, die sich auf die Altersversorgung ihres Ehemannes verlassen haben, wird weiter abgeschmolzen, denn Witwenrenten gibt es zukünftig erst ab dem 47. Lebensjahr und nicht wie bisher ab dem 45;
- und über die Regelung, dass immerhin noch ein abschlagsfreier Zugang zur Rente nach 45 Beitragsjahren möglich sein sollte, darüber können Frauen doch wirklich nur lachen. Schließlich erreichen zurzeit etwa 7 Prozent der Frauen die erforderlichen Versicherungsjahre und auch bei den Männern, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist es nur ein knappes Drittel.

Mein Fazit lautet daher:

Die Rente ab 67 wird die weibliche Altersarmut noch weiter erhöhen. Sie benachteiligt in Teilen insbesondere Frauen und verstößt daher auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Und, liebe Kolleginnen, wir brauchen endlich eine eigenständige Alterssicherung für Frauen.

Am 1. April dieses Jahres trat die wohl umstrittenste aller Reformen in Kraft, nämlich die Reform der gesetzlichen Krankenversicherung. In der Öffentlichkeit wurde diese, übrigens vierzigste!!, Reform der Krankenversicherung seit Ende der siebziger Jahre als ein Streit um Bürgerversicherung kontra Kopfpauschale, private gegen gesetzliche Krankenversicherung wahrgenommen. In der Tat standen fast ausschließlich Fragen der Kostendämpfung und Beitragsstabilität im Mittelpunkt. Gänzlich außen vor blieb die Geschlechterperspektive. Ich will das an einigen Beispielen kurz skizzieren:

- ein Vergleich der Art des Krankenversicherungsschutzes nach Geschlecht macht deutlich, dass Frauen zu einem höheren Anteil gesetzlich versichert sind als Männer. Ursachen hierfür sind u. a. die niedrigeren Einkommen von Frauen, sodass es für sie gar keine Wahl zwischen Privater und Gesetzlicher gibt. Das ist insbesondere auch deshalb ein Problem, weil sich die medizinische Versorgung in Deutschland immer mehr zu einer Zwei-Klassen-Medizin entwickelt, und damit sind Frauen davon stärker betroffen.
- Selbst dann, wenn Frauen privat versichert sind, zahlen sie höhere Beiträge als Männer bei vergleichbaren Einkommen, weil es nach wie vor keine Unisex-Tarife gibt. Dies führt übrigens häufig auch

dazu, dass Ehemänner für sich selbst die private Krankenversicherung wählen, während die Gattin gesetzlich versichert ist. In diesen Fällen sind dann natürlich auch die Kinder bei der Mutter mitversichert, kostenlos und zu Lasten der Solidargemeinschaft.

- Außerdem stellt sich die Frage, ob die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnerinnen und Ehepartnern eigentlich noch zeitgemäß ist. Ich sage: nein. Das Modell war ursprünglich einmal als Familienförderung eingeführt worden, aber es kommt als Subventionierung auch kinderlosen Ehepaaren zugute. Ich meine daher, es ist an der Zeit, hier eine echte Reform zu starten und auch in der Krankenversicherung die eigenständige Sicherung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen.

Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, damit noch nicht genug der Reformen. In der letzten Woche hat das Kabinett den Gesetzentwurf für eine Reform der Pflegeversicherung beschlossen.

Zentrale Elemente sind eine Anhebung des Beitragssatzes um 0,25 Prozentpunkte und eine Stärkung des Grundsatzes „ambulante vor stationärer Pflege“ durch Anhebung des Leistungssatzes, Einführung von Pflegeberatung und Aufbau von Pflegestützpunkten. Außerdem soll eine sechsmonatige Pflegeauszeit eingeführt werden. Mit der Forderung nach bezahlter Freistellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnte sich die Ministerin im Kabinett nicht durchsetzen.

Aus Sicht der Gewerkschaften ist die Einführung der Pflegeauszeit zu begrüßen – wir haben sie auch so gefordert. Allerdings fehlt es an einem Rechtsanspruch auf Teilzeit für die Dauer der Pflege für die Beschäftigten, die ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben wollen oder können.

Wir halten auch die Pläne von Ulla Schmidt, eine Freistellung von 10 Arbeitstagen mit Entgeltfortzahlung für akute Fälle einzuführen, für absolut richtig. Jede und jeder, die schon einmal in einer solchen Notsituation war, kann das nachvollziehen. Die Weigerung der CDU/CSU ist deshalb kurzsichtig und völlig unverständlich.

Insgesamt zielen die Reformansätze auf eine Stärkung der häuslichen Pflege ab. Und da sehen wir dann doch die Gefahr, das sie zu Lasten der Frauen gehen, und zwar in jeder Hinsicht: die meisten pflegenden Angehörigen sind Frauen, die meisten professionellen Pflegekräfte sind Frauen, und die meisten Pflegebedürftigen selbst sind ebenfalls Frauen. Wir werden und müssen uns daher auch weiter kritisch mit diesem Thema auseinandersetzen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir werden morgen über einen Antrag debattieren, der die Abschaffung des Ehegattensplittings zum Ziel hat. Im Gegensatz zur Politik, die das bestehende Modell, das es seit 1958 gibt, nur umbauen möchte zu einem Familiensplitting, wollen wir einen echten Systemwechsel in der Einkommensbesteuerung.

Die konservativen Kräfte halten vehement am Splittingssystem fest, weil es zum einen die Ehen begünstigt, in der nur ein Partner arbeitet und zum anderen durch die Steuerprogression den Gutverdienenden den größten Steuervorteil bringt. Übrigens: zu den größten Profiteuren dieses Systems zählen daher unter anderem die Politiker selbst!

Ich will das mit einigen Zahlen verdeutlichen:

- Das Deutsche Institut für Weltwirtschaft (DIW) hat errechnet, dass der Splittingvorteil den Staat jedes Jahr 22 Milliarden Euro kostet; davon gehen knapp 60 Prozent an Einverdienst-Ehen, 43 Prozent kommen Kinderlosen zugute. Im Vergleich: die Erhöhung der Bezugsdauer im ALG 1 für ältere Arbeitslose würde den Staat dann nur 800 Millionen Euro kosten.
- 93 Prozent des Splittingvorteils gehen in den Westen, nur sieben Prozent gehen in den Osten.
- 83 Prozent der Steuerpflichtigen mit Steuerklasse drei sind Männer, aber fast 90 Prozent der Frauen haben die Steuerklasse fünf.

Das bedeutet im Ergebnis nichts anderes, als dass Ehefrauen für ihre Männer Steuern zahlen. Sie haben durch die überproportionale Besteuerung nicht nur das geringere Nettoeinkommen, sondern werden dadurch bei Lohnersatzleistungen, die sich am Nettoverdienst orientieren, wie zum Beispiel dem Arbeitslosengeld, Krankengeld oder auch Elterngeld ein zweites Mal benachteiligt.

Damit diese Ungleichbehandlung beseitigt wird, muss endlich das Ehegattensplitting zugunsten einer Individualbesteuerung abgeschafft werden. Die Steuermehreinnahmen, die es dadurch gäbe, könnten wunderbar außerhalb des Steuersystems wesentlich effektiver eingesetzt werden für Kinder und Familien, zum Beispiel für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was haben sie nicht getönt, die konservativen Politiker, die Wirtschaftsverbände und die Arbeitgeber:

- „das ist der Untergang der deutschen Wirtschaft
- ein Bürokratiemonster, das Unmengen kosten wird
- und auf die Gerichte wird eine wahre Klageflut zukommen.“

Gemeint ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – kurz AGG. Seit 14 Monaten ist es nun in Kraft - die Welt ist nicht untergegangen und die Aufregungen haben sich gelegt.

Keine Klagewellen, aber Mut zur Klage, wenn gegen das Gesetz so eklatant verstoßen wird, wie in dem Fall der Süderelbe GmbH, wo die Frauen für gleiche Arbeit deutlich schlechter bezahlt werden als die Männer.

Dafür floriert dann aber das Beratungsgeschäft: mit den zum Teil mutwillig verunsicherten Arbeitgebern lässt sich gut Geld verdienen, so dass Unternehmensberater bereits komplette AGG-Vorsorge-Pakete

anbieten. Und das führt dann tatsächlich zur Kostensteigerung für die Unternehmen.

Das ganze hat aber auch ein Gutes: Unternehmen überprüfen so ihre Praktiken, und das hat der Gesetzgeber auch so gewollt. Sie erfahren zwar einerseits in diesen Beratungen, was genau das gesetzlich verlangte Mindestmaß an präventiven Maßnahmen gegen Diskriminierungen ist, andererseits ist es aber zu begrüßen, wenn Unternehmen dadurch zum Beispiel ihre Einstellungspraxis hinterfragen oder diskriminierende Entgeltregelungen beseitigen.

Wir müssen aber auch die Schwachpunkte des AGG sehen:

Da ist zum einen das fehlende Verbandsklagerecht. Es wäre eine wichtige Unterstützung für die Betroffenen, damit sie nicht durch eine eigene Klage ihr Arbeitsverhältnis gefährden müssen.

Ein weiterer Schwachpunkt ist die Beweislastverteilung im AGG, die zu Ungunsten der Betroffenen verschärft wurde. Der Kündigungsschutz wurde sogar entgegen den Vorgaben der EU zum Diskriminierungsschutz gänzlich herausgenommen.

Und darum, liebe Kolleginnen und Kollegen, sage ich ganz deutlich: das Thema Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft ist für uns nicht vom Tisch; wir halten trotz AGG an dieser Forderung fest.

Große Ereignisse, liebe Kolleginnen und Kollegen, werfen bekanntlich ihre Schatten voraus. Während wir heute und morgen unsere Bundesfrauenkonferenz durchführen, sind wir schon damit beschäftigt, den nächsten Gewerkschaftstag vorzubereiten. Und da kommt im nächsten Jahr auf unsere NGG eine neue Herausforderung zu: die Umsetzung der neuen Wahlordnung.

Die Wahlordnung wurde 2006 vom Hauptvorstand beschlossen. Grundlage dafür ist der Beschluss des Gewerkschaftstages 2003, in der NGG die Minderheitengeschlechtsquote beschlossen hat und einzuführen war. Das Prinzip kennen wir alle bereits von den Betriebsratswahlen. Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, NGG ist kein Betrieb. Im Gegenteil, wir sind eine lebendige, wir sind eine dezentrale Organisation. Die Wahlen für Funktionen, wie zum Beispiel im Hauptvorstand oder in den Landesbezirksvorständen, finden weder zeitgleich noch am selben Ort statt. Die Wahlen müssen daher sehr gut vorbereitet und koordiniert werden.

Eigentlich ist das nichts Neues. Geplant und vorbereitet wurden unsere Wahlen schon immer. Wir haben Kriterien wie Regionen, Ortsstellen und Branchen, wir haben große und kleine Betriebe usw. in unsere Planungen einbezogen. Jetzt kommt noch die Geschlechterquote dazu.

Ich bin überzeugt, dass wir das schaffen. Vor allem sollten wir mit dem Wissen daran gehen, dass wir Neuland betreten und beim ersten Mal auch Erfahrungen sammeln müssen. Wichtig ist heute nur eines: die Gremien werden weiblicher und das ist gut für unsere NGG!

Damit das auch gelingt, liebe Kolleginnen, kommt es auch auf Euch an: macht mit, kandidiert für die verschiedenen Funktionen, die zu besetzen sind:

- das sind die Delegierten zur Regionskonferenz, zur Landesbezirkskonferenz und zum Gewerkschaftstag
- das sind die Vorstände auf Regions-, Landesbezirks- und Hauptvorstandsebene
- und dazu gehören Gremien wie Beirat, Revisoren und Personengruppen.

Das ist eine Vielzahl von Mandaten, und da ist doch für jede etwas dabei sein. Und, noch eine weitere Bitte: schaut euch um. Jede kennt eine andere Kollegin, die es machen könnte; redet mit den Kolleginnen, überzeugt sie und schlägt sie vor. Und vor allem aber: geht hin zu den Veranstaltungen, mischt euch ein und wählt mit.

Denn das Argument - „die Frauen wollten ja nicht“ - das wollen wir nicht von unseren Kollegen hören.

Da ist mir dann aber auch gar nicht bange, wenn ich mich hier heute umschaue und euch hier sehe. Und dann haben wir auch noch unser neues NGG-Buch mit vielen Geschichten über tolle Frauen. Wenn es dann doch mal hakt mit der Motivation, schenkt der Kollegin doch einfach mal das Buch; sie wird dann die Geschichten lesen und merken, es gibt nichts, aber auch gar nichts, was Frau nicht auch kann - sie muss es einfach nur tun.

Darum, liebe Kolleginnen und Kollegen, können wir ganz selbstbewusst sagen:

Ohne uns Frauen geht nichts!

Ich wünsche uns eine gute, eine spannende Konferenz mit anregenden Diskussionen, auch in den Arbeitsgruppen, und guten Ergebnissen.

Ich danke euch fürs Zuhören.