

## **Internationaler Frauentag**

**08. März 2012**

**im *Kulturzentrum BÜZ***

**am Johanniskirchhof in Minden**

**„Chancengleichheit für Frauen? – Die richtigen Zeichen setzen!“**

Liebe Anne Braszeit, liebe Frauen,  
werte Gäste,

vielen Dank für die Einladung und der damit verbundenen Möglichkeit, hier und heute anlässlich dieses so bedeutenden Tags der internationalen Frauenbewegung zu Ihnen sprechen zu dürfen.

Wie jedes Jahr hat der DGB in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle, dem Frauen- und Gleichstellungsausschuss der Stadt Minden und unserem Gastgeber, dem BÜZ, die heutige Veranstaltung ermöglicht und das Rahmenprogramm organisiert.

Dafür gebührt Euch unser aller Respekt und Anerkennung. Herzlichen Dank dafür.

Liebe Gäste,

vor nunmehr 101 Jahren, am 19. März 1911, wurde der erste Internationale Frauentag gefeiert. Die ersten Internationalen Frauentage standen vor allem unter den Vorzeichen des allgemeinen, freien und unmittelbaren Wahlrechts für Frauen. Gegen niedrige wie ungleiche Löhne und unzumutbare Arbeitsverhältnisse. Und in dem Kampf gegen Krieg, für den Frieden und für die Völkerverständigung in Europa.

Erstmalig am 8. März 1975 richteten die Vereinten Nationen einen Internationalen Frauentag aus, der zwei Jahre später dann von der UN-Generalversammlung mit diesem festen Märzdatum etabliert wurde.

Insbesondere auf rechtlicher Ebene wurde seit dem viel verbessert. Rein praktisch müssen noch viele Hürden beseitigt werden. Eine echte Gleichstellung ist noch Zukunftsmusik.

Auch bei uns gibt es nach wie vor offene wie verdeckte ungleiche Behandlung und Ausbeutung. Während in Sachen Bildung und Hochschulabschlüsse die Mädchen mittlerweile die Jungs überholt haben, stoßen sie beim Aufstieg gerade in Unternehmen nach wie vor gegen eine gläserne Decke.

Wahrlich gibt es dort geringe Veränderungen. Das Geschlechterverhältnis in den Vorständen liegt laut einer Mitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom Dezember letzten Jahres bei den dort untersuchten DAX-Unternehmen bei 97 % Männern zu gerade einmal 3 Prozent Frauen. Dazu später mehr.

Neben den ungleichen Chancen des beruflichen Aufstiegs gibt es keine gerechte Entlohnung nach dem Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Gerade bei Frauen gibt es viel prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit Minijobs und teils erzwungener Teilzeit durch Abschaffung von Vollzeitstellen, oft in Verbindung mit unzureichender Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu verbinden.

Das schafft eine Generation von Frauen in Altersarmut, die wir durch die Politik der 1970er Jahre eigentlich dauerhaft überwunden glaubten. In keinem anderen europäischen Land ist das Lohngefälle so groß wie in Deutschland. Vollbeschäftigte Frauen verdienen durchs. 21,6 % weniger als Männer !

Da kommen wir mit Sonntagsreden, Appellen, Initiativen und Absichtserklärungen auf absehbare Zeit nicht weiter.

Liebe Anwesende,

*Chancengleichheit für Frauen? Die richtigen Zeichen setzen!* heißt die bewusst rhetorisch gestellte Frage.

Die Regelungen zur Gleichstellung müssen, ohne dass ich hier Leistungen der vergangen 13 Jahre mit dem Landesgleichstellungsgesetz damit in Frage stelle, künftig noch verbindlicher und konkreter ausformuliert sein.

Ein Anreizsystem funktioniert nur, wenn es spürbare positive oder negative Sanktionen mit sich bringt. Was z. B. bei der Gremienbesetzung erfolgreich war kann bei Frauen für Führungspersonen doch nicht falsch sein, wie uns die männlichen Skeptiker und Frauen aus wirtschaftsliberalen und politisch konservativen Kreisen weismachen wollen. Deshalb brauchen wir die Quote !

**Papier ist geduldig. Wir sind es nicht.**

Im Jahr 1999, ich erwähnte es bereits, trat für den öffentlichen Dienst das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz in Kraft. Das Gesetz setzte von vornherein dabei auf die Frauenförderung und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Heute möchte ich den Focus auf 9 zentrale Knackpunkte lenken.

Das ist zum einen die **Beschäftigungssituation.**

Insgesamt beträgt der Frauenanteil in NRW – **56,2%**. In den meisten Ressorts steigt der Frauenanteil nicht nur durch altersbedingte Abgänge sondern auch durch eine veränderte Einstellungspraxis. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies durch die hohe Präsenz von Frauen im Schuldienst geprägt ist. Die hohe Teilzeitquote von Frauen, **83,3 %**, ist nicht nur hinderlich bei der beruflichen Entwicklung, sondern wirkt sich auch finanziell negativ in der Zukunft aus.

Infolge der demografischen Entwicklung sind noch mehr Anstrengungen bei der Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte notwendig.

Wir brauchen eine Ergänzung des Dienstrechts für effektivere Rahmenbedingungen und Beurteilungsregelungen zur aktiven Frauenförderung.

Die Forderung nach mehr Frauen in **Führungspositionen** bedeutet mehr Repräsentanz auch mehr Teilhabe an der Gestaltungs- und Entscheidungsmacht. Mit löblicher Ausnahme in den Grundschulen, sind Frauen in knapp 2/3 der Dienststellen unterrepräsentiert. Die von der EU geforderte Erhöhung ist ein Gleichstellungs- und Demokratiegebot. Machen wir uns nichts vor, liebe Frauen. Die Selbstverpflichtung der Wirtschaft, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, sind - gelinde gesagt - eine Farce!

Die in Brüssel für Gleichstellung zuständige EU-Justizkommissarin Vivianne Reding, denkt nun über die gesetzlich verbindliche Quote im Top-Management nach. Denn sonst dauert es in den Cheftagen sicher noch vierzig Jahre bis zur echten Gleichstellung. So lange können und wollen wir nicht warten. Mit Ausnahme der schwarz-gelben Regierungskoalition in Berlin. Denn allen Eurometer-Umfragen zum Trotz sind Bundesfamilienministerin Kristina Schröder und der Koalitionspartner FDP strikt dagegen. Das haben sie heute aktuell im Bundestag wieder betont!

Wenn Frauen in Führungsposition sind, dann in der Regel in Vollzeit. Teilzeitbeschäftigte laufen immer Gefahr kalt und schnell abserviert zu werden. Die bestehenden Instrumente wie flexible Arbeitszeitmodelle, Tele- und home-Arbeit sowie mobiles Arbeiten haben sich bewährt. Doch beim Führen in Teilzeit, job-sharing und ähnlichem erscheinen weitere Pilotprojekte unumgänglich. Wir brauchen weitere Vorbilder bei der gleichzeitigen Familien- und Sorgearbeit, die ein ausgewogenes Nebeneinander von Berufs- und Privatleben wertschätzen. Hier ist die seitens des Landes anstehende Reform des öffentlichen Dienstrechts eine Chance, die es zu nutzen gilt.

In Sachen **Frauenförderpläne** ist es erfreulich, dass diese nun breit Akzeptanz gefunden haben. Doch hier müssen die Potentiale der Personalentwicklungsplanung ausgebaut werden. Es fehlen häufig Zielvorgaben, und damit verbundene positive wie negative Sanktionen. Auch in Hinblick auf die weitere demografische Entwicklung und den sich abzeichnenden Personalmangel können Frauenförderpläne sehr effektiv steuern. Wahrscheinlich brauchen wir dazu auch noch gesetzesflankierende Maßnahmen um den Nutzen zu verdeutlichen.

**Stellenbesetzungsverfahren** sind ein gutes Instrument, um Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Hier gibt es mehr Transparenz und eine Verbreiterung des potenziellen Bewerberinnenkreises. Wenngleich die Bereitschaft zur Ausschreibung von Stellen mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion deutlich gestiegen ist, bleibt das Führen in Teilzeit in der Praxis dennoch eher die Ausnahme. Da gibt es noch Verbesserungsbedarf.

Bei der **Ausbildung und Fortbildung** muss der öffentliche Sektor noch stärker initiativ werden und der rollengeprägten Berufswahl offensiv entgegenwirken.

Der *girls day* ist eine gute Initiative um Schülerinnen das Interesse für Technik, IT, Handwerk und naturwissenschaftliche Berufe zu wecken und zu fördern. In Teilen des öffentlichen Dienstes ist eine stärkere Sensibilisierung zur Förderung der Fortbildung gerade für Frauen notwendig.

Positiv zu erwähnen ist, dass am 5. März dieses Jahres das nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerium den Gleichstellungsbeauftragten das neue „Landesprogramm für geschlechterneutrale Hochschulen“ vorgestellt hat. - In den kommenden drei Jahren werden jeweils 5,4 Millionen Euro per anno investiert, um an unseren Hochschulen einen entscheidenden Schritt hin zur Geschlechtergerechtigkeit voranzukommen. Denn die Gleichstellung ist eine Frage der Qualität unserer Hochschulbildungseinrichtungen als Ganzes.

Erfreulich ist, dass bei der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** das Land Nordrhein-Westfalen insgesamt ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist. Die Defizite bei dem Nebeneinander von Familie und Beruf betreffen sowohl Frauen als auch Männer, hier sieht die Inanspruchnahme so aus –  $\frac{3}{4}$  :  $\frac{1}{4}$ . Dazu ein praktisches Beispiel aus meiner Pet.- Arbeit: Polizistin aus Ms, Mutter geworden, Einsatz in Köln, junger männlicher Kollege wird in Ms eingesetzt um Benachteiligung der Männer zu vermeiden. Wie ist das nur geregelt worden als es noch keine Frauen in der Polizei gab?

Auch hier ist weitere Überzeugungsarbeit von Nöten. Das Land muss mehr tun für die Existenzsicherung von Frauen.

Die **Gremienbesetzung** als ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist noch ein weites Betätigungsfeld. Hier ist gezielte Ansprache zur Kandidatur und individuelle Ermutigung en vogue. Das gilt für Nordrhein-Westfalen gleichermaßen wie auch für andere Körperschaften bundesweit. Das Landesgleichstellungsgesetz wirkt zurzeit als stumpfes Schwert, hier müssen die Gleichstellungsbeauftragten und andere berufene Instanzen den Finger in die Wunde legen. Da tut Ansprache und die richtige Personalauswahl bitter Not.

Zu guter Letzt möchte ich auf die Ausführungen zu den **Gleichstellungsbeauftragten** im Bericht zur Umsetzung des LGG eingehen. Das Gleichstellung und ihre Beauftragte ein Teil der Verwaltung ist, scheint nicht überall selbstverständlich zu sein. **Es ist bitter nötig die Rechtsposition, den Einfluss und die Durchsetzungskraft zu stärken.**

Die rote-grüne Koalition und die Landesregierung mit Ministerpräsidentin Hannelore Kraft haben sich gemeinsam die Novellierung des LGG vorgenommen. Dabei wollen wir im gegenseitigen Austausch mit den Betroffenen mit deren Erfahrungen und Sachkunde bestehende Defizite beseitigen. Aber wir wollen kein bürokratisches Monstrum und keine Überreglementierung.

Liebe Gäste,

zum Abschluss möchte ich feststellen, dass Blumen und Glückwünsche zum Frauentag zwar ehrenwert sind aber leicht verderbliche Ware bleiben. Es ist eine bittere Pille, dass viele Frauen und Mädchen in vielen Bereichen noch immer nicht gleichberechtigt sind.

Deshalb **lauten die Hauptforderungen, die Politik und Gewerkschaften Hand in Hand angehen müssen:**

- ein **gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro** als Lohnuntergrenze als Schutz vor Dumpinglöhnen und Altersarmut
- **sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse und Entgeltgleichheitsgesetz**
- **den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung**

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf – damit Männer und Frauen partnerschaftlich teilen können**
  - **den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Pflegebedürftige**
  - **eine gesetzl. Frauenquote für Aufsichtsräte**
  - **ein Gleichstellungsgesetz für bessere Aufstiegschancen in der Privatwirtschaft!**
- uvm...**

Liebe Zuhörerinnen,

**Das heutige Fazit muss lauten: Es ist zwar schon viel erreicht, aber es gibt noch mehr zu tun !**

**am Ziel sind wir jedoch lange noch nicht. ....**

**Schließen möchte ich mit dem Zitat von Marie de Gouges :**

**Welche Hürden sich euch auch entgegenstellen, es liegt in eurer Macht, sie zu überwinden.**

**Ihr müßt es nur wollen.**

In diesem Sinne: wünsche ich uns einen schönen und unterhaltsamen Frauentag 2012!

Ein herzliches Glückauf.

Ihre Inge Howe.

\* \* \*