



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion  
bundesfrauen-  
vertretung

dbb bundesfrauenvertretung  
E-Mail: [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)  
Internet: [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)

Friedrichstr. 169/170  
10117 Berlin  
Telefon: 030.4081-4400  
Telefax: 030.4081-4499

**Rede der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung,  
Helene Wildfeuer,  
beim 10. dbb bundesfrauenkongress  
am 4. Juni 2010 in Potsdam:**

---

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Dr. Kues,  
verehrte Abgeordnete,  
sehr geehrte Gäste,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,  
meine Damen und Herren,  
lieber Peter Heesen,

es ist mir heute eine ganz besondere Freude, Sie alle hier in Potsdam zum 10. dbb bundesfrauenkongress begrüßen zu dürfen. Gleich – Ungleich – Gerechth? ist der Titel, den wir dieser Veranstaltung gegeben haben. Der Dreiklang oder besser gesagt der Ungleichklang der drei Worte beschreibt, wie ich finde, sehr treffend den aktuellen Stand der Chancengerechtigkeit in Deutschland. Wenn Frauen und Männer sich heute für einen Beruf bewerben, sei es in der freien Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst, so sprechen wir stets davon: Alle müssen die gleichen Ausgangschancen haben!

Wenn wir von beruflichem Fortkommen sprechen, dann reden wir meist darüber, dass sowohl Männern als auch Frauen die gleichen Aufstiegschancen gewährt werden müssen. In Deutschland haben wir unzählige Gesetze verabschiedet. Wir haben Besoldungs- und Tarifstrukturen entwickelt, die geschlechterneutral angelegt sind. Wir bieten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen an, um Beschäftigte immer sachlich und fachlich auf dem neuesten Stand zu halten. Wir haben uns redlich bemüht, einheitliche Standards zu etablieren.

Ich sage bewusst einheitlich und nicht gleich. Denn eine Sache haben wir bei der ganzen „Gleichmacherei“ vergessen. Wir haben es mit Männern und mit Frauen zu tun, die sich durch ein grundsätzliches Merkmal unterscheiden: Frauen bekommen Kinder und Männer nicht!

Ich möchte Sie fragen: Können einheitliche Organisationsstrukturen, die, wie ich an dieser Stelle behaupte, einem männlichen Berufsrythmus folgen, ein gerechtes Arbeitsumfeld für Frauen sein? Können wir hier tatsächlich von Chancengerechtigkeit sprechen?

Ich möchte Ihnen die Situation anhand eines Beispiels veranschaulichen. Stellen Sie sich einen Wettlauf vor: Zwei Forscherteams, eines aus Alaska und eines aus Norwegen haben sich für ein Klimaforschungsprojekt beworben. Um die Finanzierung zu erhalten, müssen sie zunächst ihre Kompetenz unter Beweis stellen. Sie sollen mit dem Schiff die Welt umrunden und dabei für den Klimawandel relevante Daten sammeln. Sie haben dazu ein Jahr Zeit. Wer den Auftrag als erster erfüllt, bekommt finanzielle Mittel genehmigt. Beide Teams haben die gleiche Ausrüstung, die gleiche finanzielle Ausstattung, Personal, Instrumente, und ganz wichtig das gleiche Fahrzeug – gleiche Ressourcen und Chancen also, um den Wettlauf zu gewinnen.

Start der Expedition ist Januar. Ein Boot startet vom Seehafen Anchorage in Alaska, das Konkurrenz-Team beginnt seine Expedition im norwegischen Oslo. Beide Startorte liegen in etwa auf dem gleichen Breitengrad, so dass auch hier die gleichen Ausgangskordinaten gegeben sind. Was glauben Sie, welches Team bekommt den Zuschlag?

Sie sagen vielleicht: „Natürlich können wir es nicht wissen, schließlich warten die verschiedensten Gefahren auf hoher See auf die Forscherteams – wie etwa Stürme oder gefährliche Strömungen.“

Eine kleine, aber entscheidende Variable haben wir bei der Betrachtung der Ausgangssituation nicht berücksichtigt: In Anchorage friert das Meer im Winter für mehrere Monate zu. Normale Boote können dann dort nicht anlegen geschweige denn von dort auslaufen. Die Wahrscheinlichkeit, dass das Schiff aus Norwegen den Auftrag erfüllen wird, ist somit größer. Die norwegischen Forscher haben hier einen entscheidenden zeitlichen Vorsprung, der ihnen die gewünschte Finanzierung einbringen könnte.

Im öffentlichen Dienst beginnt der Wettlauf um eine Führungsposition für Beschäftigte bereits im Alter zwischen 30 und 40 Jahren. Entscheidend für eine Beförderung sind dabei die dienstlichen Qualifikationen und Beurteilungen.

Nehmen wir an, ein Mann und eine Frau sind beschäftigt im gleichen Amt mit gleicher Tätigkeit, verfügen über eine gleichwertige Ausbildung, und zeigen gleich viel Engagement. Wer, glauben Sie, bekommt den Job? Der Mann oder die Frau?

Wie bei den Forscherteams haben wir bei der Vorstellung der gleichen Ausgangschancen auch hier eine Variable vernachlässigt. Nun, es besteht die Möglichkeit, dass die Bewerberin ein Kind bekommt und für mehrere Monate oder gar Jahre „das Boot“ verlässt. Oder aber beide Bewerber haben bereits – je gesondert – ein Kind. Deshalb ist „Frau“ teilzeitbeschäftigt, Mann aber nicht.

Hier sind wir am Kernpunkt unserer heutigen berufspolitischen Entwicklung angelangt. Soll jemand fürs Kinderkriegen und/oder fürs Kinderbetreuen bestraft werden?

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass durchschnittlich mehr Männer in Führungspositionen gelangen. In der freien Wirtschaft arbeiten weniger als ein Drittel, nur 27 Prozent, Frauen im oberen Management. Im öffentlichen Dienst sind sogar noch weniger Frauen mit Führungsposten. Ein Beispiel: In den obersten Bundesbehörden ist von der Referatsleitung aufwärts nicht einmal jede vierte Führungsposition weiblich besetzt.

Noch immer verdienen Frauen im Schnitt 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, die der gleichen Arbeit nachgehen. Und das, obwohl sie die besseren Schul- und Hochschulabschlüsse vorweisen können. 56 Prozent der Abiturientinnen und 51 Prozent der Hochschulabsolventen sind Frauen.

Wie ist die Lage bei Beamten und Tarifbeschäftigten, in den Verwaltungen, bei den Lehrern, in den Gesundheitsdiensten, bei den Beschäftigten im Erziehungsdienst, oder im technischen Bereich der Verwaltung? Die dbb bundesfrauenvertretung wollte es ganz genau wissen: Wir sind mit unserer Frage an das Bundesfamilienministerium herangetreten. Das Ergebnis unserer Bemühungen ist eine Studie des Statistischen Bundesamtes von September 2009. Diese liefert interessante Erkenntnisse darüber, wie im öffentlichen Dienst Gehälter zwischen Männern und Frauen verteilt sind.

Am Ende bleibt vor allem eine Zahl haften: Sieben Prozent. Soweit klaffen im Schnitt die Gehälter der männlichen und weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst auseinander.

In meiner täglichen Arbeit werde ich immer wieder darauf angesprochen. „Wie kann es sein, werde ich immer wieder gefragt, dass es im öffentlichen Dienst Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gibt? Schließlich geben die Besoldungstabellen und das Tarifsysteem genau vor, welche Berufsgruppe wie viel verdient und nach wie vielen Jahren die nächste Stufe erreicht werden kann.“

Meine Antwort: „Natürlich sind Tarif- und Besoldungssystem in dieser Hinsicht ein wenig gerechter. Letztlich liegen die Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst deutlich unter denen der freien Wirtschaft – sieben Prozent gegenüber 23 Prozent. Aber das vorgegebene Bezahlungssystem mit seinen einheitlichen Strukturen kann eben nicht alles ausgleichen.“ Oftmals höre ich dann die Nachfrage: „Aber woran liegt es denn dann, dass Frauen dennoch im beruflichen Fortkommen benachteiligt sind?“

Die dbb bundesfrauenvertretung ist auch dieser Frage nachgegangen und zu folgenden Ergebnissen gekommen:

- Frauen beantragen häufiger als Männer Elternzeit
- Frauen arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit
- Frauen pausieren häufiger als Männer, um Angehörige zu pflegen.

Für die Zeit, die eine Frau aus dem Beruf ausscheidet, sei es ein Jahr, zwei oder gar drei Jahre, werden die Dienstzeiten eingefroren. Ein Wiedereinstieg erfolgt dann bestenfalls auf der Stufe, auf der die Frau vor der Pause stand. Die Beförderungswartezeiten verlängern sich.

Häufig kehren Mütter zwar zügig in ihren Job zurück, entscheiden sich jedoch für ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Und seien Sie ehrlich: Wie viele Führungspersönlichkeiten in Teilzeit fallen Ihnen auf Anhieb ein?

Deshalb fordern wir: Eltern- und Pflegezeiten dürfen sich nicht negativ auf die Erwerbsbiografien von Frauen auswirken.

Was heißt es, eine Familie zu organisieren? Sie managen komplexe Arbeitsabläufe, eignen sich neue Kommunikationsfähigkeiten an und lernen neue Stresssituationen kennen und bewältigen. All das sind Eigenschaften, die Menschen im Beruf, im öffentlichen Dienst benötigen. Ich finde, diese Leistung darf nicht einfach unter den Teppich gekehrt werden. Erziehungszeiten müssen im Bezahlungssystem berücksichtigt werden und dürfen sich nicht negativ auf dienstliche Qualifikationen auswirken. Wer sagt denn überhaupt, dass nur Frauen Freistellungszeiten nehmen müssen?

Wahlfreiheit ist das Motto. Wahlfreiheit ist eine der gerechten Alternativen, die eine demokratische Gesellschaft bieten muss. Doch Wahlfreiheit setzt auch ein Angebot voraus. Deshalb mein Appell an die anwesenden Politiker und Entscheidungsträger: Schaffen Sie das Angebot! Sie werden sehen, die Menschen werden es nutzen.

Wir, damit meine ich die dbb bundesfrauenvertretung, setzen uns dafür ein, dass die Rahmenbedingungen stimmen, dass ausreichend Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stehen, dass Frauen und Männern bereits während der Elternzeit Freiräume gewährt werden, um Fortbildungen wahrnehmen zu können. Wir setzen uns dafür ein, dass Frauen nach einer Baby-Pause leichter zurück ins Berufsleben finden. Wiedereinstiegsprogramme sind aber rar. Verbessern Sie die vorhandenen Angebote und passen Sie diese an den Bedarf an.

Meine lieben Kolleginnen und Kollegen,  
meine Herren und Damen Politiker,  
zeigen Sie Mut! Schaffen Sie Visionen für eine bessere Zukunft. Bereiten Sie Frauen den Weg in die Führungsetagen. Öffnen Sie neue Wege in den Bezahlungssystemen. Passen Sie die sozialen Strukturen an die Bedürfnisse von weiblichen Beschäftigten an.

Angesichts des demographischen Wandels steht in Kürze sechs Erwachsenen im fortgeschrittenen Alter nur ein Jugendlicher unter 20 gegenüber. Was heißt das für unsere Arbeitswelt?

Die Sozialsysteme stehen vor einer enormen Herausforderung:  
Und da wollen Sie allen Ernstes auf berufstätige Frauen verzichten, nur weil die Mittel für den Ausbau familienfreundlicher Arbeitsplätze vermeintlich nicht zur Verfügung stehen?

Das Umlageverfahren greift nicht mehr. Immer weniger Junge finanzieren die Renten von immer mehr Älteren. Und welche Lösungsvorschläge macht die Politik? Sie verordnet per Gesetz längere Lebensarbeitszeiten und höhere Beitragssätze. Aber werden dadurch mehr Kinder geboren, deren spätere Arbeitskraft dringend nötig ist, um das umlagefinanzierte System aufrecht zu erhalten? Wenn die sozialen Sicherungssysteme und das Gesundheitssystem nicht an die bevorstehenden gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden, dann stehen wir vor einer demographischen Katastrophe.

Statistiker haben berechnet: Im Jahr 2060 wird ein Drittel der Bevölkerung 65 Jahre oder älter sein. Und mindestens 60 Prozent davon werden weiblich sein. Bereits jetzt sind knapp 70 Prozent der über 80jährigen Frauen. Viele Frauen, die aufgrund von familiären Auszeiten keine Beiträge für die Altersvorsorge geleistet haben, sind „arm dran“.

Was können wir dafür tun, dass Frauen, die heute arbeiten und Kinder groß ziehen, später nicht in dieses Versorgungsdilemma rutschen?

Die dbb bundesfrauenvertretung beschäftigt sich seit mehreren Jahren intensiv mit dem Thema des demographischen Wandels und wie unsere Alterssicherungssysteme und Gesundheitssysteme erhalten werden können.

Viele von Ihnen werden sich an die Frauenpolitische Fachtagung im Juni 2007 erinnern. Eine unserer Referentinnen Dr. Dr. Ursula Lehr, Professorin an der Uni Heidelberg

brachte es damals auf den Punkt: „Natürlich brauchen wir die Ideen der Jüngeren, die Dynamik, ihren Schwung, ihr Drängen nach Veränderung. Aber wir brauchen auch den Rat der Erfahrenen, die sorgsam zwischen gegebenen Möglichkeiten und Grenzen abwägen. Wir brauchen das Miteinander der Generationen!“

Dass wir nicht nur mitdenken, sondern, dass wir vorausdenken, zeigen die Anträge die von den Frauenvertretungen der Mitgliedsverbände zur Beschlussfassung auf dem Kongress eingereicht worden sind. Über ein Drittel davon befasst sich mit versorgungsrechtlichen Fragen.

Doch wir dürfen auch bei dieser Debatte eines nicht vergessen: Eine gute Altersversorgung, ein funktionierendes Gesundheitssystem und eine soziale Absicherung im Fall von Arbeitsverlust setzt eigentlich eine florierende wirtschaftliche Gesamtlage voraus. Jetzt, in Krisenzeiten müssen wir deshalb umso wirtschaftsorientierter denken. Und zwar in allen Bereichen!

Im Oktober 2009 hatte sich eine EU Konferenz in Stockholm mit der Bedeutung der Gleichstellung von Männern und Frauen für die Wirtschaft beschäftigt. Dort wurde eine Studie mit dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung“ vorgestellt. Diese besagt: Länder mit einem hohen pro Kopf Bruttoinlandsprodukt haben auch eine hohe Erwerbsquote von Frauen. Außerdem könne das Bruttoinlandsprodukt um 15 bis 45 Prozent gesteigert werden, wenn bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen beseitigt würden.

Wir müssen aufhören, in reinen Kategorien zu denken. Wirtschaftskraft heißt auch Arbeitskraft! Frauen sind für einen funktionierenden Arbeitsmarkt von größter Bedeutung!

Frauen sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Deshalb fordere ich die Politiker und Arbeitgeber hier und heute auf: Unterstützen Sie Frauen bei der Karriereplanung. Geben Sie ihnen die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Tragen Sie mit dazu bei, dass weibliche Aufstiegsbiografien keinen Karriereknick mehr aufweisen. Stärken Sie Familien, indem Sie den Eltern mit flexiblen Arbeitsstrukturen entgegenkommen. Ermutigen Sie Männer, Elternzeit zu nehmen und sich stärker in die Familienorganisation einzubinden! Es liegt in Ihrer Hand.

Sehen Sie in die Zukunft. Was sehen Sie dort?

Ich sehe ein Paar. Vater und Mutter von zwei Kindern. Beide Eltern teilen sich die Erziehung, sie teilen sich aber auch die Arbeit. Beide arbeiten je 30 Stunden in der Woche, das sind jeweils sechs Stunden am Tag. Das ist genau die Zeit, die die Kinder in der Schule und bei der Hausaufgabenhilfe verbringen. Zu Hause geht die Arbeitsteilung weiter. Hausarbeit, Kindererziehung: Beides sind gemeinsame Aufgaben, die gleich verteilt werden. Um diese oder ähnliche Visionen von Work-Life-Balance flächendeckend in die Wirklichkeit zu überführen, brauchen die Beschäftigten ein gutes Auskommen und flexible Arbeitszeiten. Vor allem aber müssen ausreichende und bedarfsgerechte Betreuungsangebote zur Verfügung stehen.

Der Blick in die Realität holt uns auf den Boden der Tatsachen zurück: Das Familienministerium hat eine verbindliche Zusage gemacht. Bis 2013 sollen 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Krippenplatz bekommen. Das war 2007. Bislang ist von einer flächendeckenden Verbesserung der Betreuungssituation nicht viel zu sehen. Und selbst wenn die Politik ihr Versprechen einhalten sollte, was angesichts der angespannten Haushaltslage laut umstritten ist, stehen Eltern zum Schuleintritt ihrer Kinder vor dem nächsten Problem: kaum Nachmittagsbetreuung, zu wenige Ganztagschulen! Mütter sind gezwungen, ihren Job aufzugeben in Zeiten, in denen jeder froh sein kann um seinen Arbeitsplatz. Das nenne ich einen familienpolitischen Skandal.

Die Bundeskanzlerin sagt, Deutschland habe über seine Verhältnisse gelebt. Damit kann sie die jungen Frauen und Familien nicht gemeint haben. Ich sage: Die politischen Entscheidungen sind deren Bedürfnissen nicht gerecht geworden. Viele Frauen entscheiden sich aufgrund fehlender Wahlmöglichkeiten gegen Kinder.

Wahlmöglichkeiten kosten Geld. Das können Sie, meine verehrten Damen und Herren bestätigen. Doch sie lohnen sich auch – als Investition in die Zukunft! Deshalb: Schaffen Sie Alternativen, anstatt sie abzuschaffen. Unterstützen Sie junge Familien, anstatt ihnen weitere Steine in den Weg zu legen. Investieren Sie in Familienpolitik! Investieren Sie jetzt in die Zukunft!

Ich möchte an dieser Stelle ein aktuelles Beispiel aus der Politik anbringen: Vor einigen Wochen hat Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble dem Plan von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder eine Absage erteilt, die Elternzeit von jetzt 14 auf künftig 16 Monate zu verlängern und ein ausgeweitetes Teilelterngeld einzuführen. Und das, obwohl diese Neuerungen, die noch aus der Feder von Ursula von der Leyen stammen, im Koalitionsvertrag verankert sind. Schäubles Argument: Die Pläne würden den Bundesetat zusätzlich mit 250 Millionen Euro im Jahr belasten. Schließlich muss der Finanzminister bis 2011 jährlich rund 10 Milliarden Euro einsparen. Kristina Schröder hat angekündigt, den Sparmaßnahmen Folge zu leisten. Es ist die Rede von einer Verschlankung des Elterngeldes.

Bewährtes sollte man Bewahren. Und – beim Geld darf die Gleichberechtigung nicht aufhören! Das sollten Ministerin Schröder und Finanzminister Schäuble bedenken, bevor sie daran gehen, den Koalitionsvertrag zu brechen und das Teilelterngeld sowie die Verlängerung der Vätermomente auf den Sanktnimmerleinstag verschieben. Damit erweisen sie der deutschen Familien- und Gleichberechtigungspolitik einen Bärendienst. Das können wir uns nicht leisten, meine Damen und Herren.

Ein chinesisches Sprichwort besagt: „Die eine Generation baut die Straße, auf der die nächste fährt.“ Nehmen wir das Sprichwort wörtlich. Die Straße, von der wir sprechen, trägt den Namen „Elterngeld“. Und bereits jetzt gehört sie zu den Hauptverkehrsrouten der Familienpolitik. Ich möchte behaupten, das Elterngeldgesetz trägt maßgeblich zu mehr Chancengerechtigkeit und damit auch zu mehr Gleichberechtigung bei. Seit der Einführung im Jahr 2007 ist die Zahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, immens gestiegen – von 3,5 auf 18 Prozent. Zwar pausieren die meisten Elternzeitväter in der Regel nur für zwei Monate. Aber immerhin! Die Tendenz zu längeren Erziehungspausen ist da.

Frauen erhalten dadurch doppelte Unterstützung bei der Erziehungsarbeit: Sie werden finanziell entlastet und erfahren Unterstützung vom Partner. Die Folge: Sie können früher wieder ins Berufsleben zurückkehren, sich selbst versorgen, für sich selbst sorgen.

Aber es gibt noch einen weiteren Effekt, der weitaus tiefer in unsere Gesellschaft hinein wirkt. Die klassische Aufgabenverteilung in den Familien löst sich auf. Das gesellschaftliche Rollenverständnis wird durchdrungen.

Halten wir diese Straße gut in Stand. Sie führt in die richtige Richtung. Entwickeln wir das Modell Elterngeld/Elternzeit gemeinsam weiter anstatt es kaputtzusparen.

Sehr gern hätte ich unsere Familienministerin heute hier anlässlich des 10. dbb bundesfrauenkongresses zu Wort kommen lassen. Doch leider ist sie verhindert. An ihrer statt begrüßen wir heute Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Herr Dr. Kues, unsere Wirtschaft braucht die Arbeitskraft der Frauen. Und deshalb brauchen wir eine Politik, die ganzheitlich denkt. Wachstum ist das Stichwort. Gerade in Zeiten der Krise müssen wir alle Ressourcen bündeln. Reichtum und Wohlstand können nur wachsen, wenn alle Positionen stimmen. Wir brauchen eine wachstumsgerechte Familienpolitik, damit sich junge Menschen wieder trauen, Kinder in die Welt zu setzen. Nur wenn wir Familien fördern, können wir langfristig die sozialen Systeme aufrechterhalten. Deshalb: Stärken Sie junge Familien, statt ihre Existenzgrundlagen durch ungerechtfertigte Spareinschnitte zu demontieren.

Wir benötigen eine wachstumsorientierte Frauenpolitik, die weibliche Arbeitskraft als Wirtschaftsfaktor anerkennt und mitdenkt.

Als Steuerbeamtin weiß ich natürlich, wer verdienen möchte, der muss auch investieren. Das ist die Regel der Marktwirtschaft und warum sollten wir dann nicht auch in die Ressource investieren, die unsere Marktwirtschaft stabil hält? Das gilt auch für den öffentlichen Dienst. Investieren Sie in die Arbeit. Investieren Sie in die Arbeitskraft junger Frauen, die sich qualifizieren wollen, die Karrieren starten wollen und dabei nicht auf Kinder und Familie verzichten möchten. Investieren Sie in Kinderfreundlichkeit. Investieren Sie in familienfreundliche Zukunftsprogramme.

„Ich beschäftige mich nicht mit dem, was getan worden ist. Mich interessiert, was getan werden muss.“ Das sagte einst die in Frankreich wirkende Physikerin Marie Curie. Und wir alle wissen um den wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Beitrag, den diese Frau zu Lebzeiten geleistet hat. Wir wissen aber auch, dass sie für ihre Forschung einen hohen Preis zahlen musste.

Nehmen wir uns am Mut und der Zielstrebigkeit Marie Curies hier und heute ein Beispiel. Hören wir auf, von der Zukunft zu sprechen. Lassen Sie uns die bestehenden Probleme und Hürden gemeinsam überwinden.

Am kommenden Sonntag und Montag geht die Bundesregierung im Kanzleramt in Klausur und berät über das anstehende Sparpaket im Bundeshaushalt 2011. Ich wünsche mir für die jungen Familien, für die Pflegebedürftigen und Pflegenden, für allei-

nerziehende Mütter und Väter, dass auch die Minister und Ministerinnen an den richtigen Stellen investieren: In Bildung, in Sozialpolitik, in Familienpolitik. Die Zukunft ist jetzt! Also tun wir, was getan werden muss: Investieren wir ins hier und jetzt!

Wir können es uns in der derzeitigen Lage nicht leisten, Ressourcen zu verschenken. Deutschland hat keine Bodenschätze, die unsere Wirtschaft absichern. Die einzigen Schätze, die wir in Deutschland haben, sind Millionen gut ausgebildete Männer und Frauen in unserem Land – deren Leistungsfähigkeit, deren Arbeitskraft und deren Engagement.

Meine Damen und Herren,  
ich mache Ihnen hier und heute ein lukratives Angebot, das Sie nicht abschlagen können: In diesem Raum sitzen fast 500 Expertinnen und Experten für den öffentlichen Dienst: Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Frauen in Führungspositionen und ehemalige Beschäftigte und Beamtinnen aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, die sich heute für die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst stark machen. Nutzen Sie dieses Potential!