



Frauen- und Gleichstellungspolitik



**Viele Ideen – Viele Taten –
Viele Köpfe**

Impressum:

Frankfurt am Main, April 2007

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Redaktion: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik in Zusammenarbeit mit

WERT.ARBEIT GmbH Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation, Berlin

Gestaltung: FIVE-FOR-YOU Multimedia, Frankfurt – Druck: Druckhaus Dresden

Danke

Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen für ihr Engagement und ihre aktive Teilnahme bei der Erarbeitung dieser Publikation: »Viele Ideen – Viele Taten – Viele Köpfe« und bei der BGAG Walter Hesselbach Stiftung für die finanzielle Förderung dieses Projektes



**Viele
Ideen**

**Viele
Taten**

**Viele
Köpfe**



Vorwort

„Was bleibt ist die Veränderung, was sich verändert bleibt.“
(Unbekannter Autor)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jeden Tag engagieren sich unzählige Metallerrinnen in unserer Organisation für ihre Kolleginnen. Sie kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen und die Gleichstellung der Geschlechter, setzen sich ein für bessere Rahmenbedingungen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Sie sind da, wenn sie gebraucht werden. Das ist gelebte Solidarität und verleiht unserer IG Metall Lebendigkeit.

Dieses Buch stellt eine kleine Auswahl dieser Kolleginnen vor. Über jede von ihnen ist ein ausführliches Porträt erstellt worden. Ihr Leben und ihr Wirken können Vorbilder sein.

Viele sind aus der traditionellen Rolle ausgestiegen, haben strukturelle Barrieren überwunden, sind Wagnisse

eingegangen. Vieles davon steht selten im Fokus unserer Betrachtung. Und auch die Kolleginnen selbst sehen in ihrem Erreichten oft nichts Besonderes. „Ich sehe immer nur das, was ich nicht schaffe“, schreibt eine Betriebsrätin als Antwort, nachdem sie ihr Porträt gelesen hatte. Eine weitere Kollegin antwortet: „Ich war ganz überrascht, dass ich so gesehen werde!“ So oder ähnlich lautete manche der Reaktionen.

Viele Wege führen zu unterschiedlichen Zielen, bei denen es im Kern jedoch auch immer um die Gleichstellung der Frauen geht. Die Porträts unserer Kolleginnen offenbaren einen großen Facetten- und Ideenreichtum. Da gibt es die Betriebsrätin, die bereits als junge Frau an die engen Grenzen gesellschaftlicher Konventionen

stößt, nie aber zu kämpfen aufhörte. Oder die alten Häsinnen, die viele Barrieren einrissen und Strukturen für die nachfolgende Frauengeneration aufbauten. Betriebsratsvorsitzende, die es im Team mit ihrem Gremium geschafft haben, alles Althergebrachte auf den Kopf zu stellen. Andere wiederum kämpften auf verlorenem Posten, ohne jedoch in ihrem Engagement nachzulassen. Und bei allen gab es Zeiten, da war der Weg zum Ziel steinig und mühsam, oft ging es kleine Schritte nach vorn, Rückschläge waren einzustecken.

Eines haben alle Kolleginnen gemeinsam: sie zeichnen sich durch großen Mut, Kreativität und ihr enormes Engagement für ihre Kolleginnen aus. Ein Fazit kann aus der Gesamtbeurteilung gezogen werden: es bewegt sich viel in unserem

Organisationsbereich, in unserer IG Metall!

Leider konnten nicht alle berücksichtigt werden, die täglich in den Betrieben ihre »Frau« stehen. Viele Kolleginnen mussten die Teilnahme absagen. Sie waren zum Zeitpunkt dieses Projekts zu sehr in ihre betrieblichen Aktivitäten eingespannt. Eine jede hätte es jedoch verdient, an dieser Stelle erwähnt zu werden.

Sie alle tun das, was sie tun, aus tiefster Überzeugung – Anerkennung haben sie deswegen alle verdient!

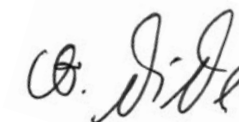
Diese Publikation will das Wirken unserer Kolleginnen würdigen, ihre Ideen und Projekte vorstellen. Dieser Beitrag soll als Anregung und Informationsaustausch verstanden werden und für die Zukunft Mut machen. Unsere IG Metall ver-

fügt über ein großes Potential an starken Frauen, über »viele Ideen – viele Taten – viele Köpfe«!

In diesem Sinne, wünschen wir Euch viel Spaß beim Lesen, weiterhin viel Kreativität für unser Tun und großen Mut für unsere Sache.



Kirsten Rölke
(Geschäftsführendes Vorstandsmitglied)



Christiane Wilke
(Funktionsbereichsleiterin
Frauen- und Gleichstellungspolitik)



Carmen Bahlo – keine Ja-Sagerin

Carmen Bahlo ist überzeugt: Work-Life-Balance ist die Voraussetzung für echte Chancengleichheit im Betrieb. Dies und die eindeutig besseren Strukturen zu DDR-Zeiten im Hinterkopf kämpft die Betriebsratsvorsitzende der ZF Getriebe GmbH im Werk Brandenburg gegen weitere Verschlechterungen der Rahmenbedingungen an.

Seit zehn Jahren
Betriebsrats-
vorsitzende

1979 beginnt Carmen Bahlo eine Ausbildung zur Maschinenbauzeichnerin und steigt 1981 in diesen Beruf ein. Zu DDR-Zeiten war eine Frau in einem technischen Beruf zwar ebenfalls eher ungewöhnlich, aber lange nicht in dem Ausmaß, wie es bis zum heutigen Zeitpunkt in den alten Bundesländern der Fall zu sein scheint. So bildete Carmen Bahlo sich weiter und studierte für fünf Jahre Maschinenbau an einer Abendschule. In ihrem Betrieb arbeitete sie bis zur Wende als Konstrukteurin.

Auf persönliche
Belange wird
keine Rücksicht
genommen

1990 startete sie mit ihrem gewerkschaftlichen Engagement. „Ich war durch die Geschehnisse sowieso politisch interessiert“, meint sie rückblickend. Heute ist sie seit über zehn Jahren die Betriebsratsvorsitzende bei ZF Getriebe GmbH,

Erster Schritt ist
Umdenken

ehrenamtliches Vorstandsmitglied und in der Tarifkommission der IG Metall.

Ihre persönlichen Schwerpunkte findet sie schwierig zu definieren. Auf Nachfrage nennt sie die Jugendarbeit und die Nachwuchsförderung, betont aber, dass sie fast alle Themengebiete besetzt. „Frauenthemen hatte ich aber immer mit im Blick“, sagt Carmen Bahlo, und stellt zugleich fest, dass junge Ingenieurinnen, junge Frauen und Mädchen heute seltener eingestellt werden. Der einstmalig hohe Frauenanteil zur Wendezeit ist auf ein Minimum geschrumpft. „Wir hier im Osten gehen eher zehn Schritte zurück, als einen vorwärts“. Ein weiteres Indiz für verschlechterte Rahmenbedingungen ist der geringe Anteil an Frauen und

Männern, die in Elternzeit gehen. Sie findet es nicht verwunderlich, dass sich Frauen gegen Kinder entscheiden oder diese erst sehr spät bekommen. Auf die persönlichen Belange der Belegschaft wird keine Rücksicht genommen. Beschäftigte sehen die Gefahr verminderter Karrierechancen nach einer Elternzeit oder, dass sie nach der Teilzeitphase nicht mehr in die Vollzeitbeschäftigung wechseln können. Ein Grund hierfür liegt nach Ansicht der Betriebsrätin in der Arbeitszeitentgrenzung, dem Leistungsdruck und der zunehmenden Flexibilität, die dem Führungspersonal abverlangt wird. Häufig wird dies als normal empfunden und alternative Regelungen finden keinen Platz in den Gedanken. „Wer selbst keine Zeit für das Familienleben hat, dem fällt es ungleich schwerer, diesen Wunsch bei anderen nachzuvollziehen“, ist Carmen Bahlo überzeugt. Ein erster Schritt für verbesserte Bedingungen wäre deshalb ein Umdenken in den Führungsseta-

gen der Unternehmen. Denn mit einer verbesserten Work-Life-Balance wäre auch viel für eine größere Chancengleichheit getan. „Nur wenn die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stimmen, ist auch Chancengleichheit bei der Entwicklung im Beruf gegeben“, ist Carmen Bahlo überzeugt.

Resolut und Diskussionsfreudig

Fragt man Carmen Bahlo nach ihren Stärken, nennt sie Schlagfertigkeit und Engagement, welches ihr zwischen durch aber auch zum Verhängnis wird. „Ich bin ehrgeizig und ziehe gerne alle Arbeit an mich. Im Delegieren tue ich mich schwer.“ Trotzdem sind die Kollegen und Kolleginnen froh, sie zu haben. Carmen Bahlo wird jedenfalls von allen Seiten gelobt. „Sie ist ein guter Chef“, meint eine langjährige Kollegin, „sie übt offene Kritik, ist ehrlich spontan und gerecht.“

Nach Ansicht von Kollegen und Kolleginnen liegt die Zu-

stimmung in der Belegschaft bei über 90 Prozent, sie vereint bei Betriebsratswahlen die meisten Stimmen auf sich. Das mag auch daran liegen, dass sie die Fähigkeit besitzt, sich in Verhandlungen nicht unterkriegen zu lassen. Wenn es nötig ist, kann sie ordentlich auf den Putz hauen, um zu überzeugen. Carmen Bahlo pflegt im Betriebsrat eine Kultur des Dialogs und der Diskussionen, doch hat sie einen Standpunkt eingenommen, muss man sich gehörig ins Zeug legen, um sie vom Gegenteil zu überzeugen. Bessere Argumente werden aber immer angenommen und respektiert. „Ihr Wort ist nicht immer heilig“, sagt ein langjähriger Kollege dazu, „man streitet sich, kommt aber schließlich zu einem positiven Ergebnis.“

Nicht alles im Leben der Carmen Bahlo dreht sich jedoch um die Gewerkschaftsarbeit. Sie hat zwei Kinder und eine Familie, die ihr am Herzen liegen und denen sie viel freie Zeit widmet. Ebenso liest sie gerne oder wer-



kelt in ihrem Garten. Aber auch der Sport ist nicht ganz unwichtig. Kajakfahren beispielsweise steht ganz oben auf der Liste. Daneben entspannt sie gerne beim Joggen oder Radfahren.

Vereint bei Wahlen
die meisten Stimmen
auf sich

Barbara Beck – die Wegbereiterin

Sie ist eine alte Häsin im Betriebsrat bei BMW in München. Viele Wege wurden durch sie geebnet. Ohne sie gäbe es keine dem Betrieb angegliederte Kinderbetreuung und die Chancen der Frauen bei BMW wären nicht im gleichen Maße gestiegen.

Gezielt in ihre Karriere investiert

Technikverliebt ist sie bis heute. Sie hat eine Schwäche für Autos mit viel Elektronik. Eine Frau, die sich immer in Männerdomänen behauptet hat.

Angefangen hat Barbara Beck, Jahrgang 1953, als technische Zeichnerin im Stahlwerk Salzgitter. Dann besuchte sie eine Fachschule für Maschinenbau – das war für eine Frau vor 30 Jahren sehr ungewöhnlich. Drei Jahre arbeitete Barbara Beck als Konstrukteurin. Als ihr Sohn geboren wurde, war damit Schluss. Doch dank einer Freundin, die als Tagesmutter einsprang, konnte sie eine Umschulung zur Technikinformatikerin machen.

Wandel der Unternehmenskultur

1985 beginnt ihre erfolgreiche berufliche Laufbahn in der Motorenentwicklung bei BMW in München. „Mein Mann war im öffentlichen Dienst und hat sich

um unseren Sohn gekümmert. Wir haben gezielt in meine Karriere investiert. Mit Maschinenbau und Informatik hatte ich damals großartige Chancen auf dem Arbeitsmarkt.“

Seit ihrer Ausbildung ist Barbara Beck in der IG Metall. Damals war sie Jugendvertreterin. Bei BMW will sie wieder bei der IG Metall mitmachen. Doch als Frau und Führungskraft hat sie es doppelt schwer. 1989 wird sie schließlich in den Betriebsrat gewählt. Gleichzeitig beginnt sie sich für den Ausbau von Kinderbetreuung zu engagieren, organisiert Veranstaltungen und macht Druck im Unternehmen. „Das Thema Familie und Kinder bei BMW voranzubringen war ein langer Kampf.“

Doch die Unternehmenskultur hat sich seither gewandelt. 1992 wird die erste Kinderta-

gesstätte die »BMW-Strolche« als »betriebsnahe Elterninitiative« unweit des Münchener BMW-Werks eröffnet. Bis heute sind drei weitere in München, Regensburg und Dingolfingen dazugekommen.

Der Betriebsrat hilft Eltern bei der Wahl individueller Lösungen. „Elternzeit wird immer häufiger auch von Männern in Anspruch genommen. Wenn Männer fragen: Ist das karriereschädigend? Dann sage ich: Ja - wie für Frauen auch.“ Jetzt hat Barbara Beck die Elternbetreuung an ihre Kollegin Monika Steiner abgegeben, die selbst zwei kleine Kinder hat. „Das sollte immer jemand machen, der selbst betroffen ist.“ Die Chancen von Frauen haben sich bei BMW seit ihrem Amtsantritt deutlich erhöht. BMW versucht gezielt, junge Frauen für eine technische Ausbildung zu gewinnen. Ihr Anteil liegt heute bei über 20 Prozent. Wie ihre männlichen Kollegen werden sie dank der Arbeit des Betriebsrats in der Regel unbefristet übernommen.

Heute mehr Frauen in Führungspositionen

Auch in Führungsfunktionen sind Frauen heute deutlich stärker vertreten. Der Vorstand ist allerdings noch eine reine Männerdomäne. „Einerseits wollen Männer keine Macht abgeben. Andererseits ist Frauen oft nicht klar, was sie wollen. Sie verfolgen ihre Ziele gegen Widerstände nicht beharrlich genug.“ Ähnliche Erfahrungen hat sie auch bei der IG Metall gemacht, wo sie als Mitglied des Automobil-Arbeitskreises beim Vorstand seit fast 15 Jahren die einzige Frau ist.

Ihre Rolle als Betriebsrätin definiert Barbara Beck als Coach und Beraterin. Sie hilft, Lösungen zu finden. „Frauen und Eltern müssen ihre individuellen Lebenspläne und Ansprüche selber formulieren. Das kann kein Stellvertreter machen. Wir helfen, Rahmenbedingungen realistisch einzuschätzen und die richtige Strategie zu entwickeln.“

Vieles bei ihrer Arbeit

als Betriebsrätin läuft über Netzwerke und Kontakte. Nur so wurde die Einrichtung familienfreundlicher Lösungen möglich. Nur so schafft sie es, tatsächlich alle Auszubildenden unterzubringen. „Das Schöne an der Betriebsratsarbeit ist unser Netzwerk: Du kannst mit jedem reden, vom Azubi bis hin zum Vorstand.“



Sie ist Coach und Beraterin

Petra Bergtholdt – geht immer den ganzen Weg

Seit 1985 ist sie bei der ELDRAKT GmbH in Landau beschäftigt. Nach Jahren in der Produktion, in denen sie sich von Anfang an für die Kolleginnen einsetzte, kandidiert sie 1989 erstmalig für den Betriebsrat. Nur ein Jahr später folgt bereits der Posten als Vorsitzende.

Seit 1990 ist sie Vorsitzende Ihr Berufsleben startet sie in den 60er Jahren mit einer Ausbildung zur Industriekauffrau. Als sie 1982 die Scheidung erreicht, ist das auch erst einmal der Schritt in die Arbeitslosigkeit. „Ich wollte damals auch eine räumliche Trennung.“ Um nicht untätig zu sein, heuert sie als Saisonarbeiterin an, sehr schnell folgt jedoch die Vermittlung in die LISA Dräxlmaier GmbH, der sie bis zum heutigen Tag treu geblieben ist. Nur die Namen des Unternehmens wechselten.

Mancher Erfolg wurde errungen

Sie fängt in der Produktion an, arbeitet sich hoch und schafft es von der Monteurin über die Bereitstellerin zur Vorarbeiterin. 1989 wird sie das erste Mal in den Betriebsrat gewählt. Damals wurde sie angesprochen, ob sie nicht kandidieren möchte. „Ich bin wahr-

scheinlich aufgefallen, weil ich meine Klappe nicht halten konnte“, meint sie lachend. Dann ging alles schnell. 1990 folgt die Freistellung und zugleich der Posten als Vorsitzende des Betriebsrats, den sie mit einer Unterbrechung zwischen 2002 und 2004 bis zum heutigen Tag ausübt. Damals war dies ein Sprung in eiskaltes Wasser. „Es war ein harter Weg. Viele waren neu im Gremium und so mussten wir schwer aus unseren Erfahrungen lernen“, meint sie rückblickend. Kaum einer im Betrieb konnte ihnen unterstützend zur Seite stehen.

Doch bereits kurze Zeit später verbucht das junge Gremium einen Erfolg. Unter der Leitung von Petra Bergtholdt gelingt es den Kolleginnen über eine Einigungsstelle, die Schichtzulage um mehr als hun-

dert Prozent zu erhöhen und sie erkämpfen sich zusätzliche vier Freischichten als Ausgleich für die Wechselschicht. Darauf folgen weitere Erfolge. 1995 kann ebenfalls über eine Einigungsstelle eine Betriebsvereinbarung zu Teilzeitarbeit verabschiedet werden. Ab der ersten Minute, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, wird ein Mehrarbeitszuschlag bezahlt. Vier Jahre später folgt ein Qualifizierungsplan, da die Produktion wechselt und die Gefahr von Entlassungen besteht. Im folgenden Jahr kann Petra Bergtholdt mit Unterstützung eines IG Metall Sekretärs verhindern, dass der Betriebsrat der Kündigung von 50 Prozent der Belegschaft zustimmt. Gemeinsam erreichen sie schließlich die Verabschiedung einer Beschäftigungssicherung.

Faulheit sorgt für den nötigen Abstand

Bei all diesen Erfolgen ist es kaum zu glauben, dass sich Petra Bergtholdt selbst als faul

bezeichnet. Denn ehrenamtliche Tätigkeiten für die IG Metall macht sie ebenfalls zuhause. Zu nennen sind der Orts- und Bezirksfrauenausschuss, die Delegiertenversammlung, der Migrationsausschuss und noch einiges mehr. Die Betriebsrätin selbst sieht Faulheit auch aus einem positiven Winkel. „Sie verschafft mir im Privaten die nötige Abschaltphase“, erklärt sie. Petra Bergtholdt macht zudem gerne Handarbeit aller Art und liest Krimis. Besonderen Spaß bereitet ihr die Theatergruppe der Kulturwerkstatt der IG Metall Verwaltungsstelle in Landshut. „Wir schreiben selber Stücke, hauptsächlich zum 8. März.“

Ist Petra Bergtholdt überzeugt, geht sie immer den ganzen Weg – auch wenn es länger dauern sollte. Sie bezeichnet sich als sehr kreativ, sieht jedoch eine Schwäche darin, eine gewisse Dominanz zu besitzen. Mitarbeiterinnen bestätigen ihren Gerechtigkeitsinn und loben ihre Fähigkeit, mit anderen

zusammen zu arbeiten.

Momentan legt sie bei der Betriebsratsarbeit großen Wert auf die Reduzierung der Leiharbeit. Auch, weil von dieser Art Beschäftigung hauptsächlich Frauen betroffen sind. So versucht sie unermüdlich, Festanstellungen zu erwirken. Die zweite große Baustelle der Betriebsrätin ist die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen im Angestelltenbereich. „In der Produktion ist das heute kein Problem mehr. Aber bei den Angestellten gestaltet sich das nach wie vor schwierig“, bedauert sie.

Doch nicht nur die ungleiche Behandlung ärgert sie. Momentan erlebt sie, dass Männer bei der Einstellung bevorzugt werden. Und auch hier ist der Angestelltenbereich das Sorgenkind. „Ich würde mir wünschen, dass es keine Unterscheidung mehr in typische Männer- und Frauenberufe gibt.“ Petra Bergtholdt ist überzeugt, dass Frauen und Männer alle Berufe ausüben können - wenn sie nur die ent-



sprechende Unterstützung und Förderung erhalten.

Besonderen Spaß macht ihr die Theatergruppe

Ziel: gleiche Entlohnung auch im Angestelltenbereich

Gertrud Brink – immer präsent

Gertrud Brink verdiente sich ihre ersten Sporen als Inhaberin einer Imbissstube, die sie bereits mit 20 Jahren eröffnete. Die Erfahrungen, die sie während dieser Zeit sammeln konnte, sind ihr noch heute eine große Unterstützung. Seit fast 20 Jahren ist sie mittlerweile die Vorsitzende des Betriebsrats bei C&A Wölte in Emsdetten. Viele Kolleginnen und Kollegen sind überzeugt, geht sie in Rente, wird das erst einmal eine Lücke hinterlassen.

Als junges Mädchen gründet sie eine Imbissstube

Getrud Brink war die Älteste von sieben Geschwistern. Sie startete in ihr Berufsleben mit einer Ausbildung als Bekleidungsfertigerin, entschloss sich aber kurze Zeit später, etwas ganz anderes zu machen, und eröffnete eine Imbissstube. Damals war sie gerade einmal 20 Jahre alt und besaß damit noch nicht einmal die volle Geschäftsfähigkeit! Doch davon ließ sie sich nicht unterkriegen, besorgte sich ein polizeiliches und ein kirchliches Führungszeugnis, ließ einen Hausbesuch der Fürsorge über sich ergehen. Dieser Schritt eines damals jungen Mädchens war außergewöhnlich, sehr mutig und gewagt. Nicht nur aus heutiger

Fällt bei C&A Wölte sofort auf

Sicht muss davor der Hut gezogen werden. Für die nächsten acht Jahre, sieben Tage die Woche sollte die Imbissstube ihr zweites Zuhause werden. Heute sagt sie, sich während dieser Zeit die Sporen für das weitere Leben verdient zu haben. „Man muss schon mit Menschen umgehen können, wenn man Erfolg haben möchte“, meint sie rückblickend. „Die Erfahrungen, die ich mitnehmen konnte, wurden mein Rüstzeug für später.“

Politisch interessiert war Gertrud Brink von Anfang an. Auch familiär waren politische Themen immer in der Diskussion und bereits in jungen Jahren ist sie selbst in der politischen Jugendarbeit aktiv. „Selbstver-

ständig wurde auch in meiner Imbissstube politisiert“, lacht sie, „damals war sogar der heutige Arbeitsminister von Nordrhein-Westfalen mein Gast.“

Und so kam mehr oder weniger eines zum anderen. Als sie mit 28 Jahren die Imbissstube aufgibt und zu C&A Wölte wechselt, fällt die junge Frau sofort auf. „Ich habe mich immer gleich zu Wort gemeldet.“ Schließlich wurde sie angesprochen zu kandidieren und sie ließ sich aufstellen. Einer der ersten Sätze als frisch gewählte Betriebsrätin war die Frage, ob es auch gewerkschaftliche Frauenarbeit gäbe. Damit war sie sofort in die Frauengruppen der IG Metall eingebettet. Manches hat sie mit aufgebaut, bei anderem war sie mit ihrem Engagement einfach ganz vorne dabei. So war sie im Bezirks- und Bundesfrauenausschuss für lange Zeit aktives Mitglied. Heute hat sie sich aus dieser Arbeit zurückgezogen. „Das müssen jetzt Jüngere machen“, erklärt sie.

Sie ist die Sozialstation der Firma

Ihr Interesse an der Frauenpolitik sollte sich auch auf ihre Zeit als Betriebsrätin auswirken. Als sie 1981 das erste Mal in das Gremium gewählt wird, ist sie für die nächsten sieben Jahre nicht freigestellt und arbeitet zunächst weiter in der Näherei. Danach geht alles schnell. 1987 kommt die Freistellung und damit der Posten als Vorsitzende des Betriebsrats. Zwar hat sie nicht wirklich einen Schwerpunkt, denn die Firma C&A Wölte ist ein Unternehmen mit ca. 255 Beschäftigten und einem neunköpfigen Betriebsrat. „Ich bin Ansprechpartnerin für alles“, erklärt sie. Dennoch hat sie sich gleich zu Beginn insbesondere für Teilzeitregelungen junger Eltern eingesetzt. Davor gab es häufig Probleme mit dem Wiedereinstieg. Heute ist es möglich, individuelle Regelungen zu vereinbaren. Zudem stehen unterschiedliche Schichtmodelle zur Verfügung, wie beispielsweise die Möglichkeit, eine Schicht

zu zweit zu übernehmen.

Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium erkennen die enorme Durchsetzungskraft der Gertrud Brink an. „Hat sie ein Ziel vor Augen, geht sie auch durch den tiefsten Sumpf, um es zu erreichen“, sagt eine langjährige Kollegin. Gertrud Brink scheut sich nicht, schwierige Wege zu beschreiten. Ihr Fachwissen und ihre Belesenheit verschaffen ihr zudem ein hohes Ansehen. „Wenn sie demnächst in Rente geht, wird sie ein Riesenloch hinterlassen“, ist die Kollegin überzeugt. Denn auch in der Zusammenarbeit erhält sie Bestnoten. Zwar ist sie sehr fleißig und bereitet viele Themen bereits im Vorfeld auf, dennoch ist es die gegenseitige Unterstützung und das gemeinsame Besprechen der anliegenden Probleme, die ihr besonders am Herzen liegen.

Doch vielleicht verbleibt Gertrud Brink im Ruhestand endlich genügend Zeit für ihr großes Hobby: Sie verreist gerne. Zusammen mit ihrem Mann



klapperte sie bereits alle Kontinente ab. „Wir nehmen uns immer einen bestimmten Teil vor, lesen uns ein und bereisen ihn dann“, erklärt sie. Reisen hat für Gertrud Brink einen besonderen Wert: „Man sollte sich die Welt ansehen. Das verschafft einem Einblicke über den Tellerrand hinaus.“

Wächst ihr die Betriebsratsarbeit manchmal über den Kopf, gönnt sie sich einen Tag Freischicht und entspannt in der Sauna. „Zwischendrin nehme ich mir immer wieder einen Ausnachmittag“, meint sie lachend.

Dank ihres Engagements ist der Wiedereinstieg heute leichter

Hohes Ansehen durch Fachwissen

Reisen hat für sie einen besonderen Wert

Karin Diller – gibt so schnell nicht auf

Karin Diller ist heute keine Betriebsrätin mehr bei Leybold Optics in Alzenau. Doch der Gewerkschaftsarbeit und ihren Überzeugungen hat sie damit noch lange nicht den Rücken gekehrt. Unverdrossen ist sie ehrenamtlich aktiv und versucht auch weiterhin für die Frauenpolitik zu kämpfen.

Für Kinderbetreuung Kooperation mit anderen Firmen

1966 begann Karin Diller mit einer Ausbildung zur Steuerfachgehilfin, arbeitete nach der Ausbildung weiter in ihrem Ausbildungsbetrieb und wechselte dann in die Finanzbuchhaltung einer größeren Firma. Als ihr Sohn geboren wurde, blieb sie vier Jahre zuhause. Notgedrungen ging sie nach ihrer Scheidung wieder arbeiten. Nach einigen Zwischenstationen landete sie Ende der siebziger Jahre bei Leybold Optics in Alzenau.

Kein leichter Stand

Wäre sie noch einmal jung, wüsste sie ganz genau, wofür sie sich stark machen würde: für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf der einen Seite sollten dafür familienfreundliche Arbeitszeitmodelle bereit stehen, auf der anderen Seite eine betriebliche Kin-

derbetreuung. Da der Standort von Leybold Optics für ein eigenes Projekt zu klein ist, würde ihr eine Kooperation gefallen: Eine eigene Kinderbetreuung in unmittelbarer Umgebung zu den beteiligten Firmen. Frauen wären dann einfach nicht mehr so stark unter Druck, ist Karin Diller überzeugt. Sie könnten sich mehr auf ihre berufliche Zukunft und ihre Karriere konzentrieren. „*Ich spreche da aus eigener Erfahrung*“, erklärt sie, „*deshalb wäre es für mich auch die dringendste Maßnahme.*“ Doch Karin Diller sieht sich heute nicht mehr in der Position, in dieser Richtung aktiv werden zu können, denn nach langjähriger aktiver Betriebsratsarbeit ist sie bei der Betriebsratswahl 2006 nicht wiedergewählt worden. Über die Hälfte des gewählten

Betriebsratsgremiums sind »Neue«. Von den Neuen ist wiederum über die Hälfte in keiner Gewerkschaft. Den Grund für den Ausgang der Wahl sieht Karin Diller zum Teil in der wirtschaftlichen Krise, die die Firma Leybold Optics 2005 ertragen musste, und dem damit verbundenen Sozialplan. Dieser fand bei der Belegschaft nicht überall Zustimmung.

Doch auch in besserer Zeit hatte Karin Diller mit ihren Überzeugungen keinen leichten Stand. Selbst innerhalb des Betriebsratsgremiums stießen ihre Pläne oft nicht auf Gegenliebe. Seit Beginn ihrer Gewerkschaftstätigkeit versuchte sie, etwas in der Frauenpolitik zu bewegen und musste bald feststellen, dass dies nicht so einfach war. In einem Jahr gelang ihr nach anfänglichen Schwierigkeiten, auch den Betriebsrat zu überzeugen, anlässlich des 8. März ein Frauenfrühstück zu organisieren. Bei den Frauen kam dies sehr gut an. Leider sollte dies eine einmalige Ver-

anstaltung bleiben. Akzeptanz für weitere Projekte oder sogar die Einsicht, dass es an manchen Stellen sinnvoll sein kann, etwas zu verändern, war nicht gegeben. „*Selbst Kolleginnen haben mich wenig unterstützt*“, bedauert sie. Dennoch gibt sie nicht auf. Zwar möchte sie in den nächsten Jahren mit Altersteilzeit beginnen und langsam in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Aber trotzdem gibt sie die Hoffnung nicht auf, vielleicht noch eine junge Frau zu finden, die ihre Arbeit fortführt und sich besonders für die Rechte und Interessen der Frauen einsetzt.

Die Angst um den Arbeitsplatz verhindert Engagement

Dass der Nachwuchs fehlt, liegt auch an der Angst um den Arbeitsplatz. Karin Diller hat den Eindruck, dies betreffe insbesondere den weiblichen Teil der Belegschaft. Auch existiert seit über acht Jahren kein Vertrauenskörper mehr – ein Um-

stand, den Karin Diller besonders bedauert, denn sie selbst war viele Jahre Vertrauensfrau und kam dadurch erst zum Betriebsrat. Doch die Chancen für einen neuen Vertrauenskörper stehen nach wie vor schlecht. Zum einen besteht nur wenig Interesse von Seiten der Belegschaft, zum anderen zeigt sich das Betriebsratsgremium selbst wenig daran interessiert.

Dennoch, sich unterkriegen lassen, kommt für sie nicht in Frage. Schließlich gibt es immer einen Grund fröhlich zu sein. So ist Karin Diller seit etwas über einem Jahr stolze Oma einer Enkeltochter. Alle zwei Wochen hat sie am Freitag einen »Oma-tag«, wie sie sagt. „*Das macht mir Riesenspaß!*“ Auch die Zeit mit ihrem Lebensgefährten zu teilen, der sie seit über 25 Jahren begleitet, bereitet ihr Freude. Überhaupt bezeichnet sie ihre Familie als ihr größtes Hobby. Ansonsten liest sie gerne und lauscht schöner Musik – eigentlich alles querbeet, nur gut muss die Musik sein. Außerdem



liebt sie das Meer, doch weniger mit Palmen gesäumt als mehr mit rauer Küste in Island, Schottland oder Skandinavien, von Nord- und Ostsee.

Immer einen Grund das Leben schön zu finden

Bettina Ellermann-Cacace – nimmt kein Blatt vor den Mund

Sie hatte es nicht immer leicht. Für ihre Vorstellungen musste sie hart kämpfen, ihre Kämpfe oft ohne jegliche Rückendeckung ausfechten. Lockerzulassen wäre jedoch zu keinem Zeitpunkt in Frage gekommen. Mutig ging sie ihren Weg und schlug dafür oft tiefe Breschen in traditionelle Vorstellungen.

Frauen maximal in Lohngruppe vier

Bettina Ellermann-Cacace ist mit ihren emanzipierten Vorstellungen bereits als junge Frau an die gesellschaftlichen Konventionen angeekelt. Damals entschied sie sich, einen frauenuntypischen Beruf zu ergreifen und ließ sich zur Nachrichten- gerätemechanikerin bei AEG ausbilden, schloss daran eine zusätzliche zweijährige Ausbildung zur Informationselektronikerin an. Sie waren neun Auszubildende, davon fünf Mädchen. Als sie erfuhr, dass die zweite Stufe dieser Fortbildung nicht für Mädchen zugänglich war, ging sie auf die Barrikaden. „Das hat mich schrecklich aufregt“, sagt sie. Diese Erfahrung wurde zum Schlüsselerlebnis für ihr weiteres frauenpolitisches Engagement. Als sie sich daraufhin in der Jugendvertretung

Als emanzipierte Frau überall angeekelt

engagierte, brachte dies zahlreiche Auseinandersetzungen mit sich, die schließlich dazu führten, dass sie keinen Übernahmevertrag erhielt.

Mit der fertigen Ausbildung in der Tasche bewarb sie sich auf eine Facharbeiterstelle in der nächsten großen Firma, bei MAN Roland in Offenbach. Bereits beim Einstellungsgespräch kam der nächste Rückschlag. Im Laufe des Gesprächs erfuhr sie, dass Frauen maximal in Lohngruppe vier eingestuft werden, männliche Facharbeiter jedoch in Gruppe sechs. Dennoch nahm sie den angebotenen Arbeitsplatz, reagierte auf ihre Art. Sie ließ sich zur nächsten Betriebsratswahl aufstellen und wurde prompt gewählt. „Das hat meine Vorgesetzten geärgert und führte zu vielen Problemen“, meint

sie heute. Die Auseinandersetzungen gingen so weit, dass eine berufliche Weiterentwicklung für Bettina Ellermann-Cacace nicht möglich war. Dennoch gab sie nicht auf und schaffte es, innerhalb von zehn Jahren und ohne jegliche Unterstützung als Facharbeiterin entlohnt zu werden.

Denn auch das damalige Betriebsratsgremium konnte mit der emanzipierten und selbstbewussten Kollegin nicht richtig umgehen. Sie bekam zwei Kinder, ging in beiden Fällen nach einem Jahr wieder voll arbeiten. „In einem Betrieb, in dem Facharbeiter arbeiten, um die Familie zu ernähren, war so etwas außergewöhnlich“, erklärt die Betriebsrätin.

Heute haben sich die Wogen geglättet. Seit eineinhalb Jahren hat sie eine Freistellung, ist die Sprecherin des ERA-Ausschusses und konzentriert sich auf ihren Schwerpunkt der Lohn- und Tarifpolitik. In diesem Rahmen vertritt sie bis heute vor allem die Interessen der Frauen, und

auch vom Jugendbereich mag sie sich nicht wirklich trennen.

Viele positive Entwicklungen gehen auf ihr Konto

Mit Hilfe einer Gewerkschaftssekretärin aus der zuständigen Verwaltungsstelle hat sie es geschafft, die beschäftigten Frauen höher einzugruppieren. Nach neun Monaten Arbeit wird schließlich die niedrigste Lohngruppe abgeschafft. Auch das Verhältnis zum Betriebsratsgremium ist besser geworden. Die Sichtweisen haben sich geändert, es sind mehr Frauen im Gremium, die ebenfalls andere Ansichten haben als vor 20 Jahren. So gelang es mittlerweile, zwei Betriebsvereinbarungen zu verabschieden. Zum einen besteht damit nun die Möglichkeit, eine Auszeit zwischen drei Monaten und zwei Jahren zu nehmen, und zum anderen wird die Chance auf Schnupperteilzeit gewährt. „Leider ist die Resonanz darauf nicht so hoch wie erhofft“, bedauert sie. „Insbesondere für Männer ist es sehr schwierig, eine Teil-

zeitstelle genehmigt zu bekommen.“ Zusätzlich verschickt der Betriebsrat seit geraumer Zeit Briefe an Väter und Mütter in Elternzeit, um zu verhindern, dass sie den Wiedereinstieg nicht schaffen. Obwohl ihr konsequentes Eintreten für die Chancengleichheit noch immer bei einigen Unbehagen hervorruft, ist ihr Ansehen hoch. „Sie kümmert sich um die Belegschaft, ist immer vor Ort und hat ein gutes Auftreten“, erklärt ein langjähriger Kollege. „Das kommt bei den Menschen an.“

In der Freizeit engagiert sich Bettina Ellermann-Cacace in verschiedenen Ehrenämtern. Sie ist die Vorsitzende des Ortsfrauenausschusses der IG Metall, Referentin für Einstiegsseminare für Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist aktiv in der Internationalen Solidarität. Zum einen in einem Arbeitskreis Palästina und Israel, der Friedensaktivisten aus Israel und Palästina ein Forum bietet, das es in ihren Heimatländern nicht gibt, der außerdem eine Schule



unterstützt und regelmäßige Treffen mit Menschen aus Israel und Palästina organisiert. Zum anderen in einer Städtepartnerschaft in dem mittelamerikanischen Nicaragua, die Schulen und Frauenhäuser unterstützt. Im Sommer 2002 war sie mit ihrer gesamten Familie in einer Gruppe in Nicaragua und half, ein neues Frauenhaus zu bauen. Sie nimmt sich viel Zeit für ihre Kinder und nahm sie wann immer möglich mit. Die 18 Kilometer zur Arbeit fährt sie mit dem Fahrrad und geht regelmäßig zum Schwimmen.

Konsequentes Eintreten für die Gleichstellung

Aktiv in Internationaler Solidarität

Herta Everwien – Vertrauensfrau mit Herz und Verstand

Nach einigen bewegten Jahren als Verkaufshilfe, Schülerin der Berufsfachschule und einer angefangenen Ausbildung zur Arzthelferin fing Herta Everwien 1982 bei VW in Emden an. Kurze Zeit später wird sie Vertrauensfrau, heute ist sie die Vorsitzende der Vertrauensleute bei VW. Kein Wunder – kann sie doch auf 20 Jahre Erfahrung zurückgreifen.

*Fähigkeit,
feine Stimmen
einzufangen*

Wie viele andere kam Herta Everwien über Bekanntschaften zur Gewerkschaftsarbeit. Damals fuhr sie zu einem Wochenendseminar und ihr Interesse war geweckt. Nachdem sie bereits mit der Aufnahme ihrer Arbeit bei VW in die IG Metall eingetreten war, wurde sie 1986 Vertrauensfrau, was sie bis zum heutigen Zeitpunkt geblieben ist. Viele Jahre war sie für den Bereich der Näherei zuständig, in dem sie selbst 17 Jahre gearbeitet hat. Über die Zeit folgte ein Posten dem anderen. Heute ist sie die Vorsitzende der Vertrauenskörperleitung.

*Weitere Schwer-
punkte: Bildung
und Frauenpolitik*

Für diese Arbeit scheint die engagierte Metallerin genau die Richtige zu sein. „*Sie schafft es, die Vertrauensleute zusammenzuhalten, zu führen und*

Perspektiven zu entwickeln. Das spricht für ihre Fähigkeiten“, meint ein langjähriger Gewerkschaftskollege anerkennend. Immerhin handelt es sich um 500 Vertrauensleute, alle mit unterschiedlichen Präferenzen. Herta Everwien kommt bei dieser Herausforderung ihre Fähigkeit zu Gute, feine Stimmungen einzufangen und sie hat auch ein Ohr für die kleinen Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Deshalb ist es nicht erstaunlich, dass die Vertrauensfrau hohes Ansehen genießt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich bei ihr aufgehoben, denn persönliche Anliegen werden stets vertraulich und verlässlich behandelt. Darüber hinaus wird, insbesondere in der Zusammenarbeit, ihre Fähigkeit zur

Selbstkritik gelobt. „*Mit Herta zu arbeiten ist immer fruchtbar und produktiv*“, so die anerkennenden Kommentare von allen Seiten. Sie gilt als offen, konsequent und durchsetzungstark, beschreibt sich selbst als teamorientiert, und sie ist in der Lage, sich selbst zurückzunehmen.

Neben der Arbeit als Vorsitzende der Vertrauenskörperleitung hat sie ihre persönlichen Schwerpunkte konsequent weiter verfolgt. So zum Beispiel im Bereich Bildung. In Seminaren zu Themen wie Gruppenarbeit oder auf Fortbildungen für Vertrauensleute tritt sie als Referentin auf. Ein weiteres Steckpferd: die Frauenpolitik. Insbesondere engagiert sich Herta Everwien im Ortsfrauenausschuss Emden, der sich für die gleichen Chancen von Frauen in der Arbeitswelt einsetzt. Denn auch bei VW ist nach Ansicht der Vertrauensfrau noch lange nicht alles zufriedenstellend. Gerade beim Thema Chancengleichheit existieren noch viele Baustellen.

Trotz der VW-internen Vereinbarung zur Förderung der Frauen bewegt sich in den Führungsetagen wenig. Dort, wo direkte Förderung durch Mentoringprojekte stattfand, traten Verbesserungen ein. In allen anderen Bereichen ist wenig davon zu merken. „*Auch bei VW muss man bei diesem Thema immer hinterher sein*“, meint sie. Deshalb würde sie sich wünschen, dass Chancengleichheit für Männer und Frauen zur Selbstverständlichkeit wird. Aber auch eine größere Zahl selbstbewusster Frauen wäre von Vorteil. „*Wir wollen mehr Frauen in Führungspositionen*“, sagt sie, „*doch es müssen auch Frauen da sein, die dazu bereit sind.*“

Darüber hinaus ärgert sie sich ungemein darüber, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen nur unter Kostengesichtspunkten wahrgenommen werden. Nach Ansicht Herta Everwiens sollten sie als wichtiges Potenzial gesehen werden, die das Unternehmen mit voranbringen.

Ihre große Leidenschaft ist Afrika

Seit November 2006 ist sie ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall. Deshalb gab sie aus Zeitgründen im Oktober letzten Jahres ihre Parteiarbeit auf, um sich von nun an voll und ganz auf die Aufgaben innerhalb der IG Metall zu konzentrieren.

Sie findet man zudem in weiteren Ehrenämtern wieder. Sie ist Delegierte, im Ortsvorstand, ehrenamtliche Arbeitsrichterin und wie oben bereits genannt, im Ortsfrauenausschuss.

Eine andere Leidenschaft liegt jedoch ganz woanders: im Kontinent Afrika, genauer, in Ghana. Trommelkurse, die afrikanische Kultur, lange ausgedehnte Reisen in den schwarzen Kontinent – auch im Januar 2006. Dann muss der Vertrauenskörper bei VW erst einmal ohne sie auskommen. Herta Everwien tauscht für acht Wochen den kalten Winter in Deutschland gegen das tropische Klima in Ghana ein. Zusammen mit ihrem Mann, der



ursprünglich aus diesem Land stammt, betreut und fördert sie dort soziale Projekte.

*Möchte sich
ganz auf Gewerk-
schaftsarbeit
konzentrieren*

Katharina Fischer – kämpferischer Betriebsratsnachwuchs

Sie gehört zum Nachwuchs im Betriebsrat. Erfahrung in der Interessenvertretung konnte sie bereits in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Siemens sammeln, sie setzt sich insbesondere für die Facharbeiterinnen ein, zu denen sie nach der Ausbildung zur Kommunikationselektronikerin selber gehört.

Katharina Fischer hat direkt nach der Realschule mit der Ausbildung zur Kommunikationselektronikerin bei Siemens Networks GmbH in Berlin begonnen und diese nach dreieinhalb Jahren erfolgreich abgeschlossen. Bereits im zweiten Ausbildungsjahr ist sie in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden. Sie engagiert sich seitdem auch im Ortsjugendausschuss der IG Metall in Berlin – und das kämpferisch, wie ein Jugendsekretär der IG Metall Verwaltungsstelle Berlin bestätigt: „Katharina zieht Vorhaben durch, die sie sich vorgenommen hat, ist dabei aber auch fröhlich, lebensbejahend und kommunikativ.“ Entsprechend hat sie auch bei den Kolleginnen und Kollegen im Ortsjugendausschuss ein

hohes Ansehen. Die Schwerpunktthemen von Katharina Fischer sind Tarifpolitik, betriebliche Fragen und Alltagssorgen sowie Bildung. Aufgrund ihres Engagements in der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat sie auch heute noch viel mit den Jugendlichen zu tun.

Bei den Betriebsratswahlen 2006 hat sie sich aufstellen lassen und ist als dritte Nachrückerin in den Betriebsrat gekommen. Ende 2006 wurde ihr Bereich mit Nokia fusioniert und heißt jetzt Nokia Siemens Networks. Aktuell kann sie sich nicht im Betriebsrat engagieren, da sie gerade Mutter geworden ist und sich in der Elternzeit befindet. Ihre Tochter beansprucht sie voll und ganz. Aber danach will sie wieder aktiv mitmischen. Insbesondere der Einsatz von

Facharbeiterinnen in ihrem erlernten Beruf und Frauen in Führungspositionen zu bringen, sind ihr ein Anliegen – da hat sie selber auch schon Erfahrungen gemacht – ebenso wie Kolleginnen von ihr. Hier müssen nach ihrer Einschätzung vor allem die Vorgesetzten ein anderes Bewusstsein entwickeln.

Wichtig für ihre Arbeit waren bislang einerseits die Unterstützung aus ihrem persönlichen Umfeld und die Weiterbildungsmöglichkeiten der IG Metall, aber insbesondere auch der Ortsjugendausschuss, in welchem ein reger Austausch der Jugendlichen aus den Betrieben läuft. Im Moment widmet sie sich aber ihrer kleinen Tochter und, wenn die Zeit es zulässt, liest sie gerne Thriller oder organisiert Spielabende.



Aktives Mitglied
im OJA

Momentan in
Elternzeit

Monika Friebe – glänzt durch enormen Sachverstand

1980 startet Monika Friebe als Auszubildende zur Physiklaborantin beim Stahlproduzenten Georgsmarienhütte GmbH. Gewerkschaftlich war sie damals bereits aktiv – als Jugendvertreterin schafft sie es bis zur Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Seit 1990 ist sie Betriebsratsmitglied, seit 2002 die stellvertretende Vorsitzende. Nebenher arbeitet Monika Friebe in ihrem ursprünglichen Beruf in der Werkstoffprüfung.

*Im Personalaus-
schuss dreht sich
vieles um
Vereinbarkeit*

Heute arbeitet die Mutter zweier Kinder in Teilzeit. Auch um die zahlreichen ehrenamtlichen Tätigkeiten unter einen Hut zu bringen, denn seit rund 15 Jahren ist Monika Friebe Mitglied des Ortsfrauenausschusses, und da sie zudem dort den Vorsitz hält, ist sie auch im Bezirksfrauenausschuss vertreten. Daneben ist sie Beiratsmitglied und Mitglied des Ortsvorstands.

Im Betriebsrat hat Monika Friebe ihre Schwerpunkte auf die beiden Ausschüsse Ausbildung und Personal gelegt. Insbesondere der Personalausschuss prägt ihre tägliche Praxis, denn sie ist in diesem für die Belange der Angestellten zuständig. Neben den allgemeinen

*Unterschätzen
würde sie keiner*

Punkten wie Einstellungen oder Eingruppierungen drehen sich die Fragen oft um Arbeitszeitverkürzungen nach der Elternzeit oder generelle Probleme beim Wiedereinstieg. Nicht verwunderlich, dass ausgerechnet Monika Friebe diese Fälle auf den Tisch bekommt, denn sie ist die einzige Frau im Betriebsrat. Dies tut ihrer Beliebtheit aber keinen Abbruch. Sie gilt als Kumpel, mit der man Spaß machen und haben kann. Deswegen würde sie aber niemand unterschätzen. Denn zugleich hat sie den Ruf, zuverlässig und hartnäckig zu sein. Ein langjähriger Kollege aus dem Betriebsrat meint dazu: „Sie bekleidet bei uns eine Führungsposition, die anerkannt

wird und zu der man aufblickt.“ Besonders geschätzt wird ihr Sachverstand, der gekoppelt ist mit einem großen Engagement in dem, was sie tut. Dabei kommt ihr sehr ihre eigentliche Arbeit in der Abteilung zugute, die ihr einen gewissen Freiraum gibt. „Ich habe die Möglichkeit, mir die Tätigkeiten überwiegend selbst einzuteilen und in Einklang mit meiner Betriebsratsarbeit zu bringen“, meint sie augenzwinkernd. Dennoch hat sie manchmal laut eigener Aussage Schwierigkeiten mit ihrem Zeitmanagement. Oft nimmt sie sich zu viel vor, oder schafft es nicht, gegenüber einem Kollegen oder einer Kollegin »nein« zu sagen. „Das nimmt an manchen Tagen schon fast gehetzte Züge an“, erklärt ein langjähriger Kollege aus der Qualitätssicherung.

Um diesen Stress abzubauen, versucht Monika Friebe, in der wenig verbleibenden Freizeit Sport zu treiben oder mit einem Buch abzuschalten. Auch ihre Reiselust ist ungebrems, ob mit der Familie oder mit Freunden,

ob mit oder ohne Kinder. Verbleibt dann noch Zeit, trifft man sie an den Wochenenden in den lokalen kulturellen Einrichtungen wieder.

Work-Life-Balance und Chancengleichheit noch am Anfang

Ihr Betrieb, die Georgsmarienhütte GmbH, steckt in Sachen Work-Life-Balance und Chancengleichheit noch in den Kinderschuhen. Das mag daran liegen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei gerade einmal fünf Prozent liegt. Nur im Angestelltenbereich sind einige Frauen anzutreffen, in der Produktion dagegen nur eine Einzige. Die wenigen Frauen, die Karriere gemacht haben, sind kinderlos geblieben. So wurde das Thema nie vorangetrieben.

Dennoch sind auch hier die ersten Schritte getan. Zwar existiert im Betriebsrat selbst kein spezieller Gleichstellungsausschuss, dafür wurde von der Geschäftsleitung eine Arbeitsgruppe zum Thema Vereinbarkeit von

Beruf und Familie gegründet. Diese setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen zusammen, die in den unterschiedlichsten Bereichen beschäftigt sind, inklusive einiger Betriebsleiter. Momentan wird anhand eines Fragebogens untersucht, ob ein Bedarf an Kinderbetreuung vorhanden ist, und wenn ja in welchem Umfang. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sollen später als Entscheidungshilfe für die Geschäftsleitung dienen, die, vorausgesetzt die Nachfrage stimmt, handeln möchte. Das Thema scheint langsam in das Bewusstsein der Führungskräfte zu rücken. Dies bestätigt auch Monika Friebe.

Ihrer Einschätzung nach findet ein Umdenken statt, das Kinderbetreuung nicht mehr als reines Frauenthema ansieht. Durch das neue Elterngeldgesetz wird sich das Unternehmen auch mit Freistellungswünschen der männlichen Kollegen konfrontiert sehen. Zudem wirkt sich die Knappheit an qualifiziertem Personal positiv aus.



„Unternehmen können auf bestimmte Qualifikationen der Frauen nicht mehr verzichten“, meint Monika Friebe.

*Anfänge sind
gemacht*

*Sie bemerkt:
es findet ein Um-
denken statt*

Karola Froböse – die Wissbegierige

Sie beschreibt sich selbst als fleißig und erfolgsorientiert. Kollegen und Kolleginnen nennen sie kommunikativ und wissbegierig. Auf jeden Fall hat sie bei ihrem Arbeitgeber, der Rauscher Verbandstoff- und Wattefabrik, ihren Stempelabdruck hinterlassen – auch wenn das Unternehmen den Standort in Pattensen aufgegeben hat.

Ihr Unternehmen schloß zum 31.12.2006 die Pforten. Auch für Karola Froböse war dann erst einmal Schluss mit der Arbeit als Vorsitzende des Betriebsrats. Insgesamt acht Jahre engagierte sie sich in diesem Unternehmen als Betriebsrätin, seit 2002 in der Funktion als Vorsitzende. Doch auch ohne die Rauscher Verbandstoff- und Wattefabrik wird sie mit Sicherheit ihrer Gewerkschaft, der IG Metall, nicht den Rücken kehren. Unabhängig von der Betriebsratsarbeit trifft man sie in zahlreichen ehrenamtlichen Tätigkeiten an. Zu nennen wären die Mitgliedschaften in der Tariff Kommission der Branche Textil, in der Delegiertenversammlung, im Ortsvorstand von Hannover und im Branchenausschuss Textil.

Bleibt der IG Metall weiter treu

Probleme löst sie meist mit links

Unter den Kollegen des Betriebsrats und der Belegschaft galt sie als kollegial. „Karola setzt sich immer für die Beschäftigten ein“, meint dazu ein langjähriger Kollege. So schaffte sie es immer wieder mit Leichtigkeit die Belegschaft zu motivieren. Fielen beispielsweise außerplanmäßige Wochenendschichten an, redete sie nicht um den heißen Brei herum. Mit ihrer offenen Art ging sie auf die Belegschaft zu und überzeugte sie mit einem lustigen Spruch, diese Mehrarbeit mit vollem Einsatz zu bewältigen. Kein Wunder, dass Karola Froböse unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr beliebt war. Doch auch sie muss hin und wieder ihre Energiereserven erneuern. Dann wurde Karola Froböse von

ihren Kollegen und Kolleginnen im Betriebsrat motiviert. Manchmal ist sie viel zu bescheiden, denn die anfallenden Probleme löst sie immer mit links. Dabei kommt ihr auch ihr Talent zugeute, zwischen Wichtigem und Unwichtigem unterscheiden zu können. „Schade, dass ich nun nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten kann“, bedauert eine Mitarbeiterin.

Ihr großer Erfahrungsschatz und ihre langjährige Betriebsratsarbeit prägen ihre Meinung. Dennoch ist sie immer aufgeschlossen für Unbekanntes und sofort Feuer und Flamme, wenn es darum geht, etwas Neues zu erfahren oder zu lernen.

Somit wird es ihr auch nie langweilig. Findet sie neben ihrem zahlreichen Engagement für die Gewerkschaft Zeit für sich, trifft man sie mit großer Wahrscheinlichkeit in ihrem Garten. Auch der sportliche Ausgleich ist für die Betriebsrätin enorm wichtig. Häufig dreht sie ein paar Runden mit dem Fahrrad oder entspannt sich beim Fitness.

Förderung der Gesundheit besonders wichtig

Was ihr selbst gut tut, kann auch der Belegschaft nicht schaden. Getreu diesem Motto setzte sie sich für mehr sportlichen Ausgleich während der Arbeit ein. Denn Karola Froböse hält diese präventiven Maßnahmen für die Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten für enorm wichtig. Dies wirke sich auch ganz klar auf die Motivation der Beschäftigten aus, kümmere sich der Betrieb nicht mehr darum, sei auch eine Verschlechterung der Motivation zu registrieren. Dürfte sie, würde sie sich bei der Rauscher Verbandstoff- und Wattefabrik auch weiterhin dafür einsetzen. „Ich würde da weitermachen, wo wir aufgehört haben mussten“, meint sie. Unter dem Begriff Work-Life-Balance versteht sie, eine Balance zwischen Freizeit und Arbeit zu schaffen. Arbeit ist wichtig und soll Spaß bereiten. Um jedoch täglich vollen Einsatz geben zu können, ist auch der Ausgleich

wichtig. Dazu sollte die Freizeit dienen.

Für sie ist eine ausgewogene Work-Life-Balance mehr: es ist ein wichtiger Grundstein für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem ist es von großer Bedeutung, dass auch alle Beschäftigten gleichermaßen Zugang zu den gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen erhalten.

Diese Denkweise wurde bereits von der Unternehmensleitung geteilt, die die Vorteile, die eine ausgewogene Work-Life-Balance mit sich bringt, erkannt hatte. Sie wurden in der höheren Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in einer daraus resultierenden höheren Produktivität gesehen. Um dies zu erreichen holte sich das Unternehmen in der Vergangenheit externe Hilfe und ließ sich in dieser Hinsicht über neue Wege und Strategien beraten.

Alle diese Maßnahmen konnten die Standortverlagerung schlussendlich dennoch nicht verhindern.



Wohlbefinden der MitarbeiterInnen wirkt sich auf deren Motivation aus

Work-Life-Balance als Grundstein für Gesundheit

Ursula Genswürger – voller überschäumender Energie

Seit über 35 Jahren ist sie bei Valeo Wischersysteme GmbH in Bietigheim-Bissingen beschäftigt und beinahe solange gewerkschaftlich aktiv. Momentan erlebt sie mit ihrem Unternehmen stürmische Zeiten – dennoch, die Rechte der Frauen hat sie immer im Hinterkopf.

Ursula Genswürger beginnt 1970 mit einer Ausbildung zur Industriekauffrau bei Valeo Wischersysteme, die damals noch swf heißt, einem der ersten Adressen, wenn es um Automobilzulieferer weltweit geht. Während ihrer Zeit als Sachbearbeiterin in der Betriebsabrechnung engagiert sie sich als Vertrauensfrau und sammelt auf diesem Weg erste Gewerkschaftserfahrung. 1980 kommt der Posten als Ersatzbetriebsrätin, dem bereits ein Jahr später die Freistellung folgt. Nachdem sie zunächst für viele Jahre die stellvertretende Vorsitzende ist, ist sie nun seit 1999 die Vorsitzende. Schon lange liegt ihr persönlicher Schwerpunkt auf dem Feld der betrieblichen Frauenpolitik. Bereits zu ihrer Zeit als Vertrauensfrau war sie

Mitinitiatorin eines betriebsinternen Frauenarbeitskreises, der seit über zehn Jahren bis zum heutigen Zeitpunkt existiert. Der Grund für dessen Gründung lag in dem damals schrumpfenden Frauenanteil. Von anfänglich über 40 Prozent sank der Anteil weiblicher Beschäftigter auf Grund wegfallender Arbeitsplätze drastisch. Ziel der Funktionärinnen war es, Frauen zu unterstützen. Anfänglich fanden ihre Treffen monatlich statt, inzwischen alle zwei Monate. Oft wurde die Themensammlung des Arbeitskreises mit der Personalabteilung abgesprochen, jedes zweite Treffen wurde sogar vom Unternehmen finanziert. Und so stellten sich auch erste Erfolge ein. Zwischen 1993 und 1997 wurde ein familienfreundliches Arbeitszeit-

modell auf den Weg gebracht, das im Großen und Ganzen heute noch Bestand hat und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. So kann im Falle von Schichtarbeit, nach Genehmigung des Vorgesetzten, die Arbeitszeit um 15 bis 20 Minuten verschoben werden, innerhalb der Gleitzeit sind die Arbeitszeiten völlig freigegeben. In den Anfängen hatten junge Eltern sogar das Anrecht auf einen sogenannten Familientag. Neben diesen Verbesserungen halten die Funktionärinnen aber auch Seminare ab, die beispielsweise das Selbstbewusstsein der Frauen stärken sollen. „Allgemein kann man sagen, bearbeiten wir immer das, was wir im Moment für wichtig und verbesserungswürdig halten“, fasst Ursula Genswürger zusammen.

Sie selbst beschreibt sich, immer voller Energie, ehrgeizig und konsequent zu sein. Ursula Genswürger besitzt feine Antennen für Stimmungen und Bedürfnisse und sie kann gut

zuhören. Dies wird auch von Kolleginnen bestätigt: „*Uschi versucht sich immer zu kümmern und zu helfen.*“

Momentan wenig Zeit für die persönlichen Schwerpunkte

Heute fällt es der Betriebsrätin schwer, ihrem Steckpferd die nötige Zeit zu widmen: „*Als Vorsitzende muss ich mich um alle Themen kümmern.*“ Besonders im Moment befindet sich das Unternehmen in turbulenten Zeiten, und sie hat alle Hände mit dem Standortsicherungsvertrag und der Umsetzung des ERA zu tun.

Bei soviel gewerkschaftlichem Einsatz geht vielleicht auch die gewünschte, stärker tariflich geregelte, Arbeitszeit in Erfüllung. „*Viele Leute arbeiten sich kaputt, andere sind arbeitslos, da stimmt doch was nicht*“, meint sie. Gerade eine Partnerschaft benötigt eine Arbeitszeitregelung, die nichts auffrisst und in der Zeit für Kinder ist. Doch nicht nur hierfür, auch für

die Gesundheit ist, ihrer Ansicht nach, eine Regelung vonnöten. Soll die Arbeit Spaß machen und Befriedigung bringen, muss sie Rücksicht auf ausreichende Erholungsphasen nehmen.

Ist sie nicht im Betriebsrat aktiv, so trifft man sie in Ehrenämtern der Tarifkommission oder der Verhandlungskommission. Sie ist als ehrenamtliche Arbeitsrichterin tätig und die Vorsitzende im Bezirksangestelltenausschuss. Zudem hält Ursula Genswürger Seminare zum Thema Entgelt ab. Ein voller Terminplan also und dennoch findet sie die Zeit, sich ihrem liebsten Hobby, dem Lesen, zu widmen. Allen voran haben es ihr die historischen Romane angetan, daneben gerne auch Zeitkritisches oder Sachbücher. „*Lesen ist für mich ganz wichtig.*“ Steckt sie ihre Nase einmal nicht in ein Buch, ist sie sportlich unterwegs: Radfahren, Joggen, Wandern und Tanzen sind nur die eine Seite – auch das Skifahren im Winter bereitet ihr Freude.



Wunsch: Stärker tariflich geregelte Arbeitszeiten

Referentin für das Thema Entgelt

Seit 1999 die Vorsitzende

Bessere Vereinbarkeit durch ein Arbeitszeitmodell

Christine Geppert – mit voller Überzeugung Betriebsrätin

Sie ist seit 25 Jahren bei der Karl Otto Braun GmbH & Co KG in Wolfstein. Nach 16 Jahren Produktionsarbeit im Schichtbetrieb weiß sie, was es heißt, Leistung im Takt der Maschine zu erbringen, und das, wenn es sein muss, in Zwölf-Stunden-Schichten am Wochenende. Diese Erfahrungen lässt sie in die Betriebsratsarbeit einfließen – mit viel Erfolg!

Zur Betriebsratsarbeit wie die Jungfrau zum Kind

Christine Geppert begann 1981, bereits im Alter von 14 Jahren, ihre Laufbahn bei der Karl Otto Braun GmbH & Co KG. Nach Beendigung ihrer Ausbildung arbeitete sie lange Jahre in der Produktion, bis sie 1998 freigestellte Betriebsrätin wurde. Zur Betriebsratsarbeit kam sie „wie die Jungfrau zum Kinde“. Von der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Betriebsratsarbeit. Damals arbeitete sie in der Produktion und musste sich eingestehen, dass ihr die nötige Nähe zu den Problemen der jungen Menschen fehlt und sah sich nach neuen Tätigkeitsfeldern um. So nahm sie die Arbeit als Betriebsrätin in Angriff. Nach einer Periode als Ersatzmitglied ging alles sehr schnell. Bereits bei der zweiten Wahl wurde sie

Als junges Gremium gab es viel zu lernen

Über 150 Teilzeitmodelle

vollwertiges Mitglied, kurz darauf freigestellt.

Fragt man Christine Geppert heute noch nach einem Wunsch in Sachen Work-Life-Balance und Chancengleichheit für ihr Unternehmen, muss sie lange überlegen: „Wir haben zwar kleinere Baustellen zu bearbeiten, aber momentan läuft alles gut.“ Das war nicht immer so. Viele Täler wurden dafür durchschritten. „Damals waren wir ein junges Gremium und mussten erst einmal viel lernen.“ Insbesondere war es nötig, sich gegenüber der Geschäftsleitung Respekt zu verschaffen. Und das gelang! Über eine Einigungsstelle, in der Christine Geppert federführend mit zwei Kollegen der IG Metall den Betriebsrat vertrat, setzten sie ein neues Entgeltsystem

durch. „Es war sehr schwierig, aber lohnenswert“, meint die Betriebsrätin rückblickend. Heute gibt es bei der Karl Otto Braun GmbH & Co KG gleiche Entlohnung. Für dieselbe Arbeit wird auch derselbe Lohn bezahlt. Und noch etwas Positives blieb zurück. Seit dieser Zeit kann man die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung als »gut« bezeichnen. Heute wird versucht, einen Weg zu finden, der ohne Krieg und Kampf auskommt. „Vielleicht sind wir jetzt erwachsen geworden“, sagt Christine Geppert nachdenklich. Doch nicht nur in Sachen Chancengleichheit steht das Unternehmen gut da. Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gesorgt. So stehen über 150 Teilzeitmodelle zur Verfügung, die es jungen Eltern und vielen alleinerziehenden Frauen erlauben, weiterhin an der Arbeitswelt teilzuhaben.

Weiter als Betriebsrätin, oder doch noch ein Neuanfang?

Christine Geppert ist mit vol-

ler Überzeugung Betriebsrätin. Deshalb ist es auch ihr Wunsch, sowohl Arbeitsplätze bei der Karl Otto Braun GmbH & Co KG dauerhaft zu sichern, als auch, damit dies langfristig gelingt, das Betriebsratsgremium stabil, gefestigt und weiterhin mutig zu halten. Diese Wünsche resultieren aus persönlicher Erfahrung. Denn zu ihrem großen Leidwesen mussten vor geraumer Zeit betriebsbedingte Kündigungen hingenommen werden. „So etwas geht ziemlich an die Nieren.“ Doch obwohl sie über sich sagt, Probleme der Betriebsratsarbeit nach Feierabend nicht einfach vergessen zu können, besitzt sie auch die Fähigkeit, diese ganz gut zu verarbeiten. Dies kam ihr in der schwierigen Zeit zu Hilfe.

Andere Charaktereigenschaften unterstützen sie bei der täglichen Arbeit. Ein langjähriger Bekannter meint dazu: „Sie sagt immer, was sie denkt und was sie will. Trotzdem sucht sie sich bei Problemen Unterstützung und holt sich immer Rat ein.“ Sie

gilt als willensstark, zielstrebig und durchsetzungsfähig. Bei der Zusammenarbeit ist sie teamfähig und strikt am angestrebten Ziel orientiert.

Soviel Freude ihr die Arbeit als Betriebsrätin macht, neugierig auf etwas Neues ist sie trotzdem. „Ich bin immer mal wieder am Überlegen doch noch einmal beruflich etwas anderes zu machen. Vor allem im Ausland zu arbeiten, das würde mich schon reizen!“ Denn besonders ein wärmeres Klima und das Meer fehlen ihr in Deutschland. Deshalb trifft man sie auch zweibis dreimal im Jahr auf ihrer Lieblingsinsel Djerba an. Wenn nicht Djerba, dann würde sie sich beruflich gerne stärker auf den Bereich Tarifpolitik bei der IG Metall konzentrieren. Dieses Themenfeld kann man durchaus als ihr persönliches »Steckenpferd« betrachten.

Auch in den Schwerpunkten ihrer täglichen Betriebsratsarbeit spiegelt sich dies wider. Dort konzentriert sie sich auf die Bereiche Arbeitsrecht, Löh-



ne und Gehälter. Zu finden ist sie deshalb in der Tarif- und Bezirkskommission, im Ortsvorstand und als ehrenamtliche RichterIn beim Arbeitsgericht in Kaiserslautern. Bei soviel freiwilligem Engagement ist es nicht verwunderlich, dass sie ihren Hobbys nicht die Zeit widmen kann, wie sie es gerne tun würde. Sie liest gerne: „Ich bin eine alte Krimifan“, sagt sie augenzwinkernd, oder sie trifft sich mit Freunden. Denn sie ist ein geselliger Mensch, der den großen Bekanntenkreis in vollen Zügen genießt.

Holt sich Rat und Unterstützung

Bereich Tarifpolitik ist ihr Schwerpunkt

Antje Gößling-Quast – kreativ und wissbegierig

Sie kann auf eine bewegte Vergangenheit mit vielen Höhen und Tiefen zurückblicken. Was sie schon immer auszeichnete, war ihre große Bereitschaft dazuzulernen und sich fortzubilden. Insbesondere bleibt sie auch in schwierigen Zeiten ihrer Gewerkschaft, der IG Metall, treu, auch wenn sie zurzeit eher den Schwerpunkt auf dem ehrenamtlichen Bereich hat.

Sie setzt sich in jeder Situation für Menschen ein – auch wenn sie sich damit selbst Probleme einhandelt, jemandem auf die Füße treten muss oder aneckt. Besonders aber zeichnet sich Antje Gößling-Quast durch ihre Neugier aus. *„Bei ihr steht Lernen, Lernen und nochmals Lernen ganz oben“*, bestätigt eine langjährige Bekannte. Schon von Beginn an kam sie nie auf die Idee, sich auf Erreichtem auszuruhen. Jede Möglichkeit der Weiterbildung, die sie interessiert hat, wurde wahrgenommen.

Zahlreiche Zusatzqualifikationen

Begonnen hat alles mit einer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau, kurz darauf machte sie eine Umschulung zur EDV-Kauffrau. Erst spät kam sie zu Rheinzink. Nach

sechs Jahren Elternzeit für ihre beiden Kinder erhielt sie dort über eine Zeitarbeitsfirma eine Festanstellung. Nach der Probezeit übernahm sie alsbald die Gruppenleitung und hatte in weiten Teilen freie Hand. Parallel begann sie ihre Betriebsratsstätigkeit und bildete sich in diesem Zuge vor allem beim Thema ERA fort. *„Ich begann mich damit zu befassen, schon lange bevor sich andere damit auseinandergesetzt haben“*, meint sie. So ist sie bis heute für die IG Metall als Referentin tätig. Vor ein paar Jahren folgte die Zusatzausbildung zur Mediatorin und seit Dezember letzten Jahres hat sie sogar ein Universitätsdiplom im Bereich Veränderungsmanagement in der Tasche.

Dies alles hilft ihr vielleicht über eine schwierige Zeit hinweg. Antje Gößling-Quast steht an einer Umbruchstelle im Leben. Wo für sie die Reise noch hingeht, kann sie selbst im Moment nicht abschätzen.

Nach zwei Jahren bei Rheinzink in Datteln wurde sie zur Betriebsrätin gewählt. Sie war die erste Frau seit 25 Jahren im Gremium. Und das bekam sie anfänglich durchaus zu spüren. *„Ich traf nicht auf direkten Widerstand, hatte aber Probleme mich durchzusetzen“*, erklärt sie. Trotzdem kniete sie sich rein, sog Wissen ein wie ein Schwamm und lernte. Und so erhielt sie bereits nach einem dreiviertel Jahr den Posten als stellvertretende Vorsitzende. Dies blieb sie für sechs Jahre und wurde später sogar zur Vorsitzenden. Leider nahm dieses Kapitel ein eher unglückliches Ende. Gegen Antje Gößling-Quast wurde ein Misstrauensvotum eingeleitet, das sie schließlich verlor und so ist sie zurzeit wieder Betriebsrätin ohne Frei-

stellung. Dabei konzentriert sie sich nun – auch aufgrund ihrer Kenntnisse – auf die Bereiche Mediation und Konfliktmanagement. *„Besonders schwere Fälle kommen zu mir“*, sagt sie.

Da sie sich im Betrieb beruflich unterfordert fühlt, sieht sie in ihren Ehrenämtern für die IG Metall ihre Herausforderung. Insbesondere der Bereich ERA und ihre dortige Referentinnentätigkeit sind ihr wichtig. Daneben ist sie ehrenamtliche Sozialrichterin, Schöfin am Amtsgericht, Referentin für Globalisierungsfragen, im Ortsvorstand und die stellvertretende Vorsitzende im Bezirksfrauenausschuss.

Großes Engagement auch im privaten Bereich

Eine weitere Eigenschaft zeichnet sie aus. Sie ist engagiert, nicht nur im Betriebsrat. Ihr Engagement fing eigentlich viel früher im Privaten an. Damals gründete sie eine Babygruppe, später, als die Kinder im Kindergarten waren, war sie

dort aktiv und zu Schulzeiten ihrer Kinder übernahm sie für fast zehn Jahre den Vorsitz der Schulpflegschaft. Erst danach kam die Betriebsratsarbeit. So ist das auch bis heute geblieben. Für ihr großes Hobby, das Fotografieren, gründete sie gemeinsam mit einer Bekannten eine Fotogruppe, die sie für dreizehn Jahre betreute. Insbesondere ihr Ideenreichtum, ihre Kreativität und ihr spontanes Denken und Handeln macht sie zu einer idealen Besetzung für die Leitung eines Projekts. Für eine Führungsperson hat sie auch entsprechende rhetorische Fähigkeiten. Dennoch fällt es Antje Gößling-Quast nicht schwer, sich in einem Team anzupassen. *„Menschlich schätze ich sie deshalb sehr“*, sagt eine langjährige Kollegin. Neben dem Fotografieren und Entwickeln der Fotos, liebt sie das Theaterspielen, das Radfahren und das Lesen.



Konzentration auf Ehrenämter

Großes Engagement auch im Privatleben

Cornelia Gramm – die Schnelldenkerin

Bereits seit 30 Jahren ist Cornelia Gramm bei der Vakuumschmelze GmbH in Hanau beschäftigt. Die gelernte Werkstoffprüferin war von Anfang an gewerkschaftlich aktiv. In ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb in Frankfurt am Main war sie in der Jugendvertretung, danach stieg sie auf die gewerkschaftliche Frauenpolitik um. Bereits seit 1976 findet man sie als aktives Mitglied im Ortsfrauenausschuss in Hanau. Seit 1982 ist sie dessen Vorsitzende.

Sie ist eine harte Verhandlungs-partnerin

Heute ist sie zudem in der zweiten Wahlperiode die Betriebsratvorsitzende der Vakuumschmelze in Hanau. In dieser Funktion hat sie viele Bereiche der Betriebsratsarbeit abdecken und kann sich nicht mehr vollkommen ihren persönlichen Schwerpunkten widmen. „Ich habe mittlerweile eine Menge Aufgaben zu erledigen und muss mich um sehr vieles kümmern“, erklärt sie. Dennoch hat sie ihre Schwerpunkte nicht vollkommen aus den Augen verloren: Nach wie vor setzt sie sich in dem Ausschuss für Entgeltfragen für eine geschlechterneutrale Entlohnung ein.

Aktive Frauenpolitik in der Vakuumschmelze sehr schwierig

Cornelia Gramm gilt unter ihren Kollegen und Kolleginnen

im Betriebsrat als harte Verhandlungspartnerin, die sich nichts gefallen lässt und über einen starken Durchsetzungswillen verfügt. „Sie kann sehr überzeugend sein“, meint eine langjährige Kollegin dazu. Sie lässt andere Meinungen zu, keine Frage, doch ist sie oft meisterlich in ihren Argumenten und besitzt die Fähigkeit, andere zu überzeugen. Neben diesen Eigenschaften gilt sie aber vor allem als kollegial. Zuverlässig setzt sie sich für die Beschäftigten und deren Probleme ein. Auch die Kollegen und Kolleginnen beschreiben sie als angenehm und bescheiden in ihrer Teamarbeit. „Nur manchmal, da denkt sie etwas

zu schnell“, schmunzelt ein Kollege.

Trotz ihrer vielen Tätigkeiten bleibt ihr immer genügend Zeit, um bei ausgedehnten Spaziergängen und Wanderungen mit ihrem Mann und ihrer Familie den Kopf frei zu bekommen. Ihre Liebe zur Natur spiegelt sich auch in ihrem zweiten großen Hobby: dem Fotografieren. Lässt die Zeit es zu, wird der Fotoapparat gezückt, um sich später an den Aufnahmen zu erfreuen.

Frauenförderung existiert nur auf dem Papier

Trotz oder gerade wegen ihrer langjährigen Erfahrung macht sie sich bei der Frauenförderung keine Illusionen. Dieses Thema gibt es ihrer Meinung nach oft nur auf dem Papier. Junge Mütter werden nach der Elternzeit oft aus dem Betrieb gedrängt. Dies gilt auch für ihr Unternehmen. Im Betriebsrat wird zwar versucht gegenzusteuern, doch nicht selten mit wenig Erfolg. Dass es in der Vakuumschmelze so schwierig ist,

ein besseres Work-Life-Balance und mehr Chancengleichheit durchzusetzen, liegt zum Teil auch daran, dass es sich hier um einen klassischen Produktionsbetrieb handelt, in dem überwiegend Männer beschäftigt sind. Bei angelernten Arbeiterinnen, die auf dem freien Arbeitsmarkt kaum Chancen haben, meint die Firma, sich nicht bemühen zu müssen. Aber auch qualifizierte junge Frauen tappen – wenn sie Familie wollen – oft in die Kinderfalle und steigen – auch wegen mangelnder Betreuungsangebote – aus ihrem Beruf aus. Diejenigen, die trotz kleiner Kinder im Betrieb bleiben, haben mehr oder weniger gute private Lösungen gefunden, um ihre Doppelbelastung zu organisieren. Dementsprechend werden zu wenige Forderungen gestellt.

Da der Arbeitsdruck ständig steigt, die Arbeitszeiten eher länger werden und die Anforderungen an die Flexibilität zunehmen, dominiert die Arbeit mehr und mehr auch das private Leben.

Nicht alle kommen mit diesem Druck klar, was man auch daran erkennen kann, dass die psychischen Erkrankungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich zunehmen.

Das alles macht die Mobilisierung der Beschäftigten für Aktivitäten in der Freizeit nicht leichter. Für Cornelia Gramm sind dies harte Rahmenbedingungen, um sich für ein Mehr an Work-Life-Balance und Chancengleichheit einzusetzen. „Ehrlich gesagt, fehlt der Druck auf der Tube“, bedauert sie, „aber auch zentrale Forderungen und Durchsetzungsstrategien zu diesen Themen.“

Dementsprechend gibt es nur wenige konkrete Projekte. So gab es 2005 ein betriebliches Projekt in Zusammenarbeit mit der Vorstandsverwaltung der IG Metall für eine diskriminierungsfreie Umsetzung des neuen ERA-Tarifvertrags. Dabei wurden die Strukturdaten der Entlohnung von Männern und Frauen im Betrieb erfasst und ein Fragebogen entwickelt, um



diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungen durchführen zu können. Zudem wird momentan vom Betriebsrat eine Initiative für betriebliche Kinderbetreuung und für Hilfe bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen in Notfällen unterstützt.

Und immer wieder wird versucht, weibliche Beschäftigte zu ermutigen, ihr Recht auf Teilzeit auch durchzusetzen.

Erste Ansätze für Projekte

Heike Grams – ein Kampf gegen Windmühlenflügel

Frauen und Gleichstellungsarbeit in Deutschland? Wie weit sind wir Frauen damit gekommen und was hat sich in der Berufswelt verändert? Oder: hat sich überhaupt etwas getan? Um es gleich vorweg zu nehmen: ich berichte hier von einem Beispiel gescheiterter Frauen- und Gleichstellungsarbeit und möchte den noch all denen Mut machen, die es beharrlich weiter versuchen. Wer nicht kämpft, hat schon verloren, oder?

Formulierung von
elf Zielen

Vor fünf Jahren gründeten wir im Anschluss an eine Betriebsrätevollkonferenz von Bosch Rexroth ein Arbeitsteam. Wir hatten den vollmundigen Namen »Arbeitsteam 5 – Team für Frauen- und Gleichstellungsfragen«. Damals waren in der Betriebsratsstruktur von Bosch Rexroth acht Arbeitsteams mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten

Alle Hände voll
zu tun

vorgesehen. Die jeweiligen Teamleiter nahmen an den Gesamtbetriebsratsitzungen teil, sollten über die Arbeit in ihren Teams berichten und zustimmungspflichtige Themen durch den Gesamtbetriebsrat abstimmen lassen. Im Gesamtbetriebsrat saßen 36 Betriebsräte, von denen zwei Frauen waren. Zu dieser Zeit herrschte so etwas wie Auf-

bruchstimmung, von der sich nicht nur andere Frauen anstecken ließen. Auch einige Vorstandsmitglieder betonten mit Nachdruck, mehr Frauen im Konzern seien von großer Wichtigkeit. Diese Gelegenheit ergriffen wir beim Schopf und gründeten das Team. 30 Betriebsrätinnen fanden sich ein. Ich war überrascht über die hohe Resonanz.

Anfänglich sahen wir uns mit einer Flut von Themen konfrontiert, die wir während unseres ersten Treffens erarbeitet hatten. Aus dieser noch unstrukturierten Masse formulierten wir nach und nach elf Ziele. Das waren beispielsweise eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, festgeschriebene Teilzeitregelungen, die Steigerung des Frauen-

anteils im Unternehmen und in den technischen Ausbildungen, Einführung von Regelungen, die Frauen stärker in Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen und verbesserte Karrierechancen für Frauen im Konzern. Zusätzlich zu der Gründung des Teams beschlossen wir, einmal im Jahr einen Workshop mit den Betriebsrätinnen aller Standorte abzuhalten, um die für uns zu bearbeitenden Themen zu generieren. Wie könnte man besser an die Bedarfe gelangen als durch die Betriebsrätinnen vor Ort?

Und so hatten wir alle Hände voll zu tun. Einen ersten Fokus legten wir darauf, eine Betriebsvereinbarung mit Teilzeitregelungen zu erarbeiten, um Teilzeit für alle Beteiligten verbindlicher als bisher zu gestalten. Trotz viel investierter Arbeit hat es nur zu einem Leitfaden »Teilzeit« geführt.

Chancengleichheit wird von Männern oft als Bedrohung wahrgenommen

Denn plötzlich sahen wir

uns mit einem Störfeuer konfrontiert. Immer wieder kamen Aufschreie aus den Reihen der Männer, dies sei kein spezielles Frauenthema. Immer wieder beteuerten wir daraufhin, dass Gleichstellung selbstverständlich beide Geschlechter angehe. Auch die anderen Themen waren für die Männer keine speziellen Frauenthemen oder wir waren mit unserer Arbeit nicht öffentlichkeitswirksam genug oder wir waren nicht effizient genug. Letztlich beschlossen wir unsere Arbeit transparenter zu gestalten. So erstellten wir eine Power-Point-Präsentation mit dem Titel »Bausteine betrieblicher Frauenpolitik«. Darin war unser Themenspektrum ersichtlich. Von Themen die Elternzeit betreffend über Mobbing und sexuelle Belästigung hin zu Gleichstellungsfragen, wie Steigerung des Frauenanteils oder Initiierung von Frauenförderprogrammen zog es sich hin. Diese Präsentation sollte auch den Betriebsräten vor Ort zugänglich gemacht werden und eine Art Nachschlagewerk

darstellen. Selbstverständlich haben wir sie auch dem Gesamtbetriebsrat vorgestellt.

Doch warum haben wir aufgegeben? An fehlendem Einsatz hat es nicht gelegen. Die meisten beteiligten Frauen haben wie ich, viele Dinge sogar außerhalb ihrer Arbeitszeit geleistet. Der ausschlaggebende Grund war schließlich ein Beschluss des Gesamtbetriebsrats, die Arbeitsweise umzustrukturieren. Ein Lenkungsteam sollte die Arbeit nach Prioritäten und Bedarf strukturieren und den Arbeitsteams mit Anfangs- und Endtermin ein zu bearbeitendes Thema vorgeben. Darin enthalten war, dass Arbeitsteams nur noch zu vom Lenkungsausschuss vorgegebenen Themen zusammenkommen durften und diese abzuarbeiten hatten. Was glauben Sie, verehrte(r) LeserIn, welche Priorität würden Frauenthemen finden, bei einem Lenkungsteam bestehend aus Männern und einem Gesamtbetriebsrat, der 34 Männer und 2 Frauen hat? Wir sind daraufhin Anfang 2006



geschlossen zurückgetreten.

Wenn ich zurückdenke, verbleibt bei mir bis heute eine große Enttäuschung und auch, wie ich eingestehen muss, ein wenig Resignation. Ich hoffe, dass es trotzdem Frauen gibt, die sich in diese Aufgaben stürzen und die sich mit der gleichen Geduld immer wieder aufrappeln, wie wir es getan haben. Also, meine Damen und Kolleginnen, nicht aufgeben, vielleicht wird eine von uns in ihrem Berufsleben ein echtes, gesellschaftliches und betriebliches Umdenken erleben.

Immer wieder
Störfeuer

Veränderung der
Betriebsratsstrukturen

Und dennoch:
Immer wieder
aufstehen

Sabine Grünsch – die Teamspielerin

Sabine Grünsch kandidierte vor acht Jahren das erste Mal zum Betriebsrat bei Miele in Lehrte. Neben dem Posten als stellvertretende Vorsitzende ist sie die zweite Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Celle und seit geraumer Zeit im Ortsfrauenausschuss aktiv. Kein Wunder, dass sie die Gewerkschaft als ihr Hobby bezeichnet.

Sabine Grünsch gilt als abwägend. Bevor sie Entscheidungen trifft, setzt sie sich in Ruhe mit allen Meinungen und Fakten auseinander. „*Sie ist da sehr rational*“, beschreibt sie eine langjährige Bekannte. Strukturiertes Arbeiten und aufmerksames Zuhören gepaart mit einer guten Auffassungsgabe sind ihre Basis. „*Manchmal bin ich jedoch mit meinen Gedanken zu schnell*“, wendet sie ein. Sabine Grünsch geht in der Teamarbeit auf, besitzt aber ebenso die Fähigkeiten einer Führungskraft. In ihrem Posten als stellvertretende Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Celle übernahm sie für sechs Monate die Leitung. „*Diese Aufgabe meisterte sie hervorragend*“, erklärt eine Kollegin von dort. Dennoch

Geht in
Teamarbeit auf

Mehrere Bereiche
als Schwerpunkte

kommen ihre Stärken besser in einem Team zur Geltung.

Bei Miele begann sie nach dem Schulabschluss eine Ausbildung zur technischen Zeichnerin. Anschließend arbeitete sie für eineinhalb Jahre dort und holte ihr Fachabitur nach, um dann ein Maschinenbau-Studium draufzusatteln. „*Um mir ein bisschen Geld dazuzuverdienen habe ich in den Semesterferien regelmäßig bei Miele gejobbt*“, erklärt sie. So blieb sie ihrem Unternehmen treu und nach Beendigung des Studiums startete sie durch. Ihre Tätigkeit in der Konstruktion übt sie noch heute aus. Denn sie ist zwar seit acht Jahren Betriebsrätin und ebenso lange auch die stellvertretende Vorsitzende, doch freigestellt war sie bislang nicht.

Anfänglich zollte sie mit ihren Schwerpunkten in der Betriebsratsarbeit ihrer technischen Ausbildung Tribut. Heute konzentriert sie sich lieber auf die Bereiche Weiterbildung und Qualifikation auf der einen Seite und die Betreuung der Jugend und deren Berufsausbildung auf der anderen Seite. Somit organisiert sie jedes Jahr den Girl's Day bei Miele, sorgt für einen Betriebsrundgang oder dafür, dass weibliche Auszubildende hinzukommen, um die Fragen der Schülerinnen zu beantworten. Auch bereits bei Miele beschäftigte Frauen versucht sie zu einem größeren Engagement zu bewegen. So lädt sie Frauen in die Frauenarbeitsgruppe am Standort Lehrte oder in den Ortsfrauenausschuss ein. Eine gute Gelegenheit hierfür ist auch das jährlich von ihr zum 8. März organisierte Frauenfrühstück.

Betriebsratsarbeit als Chance

Dass sie selbst vor acht Jahren bereit war, neben der Ingenieurstätigkeit eine Betriebsrats-tätigkeit aufzunehmen, hatte mehrere Gründe. Bereits während ihrer Ausbildung hatte sie mit gewerkschaftlicher Arbeit begonnen. Später kandidierte sie als Vertrauensfrau und so kam eines zum anderen. Als sie angesprochen wurde, sich doch für die Wahl zum Betriebsrat aufstellen zu lassen, sah sie darin eine Chance: „*Ich dachte, vielleicht kann ich über den Betriebsrat etwas bewegen, nachdem ich in der Hierarchie nicht weiter aufsteigen konnte oder sollte.*“ Denn beruflich befand sie sich zur damaligen Zeit in einer Sackgasse.

Heute bereut sie diesen Schritt keineswegs. Sie bezeichnet die Gewerkschaftsarbeit sogar als ihr größtes Hobby. Aber vielleicht muss sie das, denn sie ist in der Gewerkschaft zusätzlich ehrenamtlich aktiv.

Im Urlaub braucht Sabine

Grünsch es sportlich. Eine Woche faul auf einem Badetuch zu liegen, ist nicht die Sache der Betriebsrätin. Da fährt sie schon lieber mit ihrem Lebensgefährten in die Alpen und klettert auf Berge oder fährt sie im Winter mit den Skiern hinunter. Auch das Rad und die Nordic-Walking-Stöcke kommen so oft es geht zum Einsatz. Das ist ihr Ausgleich, bei dem sie am Besten abschalten kann von den meist anstrengenden Arbeitstagen. Aber es geht auch ruhiger. Genauso wie sie den Sport mag, liebt sie das gemeinsame Kochen und das anschließende Essen. Oder Strandspaziergänge an den Küsten Dänemarks. Oder einen Besuch im Theater oder Kino.



Gewerkschaftsarbeit ist größtes Hobby

Ulrike Hagenlocher – mit Offenheit zum Ziel

Länger als die Hälfte ihres Lebens ist sie heute für ihre Gewerkschaft, die IG Metall, aktiv. Immer hatte sie die Frauenpolitik im Blickfeld. Heute ist sie die Betriebsratsvorsitzende bei Thales Rail Signalling Solutions GmbH in Stuttgart und sie ist nicht müde alles zu geben.

Ulrike Hagenlocher ist seit über 25 Jahren engagierte und überzeugte Metallerin. Ihre sowohl politischen als auch gewerkschaftlichen Aktivitäten sind geprägt durch Kämpfe gegen Betriebsschließungen, für die 35-Stundenwoche oder für die Friedenspolitik. Aber auch die Sache der Frauen ist seit jeher im Fokus der Betriebsrätin. Schon früh setzte sie sich für die Abschaffung des Paragraphen 218 ein und klinkte sich immer wieder in Debatten um Quotenregelungen für Frauen ein. Aus diesen Überzeugungen heraus zieht sie ihre Kraft, um auch heute noch voller Energie und Elan für das einzustehen, was sie für richtig hält. Gerade dies ist für sie auch in einem Betriebsratsgremium von dringender Notwendigkeit. Energie

Aus ihren Überzeugungen zieht sie Kraft

Es zählt allein die Tat

und Beharrlichkeit sind eine Voraussetzung. Ideenreichtum unersetzlich. Doch oftmals entscheidet die Fähigkeit, die richtigen Bündnispartner für das richtige Vorhaben zu finden, über Erfolg oder Misserfolg. Denn Ulrike Hagenlocher ist überzeugt: „Eine offene Herangehensweise ist wichtig und die habe ich auch immer verfolgt.“ So war sie jederzeit bereit, konkrete Vorschläge auf den Tisch zu legen, in offener Runde zu diskutieren und sich nach Unterstützung umzusehen. Doch nicht nur Worte zählen bei Ulrike Hagenlocher. Für sie zählt vor allem die Tat. Was sie gar nicht mag, ist Gerede im Nachhinein, ohne dass Engagement gezeigt wurde. Sie selbst gilt unter Kollegen und Kolleginnen als sehr fleißig, zielstrebig und ausdauernd.

„Ulrike weiß immer ganz genau, was sie will“, ergänzt eine langjährige Kollegin.

Sehr schnell für Betriebsratsarbeit interessiert

Ursprünglich begann sie ihre berufliche Laufbahn mit einer Ausbildung zur technischen Zeichnerin in einem großen Unternehmen der Telekommunikationsbranche. Sehr schnell beginnt sie, sich für die Betriebsratsarbeit zu interessieren. Und sie kann auch auf einige Erfolge verweisen. Für fünf Jahre war sie die Sprecherin des dortigen Frauenausschusses und ließ entsprechend den Aspekt der Frauen einfließen, wo immer es ihr möglich war. Viele Mitarbeiterinnen kamen zu ihr, um eine Teilzeitregelung zu erhalten, um so Beruf und Familie zu vereinbaren. Doch für das Unternehmen zählte meist nur die Vollzeit. Drohte Personalabbau, war Teilzeit nicht mehr möglich und die Betroffenen wurden aus dem Betrieb gedrängt. Unermüdlich thematisierte sie dieses

Problem im Gremium. „Ulrike kann da ganz schön ausdauernd sein“, bestätigt eine Kollegin.

So rüttelte sie kräftig an der ursprünglichen Arbeitszeitgestaltung des Unternehmens. „Dies hatte zum Ziel, Teilzeit und bessere Rückkehrmöglichkeiten für Elternzeitler zu erwirken“, erklärt sie. Und sie hatte Erfolg! So genannte kollektive Flexikonten wurden eingerichtet, die eine freiwillige Basis für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in allen Lebenslagen schaffen sollten. Auch das ist für Ulrike Hagenlocher ein entscheidender Punkt. „Mein Fokus lag immer darauf, zu überprüfen, wie sich diese oder jene Maßnahme auf Menschen in besonderen Lebenslagen auswirkt.“

Heute ist sie Betriebsratsvorsitzende. Anfang letzten Jahres spaltete sich ihr Unternehmensbereich Transport Solutions von dem großen Telekommunikationsunternehmen ab und Ulrike Hagenlocher übernahm den Vorsitz.

Da sie schon immer bereit

war in ihre Überzeugungen zu investieren, ist sie ebenso in ihrer Freizeit für die gewerkschaftliche Frauenarbeit aktiv. So ist sie im Lenkungsteam des Bezirksfrauenausschusses in Baden-Württemberg und selbstverständlich auch im Ortsfrauenausschuss von Stuttgart.

Ein persönlicher Ausgleich in der Freizeit kommt eigentlich viel zu kurz. Das meint auch eine langjährige Kollegin. „Ulrike sollte manchmal etwas mehr auf sich achten! Aber typisch technische Zeichnerin: Sie muss immer alles zu 180 Prozent und penibel machen“, schmunzelt sie.

Für ein Hobby nimmt Ulrike Hagenlocher sich jedoch immer Zeit. Ihre Leidenschaft ist afrikanisches Trommeln. „Das pustet mir den Kopf frei“, lacht sie. Trotzdem möchte sie in ihrem Engagement für die Frauenpolitik nicht nachlassen. „Insbesondere müssen wir aufpassen, keinen Rollback zu bekommen“, ist sie überzeugt, „wir Frauen müssen weiterhin dranbleiben!“



Erfolg: kollektive Flexikonten

Große Leidenschaft ist afrikanisches Trommeln

Hannelore Halischak – packt auch größere Pakete an

Mehrmalig musste sie sich wegen Umstrukturierungen in den Firmen auf neue Betriebsratsstrukturen einstellen. Das Gute daran: Heute hat Hannelore Halischak einen Erfahrungsschatz, auf den sie in schwierigen Situationen zurückgreifen kann. Und tatsächlich befindet sie sich momentan in stürmischen Gewässern. Ihr Steckenpferd, die Förderung von Frauen, wird bei Hewlett Packard in München eher stiefmütterlich behandelt.

Harte erste Lehrjahre Hannelore Halischak kann auf bewegte Zeiten zurückblicken. Nach einem Lehramtsstudium für Englisch, Geschichte und Sozialkunde beginnt sie 1983 bei Digital Equipment ihr Berufsleben. Bereits ein Jahr später kandidiert sie das erste Mal für den Betriebsrat und sammelt in den folgenden Jahren in mehreren Abbauwellen Erfahrungen. 1999 sieht sich das Gremium einer besonders großen Herausforderung gegenüber, die es zu meistern gilt. Digital Equipment wird an Compaq verkauft, wo es bis kurz zuvor keinen Betriebsrat gab. „Dennoch haben wir die anfänglichen Schwierigkeiten damals erstaunlich schnell überwunden“, meint sie rückbli-

Ihr Ziel: Gremium zu mehr Durchsetzungskraft zu verhelfen

Themen Work-Life-Balance und Chancengleichheit schwierig

ckend. 2002 wurde Hannelore Halischak erstmalig freigestellt, gleichzeitig hielt sie für zwei Jahre den lokalen Vorsitz, bis zur Auflösung des damaligen Betriebsrats im Rahmen der Übernahme von Compaq durch Hewlett Packard.

Heute ist sie nach wie vor engagierte Betriebsrätin, allerdings in einem Gremium, das nach ihrem Geschmack zu wenig kämpferisch agiert. Fragt man sie nach den Schwerpunkten in ihrer täglichen Betriebsratsarbeit, geht es momentan neben Einzelberatungen von Kolleginnen und Kollegen oft auch darum, im Gremium wieder zu mehr Durchsetzungsbereitschaft und Konsequenz in der Vertretung der Belegschaftsinteressen

zu finden. Sie ist nicht mehr freigestellt, arbeitet in der Qualitätsprüfung und dem internen Projektmanagement, ihr Terminkalender ist oft übertoll.

Trotzdem, die Themen die der Betriebsrätin besonders wichtig sind, hat sie auch unter widrigen Umständen im Blick. „Immer habe ich versucht, im Arbeitsleben die spezifischen Belange der Frauen einzubringen.“ Bei Hewlett Packard sind Work-Life-Balance und Chancengleichheit schwierige Themen. Zwar präsentiert sich das Unternehmen, insbesondere in den USA, als frauenfreundlich, es gibt seit kurzem sogar ein firmeninternes Frauennetzwerk, im Alltag ist davon jedoch bislang nur wenig zu spüren. Sie muss immer wieder erleben, wie z. B. Teilzeitwünsche nach der Elternzeit abgeblockt werden. Auch das gängige amerikanische Modell des Job Sharing, bei dem sich zwei Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Stelle teilen, wird an den deutschen Standorten nicht angeboten.

Hannelore Halischak gibt nicht auf

Auch wenn der Kampf um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie manchmal ein Kampf auf verlorenem Posten zu sein scheint, Hannelore Halischak gibt nicht so schnell auf. An vielen Stellen versucht sie, einzuhaken und für Verbesserungen einzustehen. So engagierte sie sich für eine betriebliche Kinderbetreuung und für die Initiierung von Kontaktpflege für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Elternzeit sind. Daneben greift sie unermüdlich Teilzeitwünsche auf. „Bei Hewlett Packard wird nach Köpfen und nicht nach Arbeitszeitanteilen gezählt. Dementsprechend schwierig gestaltet es sich, Teilzeitwünsche durchzubringen“, bedauert sie. Zudem gibt es nur noch wenige Stellen im administrativen Umfeld, in dem der Frauenanteil traditionell hoch ist. Dieser Bereich wurde stark reduziert und damit ist auch die Anzahl an Teilzeitstellen zurückgegangen, gerade in München

bei der Übernahme von Compaq: Vor allem in der Verwaltung wurden Stellen abgebaut oder in andere Standorte verlagert. Von beiden Maßnahmen waren weibliche Angestellte besonders betroffen. Aber auch danach ging der Abbau von administrativen Stellen weiter durch Verlagerung der Aufgaben nach Osteuropa oder Indien.

Anerkannt und beliebt ist die Betriebsrätin unter den Kollegen und Kolleginnen. „Durch ihre konstruktive und geradlinige Vorgehensweise wird sie von allen geschätzt“, erklärt eine langjährige Kollegin. „Sie ist absolut verlässlich, arbeitet genau und hat eine sehr große Sachkenntnis, von der nicht nur ich, sondern das ganze Betriebsratsgremium profitiert.“ Daneben hat sie sich den Ruf erarbeitet, ehrlich und zuverlässig zu sein. Die Zusammenarbeit mit ihr ist vor allem zielorientiert. „Allem voran ihr großes Engagement, insbesondere gegenüber einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, ist hervorzuheben“, sagt



eine weitere Kollegin anerkennend. So ist es nicht erstaunlich, dass bei Hannelore Halischak die privaten Interessen oft hinten anstehen müssen. Hat sie dennoch etwas Zeit übrig, gilt der Musik ihre Leidenschaft, fast egal welches Genre. „Ich mag Musik von klassisch bis elektronisch“, sagt sie. „Sportlich bin ich dagegen nicht“, fügt sie an und lacht. Dafür frisst sie regelmäßig ihre Sprachkenntnisse mit Hilfe der englischen Literatur auf, liebt die Gartenarbeit und fährt hin und wieder zur Entspannung in die Berge.

Viele erschwerende Rahmenbedingungen

Ihre große Leidenschaft ist die Musik

Melanie Hartmann – engagiert für die Ausbildung

Sie ist eine der dringend gebrauchten Nachwuchskräfte der IG Metall. Melanie Hartmann ist die Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Daimler Chrysler in Gaggenau. Selbstbewusst und sehr souverän setzt sie sich für die Auszubildenden ein. Ein Leben ohne die IG Metall kann sie sich bereits heute kaum mehr vorstellen.

Recht schnell wird sie Vertrauensfrau

Melanie Hartmann wollte nach ihrem Schulabschluss eher kreativ arbeiten und dabei etwas entwickeln. So entschied sie sich, einen technischen Beruf zu erlernen und landete bei Daimler Chrysler in Gaggenau in der Ausbildung zur Konstruktionsmechanikerin Feinblechbautechnik. Während ihrer Ausbildung nahm sie, um mal reinzuschnuppern, wie sie sagt, an Wochenendseminaren der IG Metall teil und wurde somit recht schnell und noch während ihrer Ausbildungszeit zur Vertrauensfrau ihrer Gruppe. Anfänglich wusste sie gar nicht so genau, auf was sie sich da einließ. Als sie damals gefragt wurde, ob sie Mitglied in der IG Metall werden möchte, holte sie sich zunächst den

Rat ihrer Eltern. Als die grünen Licht gaben, waren die Weichen gestellt. Sehr schnell wurde sie im Ortsjugendausschuss aktiv und auch im Betrieb wurde sie alsbald gefragt, ob sie sich nicht für die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertreterin aufstellen lassen möchte. Seit 2000 ist sie dort Mitglied, zwischen 2004 und 2006 war sie die stellvertretende Vorsitzende, seit März 2006 ist sie nun die Vorsitzende.

„Zu Beginn war ich eher eine Mitläuferin“, gibt sie zu, „als ich nach und nach mehr Wissen bekam, stieg auch mein Interesse.“ Mittlerweile sieht sie ihre Tätigkeit und ihr Engagement nicht mehr als Pflicht, sondern freut sich auf ihre Aufgaben. Im Gegenteil, heute ist sie schon ganz

traurig, wenn sie daran denkt, dass in eineinhalb Jahren für sie Schluss ist mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Doch bis es soweit ist, hat sie noch einiges vor und ihren Posten als Vorsitzende möchte sie dafür möglichst nutzen. Bereits heute sind viele Dinge, die dazugehören, für sie zu einer Selbstverständlichkeit geworden. So geht sie zur Delegiertenversammlung und in die Tariff Kommission, um nur zwei Beispiele zu nennen. „Ich komme aus der größten Firma der Umgebung und habe deshalb auch die meisten Auszubildenden zu betreuen“, erklärt sie selbstbewusst, „da ist es für mich selbstverständlich, auch nach außen präsent zu sein.“

In den nächsten Jahren möchte sie vor allem das Bestmögliche für ihr Unternehmen, für die IG Metall und für die Auszubildenden erreichen. Was danach kommt, ist noch in weiten Teilen ungewiss. Leider kann sie sich nicht sofort als Betriebsrätin wählen lassen, da

zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus der JAV keine Wahlen sein werden. Deshalb überlegt sie eine Weiterbildung zur Industriemeisterin zu machen. Die Arbeit für die IG Metall möchte sie jedoch nicht missen, soviel steht für die junge Frau fest.

Auch für die Zukunft große Pläne

Schließlich hat sie auch noch viel vor und sieht viele Dinge, die sie noch gerne ändern würde. So fehlt ihr ein Betriebskindergarten im Werk Gaggenau und daneben eine Möglichkeit, dass Frauen wieder schnell und gut organisiert zurück in den Beruf können. Melanie Hartmann denkt da sicher auch an ihre Zukunft. Denn sie möchte irgendwann Nachwuchs, aber ihren Beruf deshalb noch lange nicht aufgeben müssen. Melanie Hartmann sagt von sich, dass sie in der Regel ihr gesetztes Ziel erreicht. Sie sieht sich als kreativ, sozial eingestellt und als Teamplayerin an. „Ich bin keine Einzelkämpferin“, sagt sie,

„ich brauche ein Team um mich herum.“ Auf der anderen Seite tut sie sich schwer, sich von der Arbeit abzugrenzen. Oftmals versucht sie, es allen Recht zu machen, obwohl sie insgeheim weiß, das kann nicht funktionieren.

Melanie Hartmann ist auch gerne in ihrer Freizeit kreativ. Neben Kochen und Basteln zählt das Malen auf Leinwand zu ihren Hobbys. Aber eben auch alles, was man als junger Mensch gerne tut: Freunde treffen, abends weggehen, ins Kino gehen oder einen Spieleabend veranstalten. Spazierengehen und Reisen in den Süden helfen ihr, zu entspannen und auf andere Gedanken zu kommen.



Sie erreicht das, was sie sich als Ziel gesetzt hat

Ute Hass – Ärmel hoch und angepackt

Vor 30 Jahren startete Ute Hass ihre Karriere bei DaimlerChrysler mit einer Ausbildung zur Industriekauffrau. Bereits zu diesem Zeitpunkt schnupperte sie erste Betriebsratsluft als Vertrauensfrau. 1984 kam die erste Kandidatur, sechs Jahre später die Freistellung, im darauffolgenden Jahr der Posten der stellvertretenden Vorsitzenden. Seit 2002 ist Ute Hass die Vorsitzende bei DaimlerChrysler in Berlin-Marienfelde.

Sprecherin der
Projektgruppe
Frauen

Die persönlichen Schwerpunkte von Ute Hass lagen von Beginn an in der Gestaltung der Arbeitszeiten. Daraus leiteten sich nach und nach die damit einhergehenden weiteren Problemfelder ab: die Vereinbarung von Familie und Beruf, die Sicherstellung von Chancengleichheit und eine gezielte Frauenförderung. Um diese Ziele voranzutreiben, ist sie im Gesamtbetriebsrat nicht nur für die Frauenpolitik zuständig, sondern sie ist auch die Sprecherin der Projektgruppe Frauen. Ute Hass ist überzeugt, dass wirkliche und dauerhafte Chancengleichheit nur durch einen übergreifenden Kulturwandel zu erreichen ist. Für diesen Paradigmenwechsel kämpft sie. Viele Probleme

Hobbys kommen
häufig zu kurz

würden sich ihrer Ansicht nach daraufhin wie von selbst lösen – auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ute Hass investiert viel Einsatz und Energie für ihre Überzeugungen und packt immer und überall mit an – eine Eigenschaft, die ihr den Respekt ihrer Kolleginnen und Kollegen einbrachte. „*Sie ist sich nie zu schade, anderen bei ihren Arbeiten zu helfen und sie zu unterstützen*“, erklärt eine langjährige Kollegin. Ute Hass gilt als äußerst fleißig, manchmal ist aber genau dies ein Problem. „*Ich delegiere zu wenig und versuche, zu viel selber zu machen*“, meint sie dazu. Dafür wird sie als gute Zuhörerin geschätzt, pflegt einen demokratischen Führungsstil und ist

oft die Impulsgeberin für neue Ideen.

Durch ihr Engagement kommen ihre Hobbys oft zu kurz. Eines jedoch hat sie sich immer bewahrt: im Sommer kann man sie mit ihrem Mann häufig im Spreewald antreffen, wo ein kleines Wochenenddomizil auf sie wartet. Zwischen ihren Pflanzen und der Natur entspannt sie sich von der harten Woche. „*Für mich ist das jedes Mal wie ein kleiner Urlaub*“, meint sie. Den hat sie sich auch verdient.

Work-Life-Balance und Chancengleichheit spielen oft nur die zweite Geige

Als Automobilhersteller ist die DaimlerChrysler AG traditionell männlich dominiert. Von den knapp 152.000 Beschäftigten in Deutschland sind gerade einmal zwölf Prozent Frauen. Dies hat sich in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich verändert. Dementsprechend ist und wird die Unternehmenskultur von Männern geprägt. Weibliche Führungskräfte, die daran etwas

ändern könnten, sind bislang Mangelware. Die Themen der Work-Life-Balance und der Chancengleichheit genießen deshalb nach Einschätzung von Ute Hass nicht die oberste Priorität. Erklärtes Ziel der Unternehmensleitung ist es, einer der weltweit erfolgreichsten und angesehensten Anbieter von Automobilen zu sein. Um dies zu erreichen, wird eine hochqualifizierte, kompetente, leistungsbereite und motivierte Belegschaft benötigt – alles Gründe, die ein starkes Engagement in Sachen Work-Life-Balance und Chancengleichheit rechtfertigen. Trotzdem sind geplante Verbesserungen oft nur Lippenbekenntnisse. Zwischen offiziellen Aussagen und der täglich erlebten Praxis liegen Welten. Ute Hass weiß, soll sich tatsächlich etwas ändern, muss Druck aufgebaut werden. Zwar existiert eine Betriebsvereinbarung zu diesen Themen, die sich aus den fünf Säulen Frauenförderung, Teilzeit, Familienzeit, Schwerbehindertenförderung

und Verhinderung von Mobbing zusammensetzt. Doch die Umsetzung in die Praxis steht auf einem anderen Blatt. Deshalb gibt es seit 1999 auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats eine Frauengruppe, die sich als Kontrollorgan für die Umsetzung der verabschiedeten Betriebsvereinbarungen versteht. Alle Standorte sind mittlerweile integriert und entsenden Betriebsrätinnen zu den Treffen, die in der Regel zwei- bis dreimal im Jahr stattfinden.

Auch ihre Funktion als Mitglied der Personalkommission kann Ute Hass erfolgreich einsetzen. Der persönliche Kontakt zu den Kollegen und Kolleginnen erleichtert die Sensibilisierung für ein aktives Engagement in Sachen Chancengleichheit. „*Konservative Denkweisen und überholte Rollenbilder haben nämlich in einem modernen, aufgeschlossenen und erfolgreichen Unternehmen keinen Platz mehr*“, ist Ute Hass überzeugt.

Vor allem, um die Unternehmensziele zu erreichen, sind



diese Themen von äußerster Wichtigkeit. Denn nach Meinung von Ute Hass wollen Beschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht entsprechend ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten eingesetzt und weiterentwickelt werden. Familie und Beruf sollten zudem problemlos zu vereinbaren sein. Diese Entwicklungen würden auch dazu beitragen, das Unternehmen wieder zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen – ein Wunsch, der Ute Hass motiviert, ihren Weg zu gehen und weiter für die Chancengleichheit zu kämpfen.

Verbesserungen
sind häufig nur
Lippenbekenntnisse

Kontrollorgan für
die Umsetzung
der BV

Sensibilisierung
für Gleichstellung

Andrea Helmrich-Haselbauer – eine super Kollegin

Sie ist eine jüngere Kollegin, von der die IG Metall mehr gebrauchen kann. Bei ihrem Unternehmen, der Robert Bosch GmbH in Bamberg, ist sie zwar mit vielen Themen beschäftigt. Einen besonderen Stellenwert nimmt bei ihr jedoch die frauenpolitische Arbeit ein.

Ihr Berufsleben beginnt mit der Ausbildung bei Bosch

Andrea Helmrich-Haselbauer lebt ihre Überzeugungen. Seit sechs Jahren ist sie Mutter, arbeitet in Gleitzeit, während ihr Mann nun auf Teilzeit reduziert hat. Konsequenter geht sie nach einem Jahr zurück in den Beruf, ihr Mann übernimmt dafür zwei weitere Jahre bei der Erziehungsarbeit ihres gemeinsamen Kindes. „Ich hätte nicht drei Jahre Erziehungsurlaub nehmen können“, erklärt sie selbstbewusst, „bereits nach neun Monaten bin ich für einen Tag in der Woche wieder im Betrieb auf der Matte gestanden.“ Ihre Tätigkeit im Ortsfrauenausschuss hat sie jedoch bis auf weiteres aus dem Terminplan gestrichen.

Die Betriebsrätin würde sich mehr Zentralismus wünschen

Eine Betriebsbesichtigung während ihres letzten Schuljahres hatte ihr Interesse geweckt: Eine Ausbildung zum Gold- und Silberschmied – das wär's. Doch die junge Frau wird enttäuscht, für diesen Ausbildungsberuf sind zur damaligen Zeit keine Mädchen zugelassen. So landet sie bei Bosch, ist dort in der Ausbildung zur Industriemechanikerin eines von sechs Mädchen unter 54 Jungen. Ihre Gewerkschaftskarriere beginnt parallel mit der Jugendarbeit, zeitgleich tritt sie in den Aus- und Weiterbildungsausschuss ein, danach in den Rationalisierungsausschuss.

Heute, als freigestellte Betriebsrätin, umfasst ihre Tätigkeit ein breites Themenspektrum. Von den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Bau und Umwelt über die Sprecherin des Verbesserungswesens hin zur Standortverantwortlichen für die Frauen. Jeder Standort ist bei der Firma Bosch selbst verantwortlich für die Umsetzung

von Betriebsvereinbarungen und sonstigen Abmachungen, die mit der Konzernleitung ausgehandelt wurden. Somit ist es sehr unterschiedlich und vom örtlichen Betriebsrat abhängig, wie mit der Werkleitung verhandelt wird und auf welche Themen besonders Wert gelegt wird. Die Betriebsrätin sieht diese Vorgehensweise eher kritisch. „Entscheidungen ziehen sich dadurch unnötig in die Länge.“ Denn bei der Konzernleitung wird immer nochmal angefragt. Mehr Zentralismus würde dem Tatendrang der Betriebsrätin deshalb entgegenkommen.

Am Standort Bamberg hat die gewerkschaftliche Frauenpolitik das Glück, volle Rücken- deckung aus dem Gremium zu erhalten. „Unser Vorsitzender hat die Wichtigkeit der Themen begriffen“, erklärt sie, „deshalb bekommen wir starke Unterstützung.“

Gründungsmitglied der Arbeitsgruppe Frauen

Ihre Funktion als Standortverantwortliche für die Frauen bedeutet zugleich die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats. Letztes Jahr konnte diese Gruppe bereits ihr zehnjähriges Bestehen feiern – Andrea Helmrich-Haselbauer war von Anfang an dabei, sie war eines der Gründungsmitglieder. Von jedem Standort ist eine Vertreterin dabei, daraus werden mittlerweile eine Sprecherin und eine Führungsgruppe gewählt. Die Ziele und Aufgaben erstrecken sich in der Hauptsache auf die Themen der Chancengleichheit.

Andrea Helmrich-Haselbauer erhält große Bewunderung für ihren Spagat zwischen ihrer Familie und ihrem Engagement rund um den Betriebsrat und die IG Metall. „Wie sie das alles managt, dafür bewundere ich sie wirklich“, sagt eine langjährige Kollegin, „Andrea ist eine jüngere Kollegin, von der wir noch einige mehr brauchen können.“

Obwohl Andrea Helmrich-Haselbauer die Fähigkeit besitzt, klare Grenzen für sich selbst zu ziehen, hat sie für Hobbys kaum Zeit. „Mein Kind nimmt mich da schon in Anspruch“, gibt sie augenzwinkernd zu. Wofür sie sich Zeit nimmt ist Yoga. Um ihre Depots aufzuladen und ein bisschen was für sich zu tun, macht sie dies bereits seit 15 Jahren. Anfänglich besuchte sie regelmäßig Kurse, heute betreibt sie es jeden Tag auf eigene Faust. Einmal im Jahr verreist sie für ein Yoga-Wochenende.

Sie selbst sieht ihre Stärken in ihrem Organisationstalent und ihrer Hilfsbereitschaft. „Ich versuche bei Problemen immer mit anzupacken“, erklärt sie. Etwas bedauerlich findet sie dagegen, nicht gerne im Vordergrund zu stehen. Andrea Helmrich-Haselbauer agiert lieber aus dem Hintergrund. „Ein Posten als Sprecherin ist nicht so meins“, gibt sie zu. Auf der anderen Seite fällt es ihr nicht schwer, das was sie möchte,



klar und deutlich zu vertreten. Sie gilt als zielstrebig und sehr engagiert.

Ihr Spagat zwischen Familie und Beruf wird bewundert

Organisationstalent und Hilfsbereitschaft

Hannelore Hengst – kein leichter Stand

Sie kam erst vor fünf Jahren zur Betriebsratsarbeit und hatte nie einen leichten Stand. Wirtschaftliche Probleme ihrer Firma Weserknopffabrik in Hardeggen, Gegenwind von Seiten der Unternehmensleitung und eine reduzierte Belegschaft machen ihr das Leben als Vorsitzende und einzige Betriebsrätin im Unternehmen nicht leichter. Trotzdem macht ihr die Arbeit Spaß.

2001 die erste Betriebsratswahl

Hannelore Hengst hat mit widrigen Umständen zu kämpfen. Ihre Firma ist ein kleines Unternehmen, das gerade einmal 15 Menschen beschäftigt. Lange Jahre hatte das Unternehmen nicht einmal einen Betriebsrat, denn die Unternehmensleitung verhinderte dies erfolgreich. Sie vertritt bis heute die Meinung, ein Betriebsrat sei nicht notwendig und mit ihm sei eine Firma nicht mehr dieselbe wie zuvor. Eine denkbar schlechte Voraussetzung, um einen engagierten Betriebsrat auf die Beine zu stellen. Trotzdem, 2001 wurde erstmalig ein Gremium gewählt. Damals zählte die Belegschaft fünf Köpfe mehr und wählte ein dreiköpfiges Gremium, Hannelore Hengst wurde Vorsitzende. Die Betriebsrats-

Bei der Weserknopffabrik schwierige Situation für die Betriebsrätin

arbeit wurde von der Geschäftsleitung zwar notgedrungen toleriert, doch gerne gesehen noch lange nicht. Zu allem Überfluss kamen wirtschaftliche Probleme des Unternehmens hinzu. Die Belegschaft wurde reduziert, der verbliebene Rest akzeptierte 2006 vier Monate mit reduzierten Arbeitszeiten, hatte aber bereits in den Jahren zuvor mit Kurzarbeit vorlieb nehmen müssen. Maßnahmen, die auch am Betriebsratsgremium nicht spurlos vorbeigingen. Hannelore Hengst ist zwar immer noch die Vorsitzende des Gremiums, doch zugleich auch die einzige verbliebene Betriebsrätin im Unternehmen. „Ich konnte niemanden überzeugen, noch zu kandidieren“, bedauert sie. „Hätte ich nicht kandidiert, wäre

es gar nicht weiter gegangen.“ Als Grund sieht sie die interne Situation an. „Ich denke, keiner hatte Lust, sich mit dem Chef rumzuschlagen.“ Die Weserknopf Fabrik ist traditionell und hierarchisch aufgebaut. Es gibt keinerlei Informationss Austausch und keine Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft auf der einen und der Unternehmensleitung auf der anderen Seite. Hannelore Hengst kann so gut wie nichts bewegen. Hinzu kommt, dass sie jegliche Betriebsratsarbeit in ihrer Freizeit erledigen muss.

Wunsch: Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens

Weshalb sie dennoch die Flinte nicht gänzlich ins Korn wirft, ist wahrscheinlich der Tatsache zu schulden, dass ihr die Gewerkschaftsarbeit Freude bereitet. „Ich muss es zwar in meiner Freizeit machen, aber gleichzeitig gibt es mir auch sehr viel“, erklärt sie. Ehrenamtlich ist sie

bei den Treffen des Ortsfrauenausschusses regelmäßig dabei – und das, obwohl sie dafür einfach 15 Kilometer fahren muss. Doch sie sagt selbst, dass sie das gerne auf sich nimmt. „Die Treffen geben mir etwas, auch für meine tägliche Arbeit.“

Trotz der genannten Schwierigkeiten mag Hannelore Hengst ihre Arbeit in der Weser Knopffabrik. Sie macht ihr nach wie vor Spaß. Deshalb würde sie sich wünschen, dass es für das Unternehmen weitergeht, dass sich die wirtschaftliche Lage verbessert und vielleicht auch wieder mehr Menschen dort Arbeit finden können. Heute ist der Altersdurchschnitt der Belegschaft hoch – ein Grund, weshalb es auch unbedingt weitergehen sollte. Viele der Beschäftigten würden auf Grund ihres Alters keine neue Anstellung finden. Auch Hannelore Hengst ist dem Ruhestand bereits fast greifbar nah. Langweilig wird ihr auch dann nicht werden. Zusammen mit ihrem Mann könnte sie den Garten und

das Haus pflegen und häufiger Radtouren unternehmen, als es ihr momentan möglich ist. Zwei Hobbys allerdings lässt sie sich von niemandem nehmen: Seit dreißig Jahren ist sie Mitglied in zwei Kegelvereinen, kegelt dort zweimal im Monat, und jeden Donnerstag zieht sie ein paar Bahnen im nahe gelegenen Schwimmbad.

Manchmal wünscht sie sich, früher die Betriebsratsarbeit für sich entdeckt zu haben. „Vielleicht hätte ich dann mehr bewegen können, wäre stärker gewesen, als ich es heute bin.“



Arbeit macht ihr Spaß

Susanna Hülsbömer – immer aktiv für die Belange der Frauen

Sie ist die erste weibliche Betriebsratsvorsitzende seit der Gründung des Unternehmens Hella KGaA in Hamm. Seit langer Zeit engagiert sie sich für den weiblichen Teil der Belegschaft in ihrem Unternehmen. Nach hartem Kampf kann sie heute auf ein Erfolgserlebnis verweisen: ihr gelang es, die Durchführung eines Qualifizierungsprojekts für Mitarbeiterinnen durchzusetzen.

Gewerkschaftliche
Prägung bereits
durch die Familie

Susanna Hülsbömer bekam die gewerkschaftliche Prägung praktisch in die Wiege gelegt. Alle in ihrer Familie sind in einer Gewerkschaft organisiert. „Sobald man bei uns mit dem Arbeiten beginnt, tritt man auch in die entsprechende Gewerkschaft ein“, schmunzelt sie. Susanna Hülsbömer setzte diese Tradition fort. Als sie schließlich sogar in den Betriebsrat gewählt wurde, war sie eine von vier Frauen. Und das, obwohl im Unternehmen selbst über die Hälfte der Belegschaft weiblich ist. Doch davon ließ sie sich nie abschrecken. Bereits nach zwei Jahren Betriebsratstätigkeit wurde sie projektbezogen freigestellt.

Setzte Weiterbil-
dungsprogramm
für Frauen durch

Damals arbeitete sie aktiv in einer Arbeitsgruppe, die die flächendeckende Einführung

der Gruppenarbeit im Betrieb betreute, welche mit einer neu strukturierten Entlohnung einherging. Im Zuge dieses Projekts wurden, ähnlich wie heute bei der ERA-Einführung, die Arbeitsplatzbeschreibungen auf den aktuellen Stand gebracht. Insbesondere viele weibliche Beschäftigte erhielten so eine höhere Eingruppierung und damit mehr Lohn.

Bis heute hat Susanna Hülsbömer zwei Schwerpunkte: Zum einen den Bereich Entlohnung, zum anderen kümmert sie sich um die Mitarbeiterqualifizierung und hier vor allem um die berufliche Qualifizierung der weiblichen Beschäftigten. So erreichte sie nach langjährigem Kampf, dass heute Montierinnen die Möglichkeit haben,

eine Weiterbildung zur Maschinenbedienerin zu absolvieren. Zu Beginn war es auch deshalb ein Kampf, weil der damalige Vorsitzende des Betriebsrats gegen dieses Projekt war. Dies sollte sich als die größte Hürde herausstellen. Als schließlich sie die Vorsitzende wurde, musste sie nur noch die Personalleitung, Werksleitung, die Führungskräfte und einige Kolleginnen überzeugen. Und das hat sie geschafft! Heute nehmen 26 Frauen an der Qualifizierung teil, die sich über ein- einhalb Jahre erstreckt und die während der Arbeitszeit erfolgt. Zu Beginn konnten alle Frauen vier Wochen in die Qualifizierungsmaßnahme schnuppern und sich so in Ruhe überlegen, ob sie teilnehmen möchten oder nicht. Neben der fachlichen Schulung an allen notwendigen Anlagen, erhalten die Frauen von den Trainern immer wieder Feedback und eine Stärken-Schwäche-Analyse. Das Projekt wird zudem gefördert von der Europäischen Union.

Zukunftswunsch: Betriebliche Kinderbetreuung am Standort Hamm

1982, nach ihrer Ausbildung zur Industriekauffrau, begann sie als kaufmännische Sachbearbeiterin in einem kleinen Holzbetrieb ihre berufliche Laufbahn. Schon bald wechselte sie zu ihrem heutigen Unternehmen, der Hella KGaA. Hier begann sie als Montiererin im Einzelakkord, kurze Zeit später bekam sie die Chance, an einen PC-Arbeitsplatz zu wechseln, als so genannte Arbeitsvorbereiterin. Nach der projektbezogenen BR-Freistellung folgte 2001 die komplette Freistellung, seit 2006 ist sie die Vorsitzende.

Dabei kommt Susanna Hülsbömer besonders zugute, dass sie sowohl die Fähigkeit besitzt, gut führen zu können, als auch sich in ein Team einzufügen. „Sie kann mit dem Kopf durch die Wand, wenn es hart auf hart kommt“, bestätigt eine langjährige Kollegin, „aber sie würde nie jemanden im Regen stehen lassen.“

Auch mit ihren Visionen ist sie noch lange nicht am Ende der Fahnenstange angekommen. Gerade in Sachen betriebliche Kinderbetreuung steckt das Werk Hamm noch in den Kinderschuhen. Ihrer Ansicht nach hat jedes Unternehmen kleine positive Ansätze: „Auch wir haben in unserer Zentrale in Lippstadt eine Kinderbetreuung.“ Im Werk in Hamm fehlt dieser Service bislang, obwohl es aus Sicht der Betriebsrätin dringend nötig wäre. „Bei einem Frauenanteil von 54 Prozent gibt es großen Bedarf. Wir haben viele junge Mütter.“

Neben ihrer Arbeit im Betrieb ist Susanna Hülsbömer ehrenamtlich sehr aktiv. Neben einem ehrenamtlichen Richterposten, dem Ortsvorstand und der Tarifkommission ist sie besonders bei den Frauengruppen aktiv. Sie ist die örtliche Sprecherin des Ortsfrauenausschusses, im Organisationsteam des Bezirksfrauenausschusses und im Redaktionsteam der Zeitung »metallica«. Dort ist sie eine ge-



fragte Unterstützung. „Susanna hat einfach immer gute Ideen“, erklärt eine Kollegin. „Aber“, fügt eine andere Kollegin augenzwinkernd hinzu, „sie hat einen Sprachfehler: Sie kann nicht nein sagen.“

In ihrer Freizeit häkelt sie sehr viel, um ihre Feinmotorik zu stabilisieren. Doch am liebsten sind ihr die Stunden mit ihren Stiefenkelkindern. Mit ihnen geht sie spazieren, liest ihnen vor, all die Dinge die eine junge »Stiefoma« so macht.

Sie kann gut führen, ist aber auch Teamplayerin

Sie ist stolze Stiefoma

Regina Junt – eine Kinderbetreuung für EADS

Sie kann mittlerweile auf einen reichen Erfahrungsschatz zurückgreifen, denn seit über 20 Jahren ist sie Betriebsrätin bei der EADS Deutschland GmbH in Friedrichshafen. Engagement für Projekte, die ihr wichtig sind, liegt ihr im Blut. Zurzeit widmet sie sich insbesondere dem Kampf für eine Kinderbetreuung unter drei Jahren.

Regina Junt kann man nicht den Vorwurf machen, sie sei nicht bereit dazuzulernen. In ihrem Berufsleben durchschritt sie viele unterschiedliche Stationen, auch oftmals notgedrungen, wenn beispielsweise Abteilungen geschlossen wurden.

*Ihr erster Beruf:
Fotografin*

Ursprünglich lernte sie Fotografieren. Dadurch kannte sie sich mit galvanischen Prozessen aus und der Weg in die Leiterplattenproduktion war geebnet. So fing sie bei AEG in Konstanz an, war für acht Jahre in Friedrichshafen, bis der dortige Fertigungsbereich schloss. Dies führte zu ihrer Entscheidung, sich erstmalig als Betriebsrätin aufstellen zu lassen. Seit 1982 ist sie im Gremium, war allerdings nie freigestellt und musste sich daneben immer wieder neu be-

ruflich orientieren. Nachdem sie eine Zeitlang in der Arbeitsvorbereitung tätig war und dieser Bereich abermals verkleinert wurde, landete sie schlussendlich in der Finanzbuchhaltung.

Regina Junt wird nicht nur als Betriebsrätin unter Kollegen und Kolleginnen hoch geschätzt. Dies ist zum einen auf ihre lange Betriebszugehörigkeit zurückzuführen und ihrem dadurch sehr hohen Bekanntheitsgrad. Hinzu kommen andere Attribute. „Regina hat ein umfassendes Wissen, hat einen Intellekt, der mit allen möglichen Persönlichkeiten umgehen kann“, erklärt eine langjährige Kollegin, „ihr großer Erfahrungsschatz ist ein Potential das wirkt!“

Dass Regina Junt irgendwann für sich beschloss jetzt

muss sie was tun, lag ihr bereits vor ihrer Zeit als Betriebsrätin im Blut. Regina Junt traf man zuvor in mehreren Aktionsgruppen. So engagierte sie sich lange Jahre aktiv für Umweltschutz und Nachhaltigkeit, bis heute ist sie Mitglied im Verein »Bürger Aktiv« in Friedrichshafen.

In der täglichen Betriebsratsarbeit liegt ihr Herzblut auf den personellen Angelegenheiten. „Da passieren die meisten Ungerechtigkeiten, da kann man sich am ehesten für die Kollegen und Kolleginnen einsetzen“, ist sie überzeugt. Einschränkend fügt sie aber hinzu, dass der Handlungsrahmen begrenzt ist. Denn, so ist sie überzeugt, nur wenn die Unternehmensleitung mitzieht, gibt es Chancen. Regina Junt spricht aus Erfahrung. Denn bei EADS in Friedrichshafen geschah genau dies. Damals waren in der Personalabteilung einige junge Mütter beschäftigt, die große Probleme hatten, Familie und Beruf zu vereinbaren. „Hätte der Betriebsrat alleine solch ein Thema angesprochen,

wären die Aussichten auf Erfolg gering gewesen.“

Projekt fiel bei Regina Junt auf fruchtbaren Boden

Nichtsdestotrotz traf diese Problematik beim Betriebsrat und insbesondere bei Regina Junt auf fruchtbaren Boden. So konnte sich eine angenehme Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und dem Gremium entwickeln, die bis zum heutigen Zeitpunkt andauert. Zwar gelang es der Projektgruppe nicht, einen betriebseigenen Kindergarten zu initiieren, doch immerhin wurde ein dringendes Problem gelöst: Wohin mit den Kindern während der Schulferien? Dem Projektteam gelang es, eine Ferienbetreuung auf die Beine zu stellen. Dafür gibt es eine Zusammenarbeit mit externen Organisationen, das Projekt bekommt Zuschüsse von EADS. Es erhält so viel Zuspruch, Lob und Anerkennung von Seiten der Eltern, dass es nächstes Jahr erweitert werden soll. Trotz dieses Erfolgs ist für Regina

Junt das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht. „Eine eigene Kinderbetreuung, das wäre mein Traum“, gibt sie zu. Doch mit der Ferienbetreuung ist ein Anfang getan und die Betriebsrätin ist sich darüber im Klaren, dass so etwas nur in kleinen Schritten erfolgen kann. Eigentlich würde es auch schon viel Nutzen, wenn die Gemeinde eine Kinderbetreuung anbieten würde. Doch diese bemerkt erst langsam, dass tatsächlich Bedarf dafür vorhanden ist, auch für eine Betreuung unter drei Jahren, obwohl dem Gemeinderat längst eine Bedarfsanalyse vorgelegt wurde. „Wir sind damals auf 100 Kinder gekommen“, sagt Regina Junt, „so wird der Gemeinderat langsam aufgeweicht.“ Und tatsächlich, ein erster Erfolg zeichnet sich ab: 15 Plätze sollen erstmalig für Kinder unter drei Jahren eingerichtet werden. „Es ist zwar nur ein Tropfen auf den heißen Stein, aber immerhin ein Anfang“, meint die Betriebsrätin.



Heute Kinderbetreuungsangebot während der Ferien

Regina Junt wirbt auch beim Gemeinderat für mehr Kinderbetreuung

Agnieszka Kaminska – die Strahlefrau

Sie ist eine von zwei Betriebsrätinnen bei der Alstom LHB GmbH in Salzgitter. Doch das entmutigt die junge Frau nicht. Bereits beim ersten großen Projekt, an dem sie mitwirkte, gelang eine Höhergruppierung von weiblichen Beschäftigten. Heute steht insbesondere die Einführung des neuen Entgeltrahmenabkommen im Vordergrund und damit ihr nächstes Ziel: beschäftigte Frauen sollen dieselbe Eingruppierung erhalten, wie ihre männlichen Kollegen.

Agnieszka Kaminska ist eine der dringend benötigten Nachwuchsbetriebsrätinnen. Erst 1997 begann sie bei der Alstom LHB in Salzgitter ihre Ausbildung zur Industriekauffrau, war während dieser Zeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv und schaffte es bis zu deren Vorsitzenden. Nahtlos gelang ihr der Wechsel in den Betriebsrat 2002. Als eine »typische« und überzeugte Frauenpolitikerin bezeichnet sie sich nicht. Ihrem Motto, „Frauenpolitik ja, aber nicht auf Biegen und Brechen“, bleibt sie treu. Dennoch sieht sie noch viele Baustellen, auch in ihrem Betrieb, für die Frauenpolitik. Auf jeden Fall würde sie sich mehr

Sieht sich nicht als typische »Frauenfrau«

Sie stellte fest: Frauen werden schlechter bezahlt

Frauen in technischen Berufen wünschen, insbesondere in der Produktion. Auch sind zu wenige im Betriebsratsgremium. „Wir sind nur zwei Betriebsrätinnen“, bedauert Agnieszka Kaminska. „Nur wenige lassen sich für die Betriebsratsarbeit begeistern. Da haben wir mit echten Schwierigkeiten zu kämpfen.“

Dennoch, schon zu Beginn ihrer Zeit als Betriebsrätin sorgte sie für eine Höhergruppierung weiblicher Beschäftigter. Damals war sie Mitglied im Entgeltausschuss des Gremiums. Im Vorfeld der ERA-Einführung wurde bereits ein Fragebogen an die Belegschaft verteilt. Agnieszka Kaminska musste feststellen: In ihrer Abteilung wurden die

Frauen schlechter bezahlt. „In diesem Fall konnte ich es ja ganz genau sagen: die Arbeit war haargenau dieselbe“, erklärt sie. Nach einer Klärung im Ausschuss wurde schließlich die gesamte Abteilung in die gleiche Lohngruppe gesteckt. Dies zog beinahe einen Schneeball-effekt nach sich. Kollegen und Kolleginnen kamen plötzlich von selbst auf den Betriebsrat zu und berichteten von Lohnunterschieden. Das Thema war in aller Munde.

Ein harter Kampf wird die Veränderung gewachsener Strukturen

Nach einer gelungenen ERA-Einführung mussten alle denselben Lohn bekommen. Doch die junge Betriebsrätin bleibt skeptisch: „Wer garantiert, dass Frauen nicht einfach schlechter eingruppiert werden?“ Sie ist sich sicher, dieses Thema wird in der nahen Zukunft erneut Probleme aufwerfen. Deshalb steht es auch als nächstes Ziel schon auf ihren Fahnen. „Die große

Herausforderung in diesem Fall, ist die notwendige Veränderung der gewachsenen Strukturen“, ist sie überzeugt. „Das wird ein harter Kampf.“

Ist Agnieszka Kaminska überzeugt, kann sie durchaus die Marschrichtung vorgeben. Sie sagt selbst, dass sie in vielen Fällen schafft, das zu bekommen, was sie möchte. Hartnäckigkeit und Ausdauer auch bei schwierigen Themen lassen sie immer am Ball bleiben. Trotzdem fügt sie sich sehr gut in die Gruppe ein. „Agnieszka kann ihren Standpunkt deutlich machen und sich auf der anderen Seite dem Gruppenziel unterordnen und dafür arbeiten“, beschreibt sie eine langjährige Kollegin. Zudem ist die Betriebsrätin sehr beliebt. Die Kommentare von Kollegen und Kolleginnen gehen von liebevoll über hilfsbereit bis zu engagiert und aufgeschlossen. Agnieszka Kaminska hat demnach immer ein offenes Ohr, ist bei Problemen zur Stelle und kümmert sich selbstständig und zuverlässig.

Agnieszka Kaminska bezeichnet die Gewerkschaftsarbeit, insbesondere die Arbeit im Ortsjugendausschuss als ihr großes Hobby. Natürlich macht sie auch gerne Sport, insbesondere Inline Skating und Radfahren, doch gewerkschaftliche Aktionen zu planen, macht ihr außerordentlich viel Spaß.



Arbeit im OJA ist ihr großes Hobby

Beate Kautzmann – ein Nordlicht

Sie kommt aus dem ehrenamtlichen Bereich und ist heute Geschäftsführerin in der Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen. Ist sie von einer Sache überzeugt, beißt sie sich fest und lässt nicht mehr los. Manchmal holt sie sich dabei auch ein paar blaue Flecken.

Entscheidung für
den politischen
Bereich

Beate Kautzmann kennt die Strukturen der IG Metall genau. Heute ist sie erste Bevollmächtigte in der Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen. Dies war nicht immer so. Sie begann 1978 eine Ausbildung zur Elektrogeräte-temechanikerin, lernte weiter und schloss vier Jahre später mit einem Abschluss als Energietechnik- und Elektronik-Technikerin in der Tasche die Bücher. Lange Jahre arbeitete sie anschließend bei der Firma AEG-Olympia, startete parallel ihr Engagement für die Gewerkschaft IG Metall. Sie war Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung, später freigestellte Betriebsrätin, also von Anfang an dabei. Als die Schließung des Werks drohte, stand sie bei den Arbeitskämpfen in vorderster Front. Und es sollte etwas nutzen. Das Unternehmen AEG-Olympia

wurde zwar geschlossen, aber bis auf einige wenige erhielten die meisten Beschäftigten neue Arbeitsplätze in dem aus der AEG-Olympia neu gegründeten Technologie Centrum Nord.

Für Beate Kautzmann war trotz des erfolgreichen Arbeitskampfes die Entscheidung gefallen, in den politischen Bereich der IG Metall zu wechseln. Sie wurde 1994 Gewerkschaftssekretärin in der Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen und ist seit Ende 2005 deren erste Bevollmächtigte. Ihre Schwerpunkte aus der Betriebsratszeit, Berufliche Bildung, Jugend- und Frauenpolitik, fanden sich auch in ihren Ehrenämtern wieder. Sie war im Bezirks- und im Ortsfrauenausschuss, Referentin für Berufs- und Jugendbildung.

Im Großen und Ganzen ist sie den alten Schwerpunkten

bis heute treu geblieben. „*Bis auf die Jugendarbeit mache ich nach wie vor dasselbe*“, erklärt sie, „*hinzu kommen geschäftsführende, betriebsbetreuende und gewerkschaftspolitische Tätigkeiten, die sich aus der Funktion einer Geschäftsführerin der IG Metall ergeben.*“

In der wenigen verbleibenden Freizeit wird ihr auch nicht langweilig. Sie ist Mitglied in einer Rockband, mit der sie einmal in der Woche probt und von Zeit zu Zeit auf der Bühne steht. „*Musik ist meine Leidenschaft*“, schwärmt sie. Daneben spielt sie Theater, liest gerne und liebt es, weit und lange zu verreisen. „*Ich möchte aus dem Land, das ich mir anschau, etwas mitnehmen.*“ Reiner Badeurlaub ist nicht ihr Ding. Dafür gibt es ihrer Ansicht nach zu viel Interessantes in dieser Welt zu sehen.

In ihrer Arbeit setzt sie sich stark für ihre Vorstellungen ein. Alle Menschen, egal welchen Geschlechts, sollten die Möglichkeit für Auszeiten haben mit der anschließenden Möglich-

keit, wieder zurückzukehren. Kinder sollen auf der einen Seite zu ihrem Recht kommen, Zeit und Zuwendung von ihren Eltern zu erhalten. Gleichzeitig dürfen sie kein Karriererisiko darstellen. „*Frauen sollten nicht von einer Karriere aufgrund der Kinder abgehalten werden*“, ist Beate Kautzmann überzeugt.

Projekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadt Oelde

Als Frauensekretärin engagiert sie sich insbesondere für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit externer Unterstützung sorgte Beate Kautzmann für die Teilnahme an einem von der BGAG-Hesselbach-Stiftung finanzierten Projekt. Das Ziel war, langfristig für eine passgenaue Kinderbetreuung in der Stadt Oelde zu sorgen. Um im Vorfeld den Bedarf zu analysieren, bestand der erste Schritt in der Durchführung einer Umfrage. Das Ergebnis fiel anders aus als zuvor erwartet. Faktisch bestand kein Problem

mit der Vereinbarkeit. Viele der Familien können hier auf die Unterstützung von Verwandten zurückgreifen oder entschieden sich für das traditionelle Familienbild. Dafür bemerkte man, dass die Probleme ganz woanders liegen. Deshalb entwickelte sie in Zusammenarbeit mit den freien Trägern, wie Kirchen, aber auch mit Hilfe von Jugendämtern und Betrieben einen Notfallkoffer, der nun seit Anfang 2007 bereitsteht.

Beate Kautzmanns Wunsch ist, dasselbe Projekt auf die Stadt Ahlen auszudehnen. Sie ist sicher, dass dort die Ergebnisse anders ausfallen würden. „*Die Rahmenbedingungen sind einfach unterschiedlich*“, meint sie.

Wenn Beate Kautzmann aus Überzeugung etwas mit aller Macht durchsetzen möchte, fällt es ihr nicht leicht ihre Meinung zu ändern und Kompromisse zu schließen. „*Da hole ich mir ab und zu blaue Flecken, die so nicht nötig wären*“, findet sie. Sie verfügt aber auch über eine



enorme Durchsetzungskraft, lässt nicht so schnell locker. Auch Kollegen und Kolleginnen fällt dies auf. „*Sie arbeitet sich an den Aufgaben ab, bis zur Perfektion. Aufgeben kommt nicht in Frage*“, so ein langjähriger Kollege über sie. Deshalb gilt sie als sehr verlässlich und verbindlich und es wird gerne mit ihr gearbeitet. Dementsprechend positiv ist die Resonanz der Kollegen und Kolleginnen über sie.

Wunsch: Projekt
zur Vereinbarkeit
in der Stadt Ahlen

Marianne Kies-Baldasty – politisches Engagement ist ihr Leben

Viele Jahre kämpft sie im Gesamtbetriebsrat und Betriebsratsgremium für die Anerkennung des Gleichstellungsausschusses. Sie sorgt dafür, dass die frauenpolitischen Sichtweisen im Gremium bei Siemens in Amberg und in den anderen Standorten der Siemens AG nicht unter den Tisch fallen. Zurückgreifen kann die Betriebsrätin dabei auf ihren Erfahrungsschatz und ihr Fachwissen. Geht sie im nächsten Jahr in den Ruhestand, hinterlässt sie wohl in vielen Bereichen eine Lücke.

Schwerpunkt von Anfang an auf dem Thema »Entlohnung«

Sie beginnt 1968 bei Siemens zu arbeiten. Nach ihrem Schulabschluss landet sie dort in der Spulenwickerei im Schichtbetrieb und leistet vier Jahre Akkord. Als es Ärger gibt, wie sie selbst sagt, beginnt sie sich zu wehren, kandidiert 1972 erstmalig für den Betriebsrat und findet sich plötzlich in der Position einer freigestellten Betriebsrätin wieder. Von Beginn an legt sie ihren Schwerpunkt auf die Entlohnung, absolviert sämtliche Lehrgänge und ist diesem bis zum heutigen Tag treu geblieben. Als sie 1984 zusätzlich in den Gesamtbetriebsrat einzieht, kommt ein weiteres Themenfeld hinzu. Sie

übernimmt den Gleichstellungsausschuss, später federführend die Paritätische Kommission, die bundesweit für die Eingruppierung nach der Siemens-Arbeitsplatzbewertung verantwortlich ist. Marianne Kies-Baldasty muss jahrelang für die Anerkennung des Gleichstellungsausschuss bei der Siemens AG und im bayerischen Amberg kämpfen. Heute sagt sie, hat sich das Blatt enorm gewendet. „Frauenförderung wird als wichtig angesehen“. Insbesondere liegt der Fokus auf der Besetzung der Führungspositionen mit Frauen. Trotzdem muss dafür gesorgt werden, dass Frauen nicht vergessen wer-

den. Die Betriebsrätin musste dies kürzlich ein weiteres Mal feststellen. Im Zuge des neuen Entgeltrahmenabkommens gab es erhebliche Differenzen. „Für die Kolleginnen musste wieder etwas besonderes gemacht werden“, bedauert sie, „sonst wären sie untergegangen.“

Marianne Kies-Baldasty ist eine alte Häs in im Gewerkschaftsbetrieb. Sie kann bei schwierigen Themen auf einen reichen Erfahrungsschatz zurückgreifen. Auf der anderen Seite verfügt sie über Durchsetzungsvermögen. „Das braucht man in dem Job aber auch“, gibt sie zu, ist aber auch zu Kompromissen bereit. Manchmal ist sie unzufrieden. „Ich bin einfach zu ungeduldig. Oft dauert es Jahre, bis man etwas verändert hat.“ Die Flinte würde sie deshalb aber nicht ins Korn werfen. Denn sie weiß auch, irgendwann kommt die Veränderung.

Schritte in die richtige Richtung bei Siemens

Bei Siemens können erste richtige Schritte verbucht werden. Seit Mai letzten Jahres existiert eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Darauf bin ich besonders stolz“, sagt sie, „die Zustimmung erfolgte einstimmig im Gesamtbetriebsrat!“ Aus ihrer Sicht wird dies in Zukunft die wichtigste Vereinbarung werden, die allerdings ständig an die zukünftigen Rahmenbedingungen angepasst werden muss.

Daneben wurde bereits vor acht Jahren mit der IG Metall ein Netzwerk ins Leben gerufen, das bundesweit alle Siemens Kolleginnen erreicht. Alle Kompetenzen sind gleichmäßig verteilt. In der Hauptsache dient es dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch, der Ermutigung und dem Auffrischen von Informationen. Jedes Jahr findet für drei Tage ein Seminar statt, das die beteiligten Kolleginnen fortbilden soll. Tatkräftige Unterstüt-

zung erhalten sie seit Beginn vom Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall. Aufgrund des breit gefächerten Wissens und der Möglichkeit zum ausgiebigen Erfahrungsaustausch genießt dieses Netzwerk bei den übrigen Kollegen und Kolleginnen und der Belegschaft einen guten Ruf.

Marianne Kies-Baldasty liebt das Radfahren. Nicht nur als Fortbewegungsmittel – regelmäßig begibt sie sich für mehrere Tage auf zwei Rädern auf Reisen. „Da lässt sich einfach am besten die Landschaft genießen“, schwärmt sie. Im Alltag fällt die Beschreibung ihrer privaten Aktivitäten schon verhaltener aus. Spaß machen ihr Handarbeiten, Lesen und Kochen. Doch wirkliche Zeit hat sie dafür neben ihrem intensiven Engagement für die Betriebsratsarbeit sowie im Stadtrat eigentlich nicht. Dieser Zustand wird sich jedoch bald ändern. Sie erklärt lachend: „Nächstes Jahr gehe ich in meinen verdienten Ruhestand.“



Wenn es soweit ist, wird sie wohl eine Lücke hinterlassen. Eine Kollegin kennt den Grund: „Ihre langjährige Erfahrung im Betriebsrat, im Gesamtbetriebsrat, in der IG Metall und in ihren sonstigen politischen Ämtern macht Marianne zu einer gefragten Ansprechpartnerin für vielfältige Themen im Betrieb und über den Betrieb hinaus.“ Viele Kollegen und Kolleginnen werden sie deshalb mit Sicherheit vermissen.

Bundesweites Siemensnetzwerk

Radfahren: ihr großes Hobby

Bald geht sie in den verdienten Ruhestand

Daniela Kiss – ein Feuerwerk an Engagement

Daniela Kiss wünscht sich, dass es keine Schande ist, Mutter zu sein. Deshalb setzt sie sich für Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Leicht ist das nicht, denn bei der SECM GmbH in Leipzig wird in Schichten gearbeitet. Als Betriebsrätin konnte sie sich ein hohes Ansehen erarbeiten – und das ihren noch jungen Jahren zum Trotz!

Unterstützung
der Mütter ist ihr
wichtig

Kurz nach der Wende startete Daniela Kiss mit einer Ausbildung zur Elektronikerin bei Siemens in Leipzig. Bereits seit dieser Zeit engagiert sie sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wurde dessen Vorsitzende und war aktiv in der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung. Beruflich ging es nach Beendigung der Ausbildung als Qualitätsbeauftragte in der Fertigung los. Bis zum heutigen Zeitpunkt arbeitet sie als Prozessoptimiererin. Denn obwohl sie seit neun Jahren dem Betriebsratsgremium angehört, ist sie nicht freigestellt.

Keine
verbindlichen
Regelungen zur
Vereinbarkeit

Daniela Kiss liegt es, mit Menschen zu reden und deren Probleme zu lösen. Dementsprechend wählt sie ihre Ausschüs-

se. Dennoch, Mitglied im Sozialausschuss ist sie nicht – sie gesteht ein, dass dies nicht ihr Fall ist. Stattdessen engagiert sie sich in den Ausschüssen Personal, Sucht und Mobbing und in dem, der an der Einführung des neuen Entgeltrahmenabkommens arbeitet. Die Unterstützung junger Mütter liegt ihr besonders am Herzen. „Bei uns ist die Vereinbarkeit sehr schwierig, da in einem Drei-Schicht-Modell gearbeitet wird“, erklärt sie. Nach der Elternzeit besteht häufig keine Möglichkeit, im Schichtbetrieb zu arbeiten. Das führt zu großen Problemen und ist eine Herausforderung für die Betriebsrätin. Und tatsächlich gelingt es, in einer Vielzahl der Fälle zumindest für ein Jahr eine Lösung zu finden. Nach dem

Jahr wird von neuem geprüft, wie es weitergehen kann.

„Einen Automatismus gibt es jedoch nicht“, bemängelt sie. „Jeder Fall muss individuell bearbeitet werden.“ Das bedeutet im Umkehrschluss auch, dass Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei SECM keine Selbstverständlichkeit sind. Deshalb arbeitet sie dafür, dass es möglich wird, Mutter zu werden, ohne mit Barrieren konfrontiert zu sein. „Es ist doch so, dass es beinahe eine Schande ist, Mutter zu werden“, meint sie, „plötzlich sind die Frauen im Hintertreffen und müssen zusehen, dass sie wieder an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz kommen.“

Stark und entwicklungsfähig

Trotz ihres noch jungen Alters hat es die Betriebsrätin geschafft, sich ein hohes Ansehen unter den Kollegen und Kolleginnen des Betriebsratsgremiums zu erarbeiten. Das, was sie sagt, hat Gewicht und

ihrem Ratschlag wird oft gefolgt. Das liegt auch daran, dass sie viel und engagiert arbeitet. Dabei läuft sie schon einmal Gefahr, sich zu übernehmen. Selbst eigene Probleme treten dabei in den Hintergrund. „Daniela kann da ganz schön stark sein“, meint eine langjährige Kollegin bewundernd. Sie gilt als lernfähig, sehr gewissenhaft und kritisch, auch gegenüber sich selbst. Sie selbst schätzt an sich die Fähigkeit, auch vor fremden Leuten reden zu können. „Ich bin wie ein Feuerwerk – aber nie nachtragend“, resümiert sie.

Lange Zeit war sie auch in ihrer Freizeit für verschiedene Ehrenämter der IG Metall tätig. Heute hat sie vieles aus privaten Gründen eingeschränkt. „Sobald ich wieder Luft habe, möchte ich wieder mitarbeiten.“ So bleibt ihr momentan vielleicht etwas mehr Zeit für ihre Hobbys. Als Ausgleich zum langen Sitzen während der Arbeitszeit versucht die Betriebsrätin, regelmäßig Sport zu treiben. Gerne macht sie Nordic Walking, ab

und zu trifft man sie auch im Fitnessstudio.

Die meiste freie Zeit widmet sie ihrem sechsjährigen Kind. Gerne basteln sie zusammen, was ihr selbst auch viel Freude bereitet.



Arbeitet engagiert
und viel

Reduzierung ihrer
Ehrenämter aus
privaten Gründen

Gerda Klara – ein Name für die Sache der Frauen

Als 1984 eine Frau für die Liste der Betriebsratswahl der ThyssenKrupp Stahl AG gesucht wurde, musste von den Kollegen erst einmal Überzeugungsarbeit geleistet werden. Doch dann ergriff Gerda Klara die Chance und sprang couragiert ins kalte Wasser. Damit war sie die erste Frau im Betriebsrat am Standort Duisburg. „Ich war die Alibi-Frau“, meint sie heute schmunzelnd. Schnell mussten ihre Kollegen jedoch anerkennen, dass sie sich von nichts und niemandem unterkriegen ließ.

*Bis heute
ungebremst aktiv*

Während ihrer 14-jährigen Betriebsratszugehörigkeit stand ihr Name bei ThyssenKrupp vor allem für die Sache der Frauen. Die Themenpalette reichte von sexueller Belästigung über Chancengleichheit im Betrieb bis hin zur Lohngerechtigkeit. Zusätzlich erarbeitete sie sich als gelernte Chemielaboratorin sehr schnell den Ruf, eine Expertin für Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung zu sein und war alsbald nicht mehr aus dem zugehörigen Fachausschuss wegzudenken.

Heute befindet sich Gerda Klara im Ruhestand, doch ihre Energie ist ungebremst. Und auch ihrer Gewerkschaft, der IG Metall, ist sie treu geblieben.

Seit 1998 ist sie für die Belange der Seniorinnen im örtlichen Frauenausschuss zuständig und im Bezirk Nordrhein-Westfalen als beratendes Mitglied im Organisationsteam der Frauen tätig. Nach wie vor fungiert sie als Referentin für Arbeitsschutzseminare, die sie gemeinsam mit einem ehemaligen Arbeitskollegen abhält. Dieser beschreibt sie als emanzipiert und diskussionsfreudig, fachlich hält er sie für sehr kompetent.

Bei ihren ehemaligen Betriebsratskollegen gilt sie als gerade heraus und ehrlich. „Auf Gerda konnte man sich in jeder Situation verlassen“, beschreibt sie ein langjähriger Mitarbeiter. „Vorausgesetzt sie

stand hinter dem Thema“, fügt er augenzwinkernd hinzu. War sie von der Wichtigkeit des Anliegens überzeugt, verfolgte sie es mit großer Hartnäckigkeit. Sie brachte immer zu Ende, was sie angefangen hatte, und Aufgeben kommt auch heute noch nicht für sie in Frage.

Mut und Ausdauer waren gefragt

In der fast reinen Männerwelt eines traditionsreichen Stahlunternehmens wie der ThyssenKrupp Stahl AG, waren und sind mutige Frauen mit Durchsetzungsvermögen und Ausdauer gefragt. Gerda Klara bewies diesen Mut in ihrer langjährigen Betriebsratszugehörigkeit. Ihrer Arbeit und Überzeugungskraft ist es zu verdanken, dass der Standort Duisburg heute mit sieben Betriebsrätinnen glänzen kann. „Diese Frauen motiviert zu haben, darauf bin ich wirklich stolz“, meint sie.

Während ihrer aktiven Jahre als Betriebsrätin lag ein Schwerpunkt auf der Verbesse-

rung der Arbeitsbedingungen der Frauen. Dies zeigte sich bereits in ihrem ersten Projekt. Untersucht wurden dabei die gesundheitlichen Probleme der Frauen in der damals noch zum Konzern gehörenden Wäscherei. Das Ergebnis fiel eindeutig aus: Die Arbeiterinnen mussten zu schwere Lasten heben. Als Folge konnten zunächst kleinere Wäschesäcke durchgesetzt werden, später wurde die Wäscherei dann komplett umgebaut und modernisiert.

Aber auch der Frauenarbeitskreis geht auf das Konto ihres Engagements. Ihr ist es zu verdanken, dass dieser am Standort Duisburg erstmalig eingerichtet wurde. Und bereits zwei Perioden bevor das neue Betriebsverfassungsgesetz in Kraft trat, hatte Gerda Klara mit anderen dafür gesorgt, dass die Frauenquote im eigenen Betriebsratsausschuss erfüllt wurde. Zudem gehen einige Betriebsvereinbarungen auf das Konto der quirligen Frau. So sorgte sie für den Vorläufer

einer Regelung zur Teilzeitarbeit und ebnete damit den Weg für die heutige verbindliche Betriebsvereinbarung.

Als ihr wichtigstes Projekt sieht sie selbst jedoch die Betriebsvereinbarung zur »Verhinderung von sexueller Belästigung im Betrieb«. Ganze fünf Jahre mussten für die Überzeugungsarbeit investiert werden, bis alle von der Notwendigkeit überzeugt waren. Doch die Hartnäckigkeit Gerda Klaras und ihrer Kolleginnen machte sich schließlich bezahlt und die Vereinbarung konnte verabschiedet werden.

Der Weg zu ihren Erfolgen war oft von Rückschlägen geprägt. „Insbesondere allgemeine Vorurteile gegenüber Frauen haben mir oft zu schaffen gemacht“, meint Gerda Klara rückblickend. Daneben führte häufig das Konkurrenzdenken der Männer zu Problemen.

Auf der anderen Seite gab es aber auch vieles, das sie motiviert hat. Denn trotz des Konkurrenzdenkens der Männer, gab es



einzelne, die sie unterstützten in ihrem Kampf für bessere Bedingungen der Frauen. „Erst später wurde auch der Zusammenhalt unter den Frauen besser“, sinnt Gerda Klara. Heute sind es gerade der Frauenarbeitskreis und der Gleichstellungsausschuss im Betriebsrat, die für sie eine große Stütze darstellen.

*Vorreiterin für die
Frauenarbeit bei
ThyssenKrupp
Stahl AG*

*Hilfen und
Behinderungen*

Karin Kleinpähler – ein Pfundskerl

Die Betriebsratskarriere von Karin Kleinpähler kann sich sehen lassen. Bereits bei ihrer ersten Wahl in den Betriebsrat gewählt worden, war sie eine Periode später die Betriebsratsvorsitzende bei der Windsor GmbH in Bielefeld. Auf zwölf Jahre als freigestelltes Mitglied kann sie heute zurückblicken.

Sie setzt sich für die weiblichen Beschäftigten ein

Karin Kleinpähler begann 1965 mit einer Ausbildung zur Industriedamenschneiderin. Zehn Jahre arbeitete sie in ihrem Beruf, bis sie in die Abteilung der Herrenbekleidung wechselte aufgrund der besseren Bezahlung. 1983 kam sie zur Windsor GmbH, als das Unternehmen, in dem sie zuvor gearbeitet hatte, Konkurs anmelden musste und vom Markt verschwand. Damals wurde sie von einem alten Kollegen gefragt, ob sie nicht für den Betriebsrat kandidieren möchte. Gefragt, getan, und ihre erste Wahl war von Erfolg gekrönt. Heute ist Karin Kleinpähler fester Bestandteil im Betriebsrat bei der Windsor GmbH, die sich auf die Herstellung und den Vertrieb exklusiver Damen- und Herrenmode spezialisiert hat.

Windsor zählt damit zu ei-

nem Industriebereich, in dem traditionell Frauenarbeitsplätze dominieren. Entsprechend setzt sich auch Karin Kleinpähler in ihrer Funktion als Betriebsrätin für die dort beschäftigten Frauen ein: „*Ich habe immer zugesehen, dass ich Kolleginnen unterstützen konnte. Besonders, wenn sie versucht haben, eine Führungsposition zu erhalten.*“ Aber auch die anderen Themen, wie die Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten, die gleiche Entlohnung, oder spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen lagen ihr von Anfang an am Herzen. Um in diesen Bereichen etwas zu erreichen, musste Karin Kleinpähler damals ganz von vorne anfangen. „*Die Näherinnen bei Windsor waren alles Mäuschen*“, sagt sie rückblickend, „*sie hatten keinerlei*

Selbstsicherheit und Mut.“

Auch die mangelnde Kampfbereitschaft vieler weiblicher Beschäftigter kam erschwerend hinzu. Doch sie ließ sich nicht entmutigen und konzentrierte sich zunächst darauf, Rhetorikseminare zu gestalten, die auch bis heute stattfinden. Nach wie vor mit dem Ziel, den Frauen die Angst und die Scheu zu nehmen.

Flexibel und immer zu einem Kompromiss bereit

Diese Seminare werden zusätzlich vom Bielefelder Ortsfrauenausschuss begleitet, dessen Vorsitzende sie ist. Außerdem ist sie im Vorstand des Bezirksausschusses Nordrhein-Westfalen der IG Metall, im DGB-Frauenausschuss, in der Tariff Kommission, und als sei das noch nicht genug, für das Bielefelder Arbeitsgericht als ehrenamtliche Richterin tätig. Umso erstaunlicher, wie facettenreich ihre Freizeitgestaltung ausfällt. Fragt man danach, sticht vor allem ein Hobby ins Auge: Fahrradfahren. Karin Kleinpähler

ist begeisterte Rennradfahrerin. Von März bis in den Herbst trifft man sie gemeinsam mit ihrem Mann auf Radtouristiken in ganz Deutschland an. Und sollte einmal keine stattfinden, so bleibt ja noch das Trekkingrad, mit dem man ausgedehnte Radtouren über Land machen und prima die Landschaft und die Natur genießen kann. „*So kann ich einfach am besten Stress und Ärger abbauen.*“ Daneben werkelt sie gerne in Haus und Garten oder kümmert sich um die beiden Katzen, die bei ihnen leben.

Dass Karin Kleinpähler meint, was sie sagt und wofür sie einsteht, ist an der Zustimmung zu erkennen, die sie von vielen Seiten erhält. Insbesondere ihre eigenen rhetorischen Fähigkeiten, die sie sich selbst angeeignet hat, werden von den Kolleginnen gelobt. „*Immer bezieht sie alle Anwesenden mit ein, fördert jede und gibt gutes Rüstzeug für die tägliche Betriebsratsarbeit mit auf den Weg*“, meint eine langjährige Kollegin aus dem Ortsfrauen-

ausschuss anerkennend. Sie gilt als sehr aufnahmefähig, hilfsbereit und wissbegierig. Sie selbst nennt als ihre Stärken Flexibilität, Ideenreichtum und Kompromissbereitschaft: „*Ich bin nicht zu feige, mit anderen über ein Problem zu reden und meinen Standpunkt auch einmal zu revidieren.*“ In theoretischen Angelegenheiten hapert es allerdings gelegentlich und so lässt sie sich dabei gerne unter die Arme greifen.

„*Trotzdem – über Karin gibt es einfach nichts Schlechtes zu sagen*“, fasst eine langjährige Kollegin zusammen.

Für ihren Betrieb würde sie sich in Sachen Work-Life-Balance und Chancengleichheit wünschen, dass Mütter nach der Elternzeit nicht zurückgestuft werden. Freuen würde sie sich auch über zahlreichere Einstellungen von Frauen – zumal bei Windsor neue Produktfelder hinzukommen sollen. Eine Chance also, die Karin Kleinpähler nicht ungenutzt verstreichen lassen möchte.



Großes Hobby ist Radfahren

Hat den Mut, Standpunkte zu überdenken

Claudia Klenk – die Frau der Kettensägen

Seit ihrer frühesten Jugend engagiert sie sich für die Arbeitnehmerrechte, bereits mit 16 Jahren fing sie in der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Ihr Engagement zieht sich lückenlos durch bis zu ihrer Freistellung vor vier Jahren und dem Posten als stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats bei der Andreas Stihl GmbH in Waiblingen. Zusätzlich ist sie im Konzernbetriebsrat, im Aufsichtsrat von Stihl und die stellvertretende Vorsitzende in deren Gesamtbetriebsrat.

Einsatz auch aus persönlichen Gründen

Geprägt durch ihren langjährigen Einsatz in der Jugendarbeit der IG Metall ist sie noch heute Fachfrau für Bildung und Ausbildung. „Es war schon immer mein Anliegen, dass es eine gute Ausbildung bei Stihl gibt“, meint sie dazu. Mit ihrem ausgeprägten Gerechtigkeitssinn kam das zweite Standbein fast automatisch hinzu: die Frauenpolitik. Auch aus persönlichen Gründen kämpfte sie für bessere Bedingungen. Denn Claudia Klenk kann aus eigener Erfahrung berichten – als alleinerziehende Mutter musste sie Familie und Beruf unter einen Hut bringen. Heute ist ihre Tochter eine junge Erwachsene, und Claudia Klenk kann sich wieder voll auf

Wunsch: mehr Toleranz, Akzeptanz und Respekt

ihren Beruf konzentrieren. Ihr Einsatz und Kampfeswille ist ungebremsst. Trotz ihres Interesses für die Frauenpolitik findet man Claudia Klenk in keinem Ortsfrauenausschuss. „Große politische Diskussionen liegen mir einfach nicht“, erklärt sie dazu, „ich bin eher pragmatisch veranlagt.“ Fragt man die Kollegen und Kolleginnen nach ihren Charaktereigenschaften, so hört man oft: „Sie packt immer mit an.“ Sie gilt als geradlinig und zieht durch, was sie sich vornimmt. „Die Zusammenarbeit mit Claudia ist sehr konstruktiv. Zudem nimmt sie einen immer ernst und hat ein offenes Ohr“, meint eine langjährige Arbeitskollegin.

Könnte sich die Betriebsrätin etwas für die Arbeitswelt wünschen, wären dies mehr Toleranz, Akzeptanz und Respekt. Insbesondere sollte akzeptiert werden, dass bei Frauen das Berufsleben anders verläuft als bei Männern. „Engagement sollte nicht mit einem zeitlichen Einsatz gleichgesetzt werden.“ Ihrer Ansicht nach würde es schon viel nützen, wenn Männer nicht mehr als Waschlapen angesehen werden, wenn sie für die Kinderbetreuung zuhause bleiben. Zumindest das Verständnis wäre dann größer.

Neben ihrem Einsatz für ihre Überzeugungen ist ihr auch die Freizeitgestaltung wichtig. Aus diesem Grund hat sie mittlerweile fast sämtliche ehrenamtliche Tätigkeiten für die IG Metall aufgegeben. Viel lieber sucht sie ihre Entspannung bei sportlichen Aktivitäten, vornehmlich beim Laufen und Mountainbikefahren. Um die kreative Ader zu befriedigen, die in ihr steckt, dekoriert sie gerne Haus und Garten. „Aber auch meinem

Partner und meiner Tochter schenke ich gerne Zeit und Aufmerksamkeit“, sagt sie.

Drei Betriebsvereinbarungen bei Stihl

Der Pragmatismus von Claudia Klenk hat Spuren hinterlassen. So gelang es 2004 mit ihrer Hilfe drei Betriebsvereinbarungen zu den Themen Förderung von Chancengleichheit, Familie und Beruf und Teilzeit zu verabschieden. Begleitet wird die Umsetzung dieser Vereinbarungen durch eine regelmäßige Kontrolle über deren Stand, damit sich tatsächlich etwas verändert. Und in der Tat erkennt Claudia Klenk bereits Fortschritte. So sind die Problemfelder der Work-Life-Balance und der Chancengleichheit ihrer Ansicht nach heute sowohl bei den Personalverantwortlichen als auch beim Betriebsrat stärker ins Bewusstsein gerückt. Im Bereich Ausbildung gelang eine positive Entwicklung, denn über Jahre hinweg wurden bei Stihl keine Mädchen mehr ausgebildet

– seit letztem Jahr sind erstmalig wieder welche dabei. Heute wird gezielt daran gearbeitet, dass Mädchen den Sprung in eine Ausbildung bei Stihl wagen. Für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden inzwischen individuelle Arbeitszeitmodelle vom Vorstand genehmigt. Dies war nicht immer so. Auch deshalb schaffen es heute so gut wie alle Mütter, nach der Elternzeit in den Betrieb zurückzukommen. Zur weiteren Erleichterung wird versucht, die Kommunikation zum Unternehmen aufrecht zu erhalten. Mütter sollen in der Elternzeit möglichst Urlaubs- und Krankheitsvertretungen übernehmen, um so nicht vollständig den Kontakt zu verlieren.

Aber nicht in allen drei Punkten sind die Entwicklungen so positiv. Laut Claudia Klenk hinkt die Verbesserung der Chancengleichheit noch arg hinterher. Bislang gelang es nicht, den Anteil der weiblichen Führungskräfte nennenswert zu erhöhen.



Ebenso wenig gelang es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt anzuheben. Eine Kehrtwende einzuleiten, ist gar nicht so einfach. Zwar lässt der Betriebsrat, allen voran Claudia Klenk, nicht locker, doch der Anteil an Facharbeiterinnen ist dünn gesät und die Konkurrenz in Baden-Württemberg neben Daimler Chrysler, Bosch und Porsche ist groß.

Erste Fortschritte auch in der Praxis erkennbar

Chancengleichheit noch verbesserungswürdig

Margit Kritzer – Betriebsrätin intensiv

Die Meinung von Margit Kritzer ist eindeutig: Unternehmen können es sich nicht mehr leisten, auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen zu verzichten. Deshalb liegt ihr Schwerpunkt bei Siemens in Bruchsal auch auf der Chancengleichheit. Ist sie nicht im Betriebsratsbüro, sitzt sie auf ihrer Yamaha XV 1100 und genießt die Freiheit des Motorradfahrens.

Viele Vorurteile konnten bereits abgebaut werden

Margit Kritzer vertritt die Auffassung, dass Unternehmen es sich heute nicht mehr leisten können, auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen zu verzichten. Damit dies für die Frauen möglich ist, muss umgekehrt auch die problemlose Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet werden. Denn aus langjähriger betrieblicher Erfahrung weiß sie, dass gerade dieses Thema ein sehr wichtiges ist. Neben einer guten Ausbildung entscheidet dies oft über die weitere berufliche Zukunft.

Nicht nur bei der Belegschaft beliebt

Doch langsam bewegt sich etwas. Nach Aussage der Betriebsrätin konnten viele Vorurteile oder veraltete Vorstellungen abgebaut werden. Insbesondere dem Engagement unerschrockener Gewerkschaft-

terinnen ist dies zu verdanken. Dennoch, bis zum Ziel ist der Weg noch lang und steil.

Ausgangspunkt ihres Werdegangs ist Siemens im Jahr 1970. Nach ihrem Schulabschluss drückte sie für weitere zwei Jahre die Schulbank in einer sozialpädagogischen Berufsfachschule. Ohne weitere Ausbildung entschied sie sich im Anschluss für eine Anlernstätigkeit bei Siemens. Eine Kurzausbildung zur technischen Zeichnerin folgte und so fand sie sich in einem technischen Bereich wieder, was für die nächsten 22 Jahre auch so bleiben sollte.

Parallel entdeckte sie die Arbeit im Vertrauenskörper für sich. „Ich war schon immer ziemlich engagiert.“ Auf diese Weise begann ihr Gewerkschaftsleben.

Seit 1987 ist sie Mitglied des Betriebsrats, seit 1999 auch freigestellt und heute kaum noch aus dem Gremium wegzudenken. Die drittgrößte Anzahl der Stimmen konnte Margit Kritzer bei der letzten Betriebsratswahl auf sich vereinen. Auch als Kollegin im Gremium wird sie geschätzt. Nach Aussagen von Kolleginnen und Kollegen sucht sie das Gespräch und scheut nicht vor kontroversen Diskussionen zurück, die zur Lösung eines anstehenden Problems führen könnten. „Für Margit ist es im Anschluss daran selbstverständlich, die gefundene Lösung nach außen zu vertreten“, meint ein langjähriger Kollege anerkennend, „das ist für die Zusammenarbeit sehr konstruktiv.“ Margit Kritzer verfolgt ihre Ziele sehr konsequent. Sie gilt als geradlinig und manchmal impulsiv. Ihr Anliegen ist es, Chancengleichheit bereichsübergreifend zu behandeln. Beispielsweise interveniert sie aktuell bei der Umsetzung des neuen Entgelt-rahmenabkommens.

Ganz von Null muss bei Siemens dieses Thema nicht gestartet werden. Schützenhilfe bieten Gesamtbetriebsvereinbarungen wie zum Beispiel zur Teilzeit. Dadurch ist die Geschäftsleitung verpflichtet nachzuprüfen, ob eine Stellenausschreibung auch in Teilzeit angeboten werden kann. „Der Arbeitgeber kann es sich dadurch nicht mehr so einfach machen. Prüft er erst einmal nach, existieren in der Regel auch Mittel und Wege“, meint Margit Kritzer dazu. Dennoch, wunschlos glücklich ist die Betriebsrätin nicht. Wirkliche Chancengleichheit ist noch nicht erreicht: Beruf und Familie sind nach wie vor nicht problemlos zu vereinbaren.

Auch in der Freizeit für Chancengleichheit unterwegs

Margit Kritzer ist auch in ihrer Freizeit gewerkschaftlich für die Frauenpolitik unterwegs. So ist sie im Bezirksfrauenausschuss von Baden-Württemberg

und die Sprecherin des Ortsfrauenausschusses von Bruchsal. Allerdings räumt sie ein, dass sich die Arbeit dort momentan schwierig gestaltet. „Nur ein kleines Häufchen Frauen ist aktiv“, bedauert sie. „Ich denke, das ist gerade allgemein ein Problem. Die Bereitschaft, sich zu engagieren, ist gesunken.“ Margit Kritzer will dennoch bei der Stange bleiben, auch wenn dadurch ihr größtes Hobby ein wenig zu kurz kommt: das Motorradfahren. Auf ihrer Yamaha XV 1100 lässt sie sich gerne den Wind um die Ohren blasen und genießt die Serpentina der heimischen Berge im Schwarzwald. Auch im Urlaub greift sie darauf gerne zurück. Um sich zusätzlich fit zu halten, spielt sie in einer Betriebssportgruppe mit Kollegen und Kolleginnen Volleyball.



Bei Siemens Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Teilzeit

Großes Hobby ist das Motorradfahren

Hannelore Laudan – der Wirbelwind aus Magdeburg

Sie ist nicht wegzudenken aus dem Betriebsrat der Bosch Communication Center Magdeburg GmbH. Bereits seit der ersten Betriebsratwahl im November 1997 ist sie dabei. Seit 2000 ist sie die Vorsitzende. Hinzu kommen jeweils fünf Jahre Mitgliedschaft im Ortsvorstand und im Bezirksfrauenausschuss der IG Metall.

Immer vollen
Einsatz

Als ob die Arbeit im Betriebsrat und für die IG Metall nicht ausreichen würde, engagiert sich Hannelore Laudan in ihrer Freizeit zusätzlich in einer Anwohnerinitiative. Ist sie noch immer nicht ausgelastet, schlüpft sie in ihre Sportschuhe und entspannt beim Nordic Walking oder beim Radfahren. „Hannelore kann einfach nicht stillsitzen.“, charakterisiert sie ihre langjährige Mitarbeiterin, „sie ist vielseitig und überall mit dabei.“

Ständige Erreich-
barkeit wird von
den MitarbeiterIn-
nen eingefordert

Doch trotz der vielen unterschiedlichen Aktivitäten kommen ihr halbe Sachen nicht in die Tüte. Wenn sich Hannelore Laudan für etwas engagiert, dann mit vollem Einsatz und der ihr eigenen Zielstrebigkeit. Gesteckte Ziele werden emsig und ehrgeizig verfolgt, Aufgaben

aber auch immer an ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen delegiert. Nie vergisst sie, diese mit einzubeziehen. Unter den Kollegen und Kolleginnen des Betriebsrats genießt sie deshalb den Ruf, eine gute Führungskraft zu sein. Doch nicht nur dort wird Hannelore Laudan hoch geschätzt und respektiert. Auch die Geschäftsleitung schätzt sie als zuverlässige Ansprechpartnerin, denn ihre Argumente und Initiativen haben »Hand und Fuß«.

Work-Life-Balance: Eine schwierige Aufgabe

Das Unternehmen Bosch Communication Center Magdeburg GmbH ist als einer der größten privaten Sicherheitsstellenbetreiber in Deutschland stark durch den Servicegedanken geprägt. Für die Unterneh-

mensleitung stehen klar die Wünsche der Kunden im Vordergrund. Dies setzt unter anderem eine ständige Erreichbarkeit voraus, was für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen flexible und in Schichten eingeteilte Arbeitszeiten zur Folge hat. Dass unter diesen Voraussetzungen Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorprogrammiert sind, liegt schon fast auf der Hand.

Genau dies wird auch von Hannelore Laudan bestätigt. Auf ihrer wöchentlichen Runde durch den Betrieb hat sie immer ein offenes Ohr für die Beschäftigten des Unternehmens. So erfährt sie direkt, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Festlegung der Arbeitszeiten vor allem eine stärkere Berücksichtigung ihrer persönlichen Belange wünschen. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt deshalb im Kampf für ein bessere Work-Life-Balance und mitarbeiterinnenfreundliche Arbeitszeitmodelle. Sie weiß aus jahrelanger Erfahrung, dass gerade

die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter den herrschenden Bedingungen eine schwierige Aufgabe ist. Probleme ergeben sich nicht nur durch die oftmals langen Anfahrtswege in Sachsen-Anhalt. Besonders problematisch wird die Situation, wenn Schichtarbeit notwendig ist und die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht an die geforderten Arbeitszeiten angepasst sind.

So ist ihre Antwort auf die Frage, inwieweit sich Sichtweisen und Einschätzungen in den letzten Jahren unter den Beschäftigten verändert haben, auch eindeutig: „In die negative Richtung.“ Gerade die Spanne zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt nach größerer Flexibilität auf der einen Seite und den dafür fehlenden Rahmenbedingungen für Eltern auf der anderen, drücke auf die Stimmung der Beschäftigten. „Oft müssen Frauen deshalb entweder auf Kinder oder auf die berufliche Entwicklung verzichten“, meint Hannelore Laudan.

Damit sich die Situation in Zukunft insbesondere für Eltern verbessert, wird sie nicht müde, das Thema immer wieder in Betriebsversammlungen anzusprechen. In ihrem Engagement geht sie sogar noch einen Schritt weiter. Motiviert diskutiert sie über die Möglichkeiten, die den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine betrieblich geförderte Kinderbetreuung bieten könnte. Und das mit Erfolg: die ersten Gespräche mit der Geschäftsleitung fanden bereits statt.

Dennoch bleibt der Weg steinig und steil, darüber macht sich Hannelore Laudan auch keine Illusionen. Nach ihrer Einschätzung wird das Engagement zwar begrüßt, aber es muss noch einige Überzeugungsarbeit geleistet werden, bis der letzte Skeptiker von der Notwendigkeit eines besseren Work-Life-Balance überzeugt sein wird. Erschwerend hinzu kommt der Kostenfaktor. Außerdem muss die Frage, wie solch ein Vorhaben am besten realisiert werden kann, beantwortet werden. Bei



dieser Problematik findet sie Unterstützung in Programmen und Initiativen der anderen Standorte der Robert Bosch GmbH oder auch durch das Audit »Beruf und Familie« der Hertie-Stiftung.

Neben den zahlreichen Barrieren, mit denen sie sich tagtäglich konfrontiert sieht, gibt es aber auch Quellen, aus denen sie für ihre Arbeit Kraft und Motivation zieht. Dazu zählen insbesondere ihre Kollegen und Kolleginnen aus dem Betriebsrat und die Arbeit im Bezirksfrauenausschuss der IG Metall.

Ziel: betriebliche
Kinderbetreuung

Unterstützung
durch Program-
me der anderen
Standorte

Monika Lersmacher – sie weiß, was sie will, und viele gehen mit

Ihr Lebensweg ist geprägt von Wandel und Weiterentwicklung. Von Beginn zeichnet er sich durch ihr umfangreiches und vielfältiges gewerkschaftliches Engagement aus: angefangen von der Jugend- und Auszubildendenvertretung über verschiedene hauptamtliche Tätigkeiten bis hin zur Bezirkssekretärin von Baden-Württemberg, zuständig für die Tarifpolitik im textilen Bereich und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für Frauen- und Gleichstellungspolitik

*Sanktionierende
Quotenregelungen*

Heute blickt Monika Lersmacher auf über 30 Jahre aktive gewerkschaftliche Arbeit zurück und noch immer lässt sie kein Zeichen der Ermüdung erkennen. Immer weiter treibt sie sich und die Projekte, die ihr am Herzen liegen, voran. Insbesondere ein Themenbereich erfährt von ihr viel Aufmerksamkeit: die Frauen- und Gleichstellungspolitik. Ihr Ziel ist eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen – sowohl in der Wirtschaft als auch in der Gesellschaft. „Grundlegend für mich ist: Jede und jeder soll ihren beziehungsweise seinen Lebensentwurf leben können. Anders leben benötigt eine größere Akzeptanz. Wir sollten davon abkommen,

*Unterschiedlichste
Arbeitsstellen*

Menschen auf bestimmte Rollen festzulegen.“

Um das zu erreichen, fordert sie vehement die Einführung sanktionierender Quotenregelungen, die neue Formen der Beteiligung für Frauen erwirken. Ohne eine solche Regelung, so ist sie überzeugt, wird dies nicht zu erreichen sein. Denn sie weiß, in der Praxis bleiben Versprechungen oftmals leere Lippenbekenntnisse und in der Gesellschaft dominiert noch immer die traditionelle Vorstellung einer Familie. Nur mit einer breiteren Beteiligung der Frauen, so ist sie überzeugt, können geschlechtergerechte Bedingungen erwirkt werden. „Egal, ob es dabei um die Entlohnung oder

den beruflichen Aufstieg geht“, erklärt sie leidenschaftlich, „der Wille hier etwas zu bewegen ist meine Motivation, mein Motor. Das treibt mich an.“

Monika Lersmacher bleibt nicht stehen

Eine weitere Sache zeichnet Monika Lersmacher aus: das dringende Bedürfnis, nicht stehen zu bleiben, immer vorwärts zu gehen und Neues zu lernen. Ihr Lebensweg ist geprägt von zahlreichen Zusatzqualifizierungen, Fortbildungen und verschiedensten Tätigkeiten an unterschiedlichsten Orten in ganz Deutschland. Monika Lersmacher ist eine Frau der Tat.

Bereits kurz nach ihrer Berufsausbildung zur Industriekauffrau drückt sie in einer Abendschule noch einmal die Schulbank. Vier Jahre später hält sie ihr Fachabitur in der Hand, verlässt ihren Ausbildungsbetrieb und beginnt eine hauptamtliche Tätigkeit bei ihrer damaligen Gewerkschaft, der Gewerkschaft für Textil und

Bekleidung. Sie lässt sich zur Gewerkschaftssekretärin ausbilden und arbeitet fortan im politischen Bereich. Mehrere Arbeitsstellen folgen: von der Gewerkschaftssekretärin über einen Sondereinsatz in Berlin bezüglich der neuen Bundesländer bis zur Stelle als Geschäftsführerin einer Verwaltungsstelle – alles ist dabei. Heute ist sie Bezirkssekretärin der IG Metall in Baden-Württemberg. Neben der hauptamtlichen Tätigkeit war Monika Lersmacher auch immer zusätzlich in zahlreichen Ehrenämtern aktiv.

Erst vor kurzer Zeit absolvierte sie eine weitere Ausbildung als Mediatorin. Die Erkenntnisse und das Wissen daraus kann sie heute in die Arbeit einfließen lassen. „Das Gelernte unterstützt meine eigenen Stärken und Überzeugungen“, erklärt sie. Das bestätigt auch eine langjährige Mitarbeiterin. „Monika war schon immer sehr kommunikativ und kontaktfreudig.“

Manchmal geht der Bezirkssekretärin vieles zu langsam

und allzu oft plädierte sie dafür, auch andere politische Ziele und gewerkschaftliche Handlungsfelder mit einzubeziehen. Dass sie damit auch mal aneckt, davon lässt sie sich nicht beirren. Monika Lersmacher steckt nicht den Kopf in den Sand, sondern stellt sich jeder neuen Herausforderung. Eine Charaktereigenschaft die sie auszeichnet: „Monika ist sehr engagiert“, so eine langjährige Kollegin, „sie kümmert sich um alles.“

Sie vertritt aber auch die Auffassung, dass politisch gestritten werden kann und muss. Bedingung dabei ist eine Basis aus gegenseitiger Anerkennung und einer großen Portion Toleranz.

Bei so viel Engagement im Leben von Monika Lersmacher verwischen die Grenzen zwischen Privatleben und beruflicher Tätigkeit nur allzu leicht. So ist sie eben nicht nur beruflich in der Frauenpolitik aktiv, sondern ebenso privat. Sie ist Mitglied in verschiedenen Frauenforen und engagiert sich



für die »Kampagne Saubere Kleidung«, die sich für bessere Arbeitsbedingungen der Näherinnen in Entwicklungsländern einsetzt. Ein Ausgleich zur täglichen beruflichen Arbeit kommt dabei oft zu kurz. Dennoch sind ihr Treffen und Gespräche mit Freunden und Freundinnen wichtig und geben ihr die innere Balance zurück. Auch Wandern und Nordic Walking helfen ihr immer wieder, den Kopf frei zu bekommen und abzuschalten.

Weitere Ausbildung zur Mediatorin

Anerkennung und Toleranz sind wichtig

Karin Ludin – eine Kollegin, wie man sie sich wünscht

Karin Ludin war anfänglich keineswegs aus Überzeugung die erste Gleichstellungsbeauftragte des Betriebsrates bei IBM in Hannover. Heute sieht sie das anders. Mittlerweile bedeutet ihr das Thema sehr viel, ihr Engagement gilt unter Kolleginnen und Kollegen als vorbildlich und auch die Erfolge sprechen für sich.

*Gleichstellungs-
beauftragte des
Betriebsrats*

Als Karin Ludin 1998 erstmalig in den Betriebsrat gewählt wird, sieht sie die Themen der Chancengleichheit eigentlich nicht als ihren Schwerpunkt. Zu diesem Zeitpunkt ist sie jedoch die einzige Frau im Gremium und als der Betriebsratsvorsitzende den Wunsch äußert, solch eine Funktion einzurichten, liegt es für ihn nahe, ihr diesen Posten zu geben. So kommt es, dass sie nun seit 1998 die Gleichstellungsbeauftragte des Betriebsrates bei IBM in Hannover ist und sich im Laufe der Zeit ihre Sichtweisen zu diesem Thema geändert haben: „Ich bin mittlerweile sensibilisierter für Ungerechtigkeiten, als ich es zuvor war.“

*Wichtigstes
Projekt:
Gründung des
Frauennetzwerks*

Rückblickend betrachtet gab ihr die Auseinandersetzung mit der Frauenpolitik sowohl

beruflich, als auch persönlich sehr viel. Heute, sagt sie, ist es zum Schwerpunkt ihrer Arbeit geworden.

Karin Ludin kann man rückblickend als Wegbereiterin für viele Neuerungen sehen. Bei dem Posten für die Gleichstellungsbeauftragte blieb es nicht. Heute existiert ein Gleichstellungsausschuss, dessen Sprecherin sie ist. Sie bietet monatliche Sprechstunden an zu Themen wie Elternzeit, Wiedereinstieg und Teilzeitmöglichkeiten, informiert daneben regelmäßig über Gender Mainstreaming, erarbeitet Aushänge und verschickt E-Mails zu gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen, organisiert den Girl's Day, hält Schulungen – kurzum, sie engagiert sich an allen wichtigen Ecken und Enden.

Eines ihrer größten Projekte war die Gründung eines Frauennetzwerks. Bereits ein Jahr nach ihrer Wahl zur Betriebsrätin beginnt sie damit am Standort Hannover. Damals waren nicht sehr viele Kolleginnen in einem Betriebsratsgremium. Doch schon bald erweiterte sich der Kreis engagierter interessierter Frauen, bis das Netzwerk auf mehr als 30 Kolleginnen angewachsen war. Vor zwei Jahren dann ein Einbruch. Der Grund: viele Kolleginnen fielen weg, wegen Standortschließungen in Hannover und Schweinfurt. Die Stimmung bei den Beschäftigten war auf einem Tiefpunkt. „Ich habe nicht versucht, es zwanghaft aufrecht zu halten“, gibt sie zu, „wir haben uns entschlossen, nach der Betriebsratswahl 2006 einen Neuanfang zu wagen.“ Und dieser ist recht gut gelungen. Sie gründeten ein neues Netzwerk gewerkschaftlich organisierter Frauen, welche im Laufe des letzten Jahres zwei Treffen hatten. Karin Ludin ist mit dem Ergebnis bereits

heute zufrieden: „Es gab viele positive Effekte in viele Richtungen.“

Fokus nicht nur auf den Problemen der weiblichen Beschäftigten

Wichtig ist ihr, den Fokus nicht nur auf die Probleme der Frauen zu richten. Für sie ist es von entscheidender Bedeutung, dass Männer und Frauen gleich behandelt werden. Sie ist überzeugt: „Auch bei Männern gibt es viele Probleme, beispielsweise Familie und Beruf zu vereinbaren.“ Sie fände es dennoch schön, wenn Frauen in Zukunft mehr Mut bewiesen.

Auch dafür setzt sie sich ein. „Es ist wichtig, jungen Frauen Mut zu machen, in Berufe zu gehen, die nicht unbedingt typisch sind.“

Sie selbst hat diesen Mut bereits vor 16 Jahren bewiesen. Nach ihrem Abitur wird sie Auslandskorrespondentin, entscheidet sich später, zunächst ein technisches Studium abzuschließen. Nach ihrem drei-

jährigen Studium zur Anwendungsinformatikerin arbeitet sie bis heute in einem technischen Beruf. Eine Freistellung hat sie nämlich nicht.

Ihrer Beliebtheit schadet dies keineswegs. Im Gremium und bei der Belegschaft genießt Karin Ludin einen hohen Stellenwert. „Man merkt einfach, dass ihr die Themen Spaß machen und dass sie voll dahinter steht“, meint eine langjährige Kollegin. „Karin kennt sich unglaublich gut aus, ist an vielen Themen interessiert und bringt sich ein“, ergänzt eine weitere Kollegin.

Karin Ludin gelingt die Balance zwischen ihrem Engagement für die Kollegen und Kolleginnen und ihren eigenen Bedürfnissen. Manchmal stellt sie diese zwar etwas in den Hintergrund, vergisst sich aber dennoch nicht. So findet sie immer wieder die Zeit, Science Fiction oder Fantasy-Romane zu lesen oder ihren Freundeskreis zu pflegen, der ihr sehr wichtig ist. Gemeinsam mit



ihrem Mann, der freischaffender Künstler ist, entwirft sie Flyer, bereitet Vernissagen vor und kann so ihre kreative Seite einsetzen. „Das ist für mich der perfekte Ausgleich zu meiner technischen Tätigkeit und der Arbeit als Betriebsrätin.“

*Mehr Mut von den
Frauen*

*In der kreativen
Arbeit mit ihrem
Mann findet sie
Ausgleich*

Anja Mandzik – eine Vertrauensfrau für Vereinbarkeit

Anja Mandzik ist eine engagierte Streiterin für die Frauenpolitik in der IG Metall. Seit acht Jahren ist sie die Vorsitzende des Ortsfrauenausschusses, ebenso lange Vertrauensfrau in ihrem Betrieb, den Deutschen Edelstahlwerken GmbH in Witten. Würde man sie lassen, wäre ihre erste Maßnahme die Einrichtung eines Betriebskindergartens – denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht sie als dringendstes Problem an.

Bewusste
Entscheidung
gegen die
Betriebsratsarbeit

Anja Mandzik steht mit ihren 37 Jahren voll in der Mitte ihres Lebens. Sie wuchs sozusagen mit der IG Metall auf – ihr Vater war Betriebsrat, und schon früh wurde sie von ihrer Familie auf politische Demonstrationen mitgenommen. Als sie ihre Ausbildung zur Bürokauffrau bei den Deutschen Edelstahlwerken GmbH in Witten aufnimmt, beginnt sie, sich in den Jugendvertretungen der IG Metall zu behaupten. „Damals haben sich mein Bruder und ich immer im Ortsjugendausschuss getroffen“, lacht sie. Heute ist sie besonders in der Frauenpolitik der IG Metall engagiert. Zwar ist sie keine Betriebsrätin in ihrem Unternehmen, dafür Vertrauensfrau und seit nunmehr acht

Lesen als
Kontrastprogramm

Jahren die Vorsitzende des Ortsfrauenausschusses.

Dass sie keine Betriebsrätin ist, hat einen Grund und ist eine bewusste Entscheidung. Obwohl sie bereits zweimal gefragt wurde, ob sie nicht kandidieren möchte, hat sie bis jetzt immer wieder abgelehnt. „Unser Betriebsrat ist sehr von Männern dominiert“, erklärt sie, „vor allem mit unserem Vorsitzenden wäre Krach vorprogrammiert.“ Denn mit einem würde sich Anja Mandzik sehr schwer tun: mit ihrer Meinung hinter dem Berg zu halten, wenn es um ihr Herzensthema geht, die Angelegenheiten der Frauen. Sie sieht heute mehr Erfolgchancen in ihrem Posten als Vertrauensfrau. „Im Betriebsrat wird man immer erst

einmal gebremst, wenn es um Frauenpolitik geht.“ Zudem ist sie heute beruflich genau dort angekommen, wo sie hin wollte. Neben ihrer regulären Arbeit und ihren gewerkschaftlichen Aktivitäten hat sie es geschafft, ein betriebswirtschaftliches Studium zu absolvieren. Heute arbeitet sie im Export und führt jeden Tag Gespräche mit Menschen in der ganzen Welt.

Dieser Beruf ist auch ein Grund, weshalb sie in ihrer Freizeit unheimlich gerne liest. Dies dient ihr als Kontrastprogramm zum vielen Reden tagsüber. Doch sie gibt zu, neben Gewerkschaft und einer Vollzeitarbeit bleibt wenig Zeit für andere Hobbys. Mit ihrem Mann genießt sie, wann immer es möglich ist, die Natur auf ausgedehnten Spaziergängen oder Nordic Walking Touren. Würde Anja Mandzik an der Gewerkschaftsarbeit jedoch keinen Gefallen finden, würde sie sie auch nicht machen.

Viel weibliches Potenzial liegt brach

Ließe man Anja Mandzik freie Hand, würde sie sich insbesondere um einen Betriebskindergarten kümmern. Auch in ihrem Unternehmen stellt die Vertrauensfrau immer wieder fest, dass ein immenses und gut ausgebildetes weibliches Personal brach liegt, weil Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht vorhanden sind. Daneben sollten flexiblere Arbeitszeitmodelle, die über die drei Möglichkeiten Vollzeit, Teilzeit oder Berufsausstieg hinausgehen, angedacht werden. Anja Mandzik ist überzeugt, alle Beteiligten hätten Vorteile davon: „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen könnten entspannter arbeiten, was letztendlich auch den Arbeitgebern zugute kommt.“

Überhaupt liegt ihr die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Herzen. Dabei geht es ihr nicht nur um die Vereinbarkeit mit Kindern. Auch die Pflege der älteren Angehörigen fällt meist

auf die Töchter oder Schwiebertöchter zurück. Sie spricht in diesem Fall aus eigener Erfahrung. Oft wird sie von ihren Eltern und Schwiegereltern angesprochen. Ihrer Ansicht nach haben sich in diesem Fall die Sichtweisen in den Köpfen noch nicht geändert. Die Doppelbelastung ist in der Regel immer noch ein Thema, das allein die Frauen betrifft.

Anja Mandzik gilt unter Kollegen und Kolleginnen als zuverlässig, treu und engagiert. Sie kann sich durchsetzen, bleibt dabei aber immer charmant. Eine langjährige Kollegin wendet ein, dass sie auch manchmal etwas resoluter durchgreifen könnte. „Anja tut sich schwer zu sagen, wo es lang geht“, bedauert sie. Dennoch, sie genießt hohes Ansehen und auch die Zusammenarbeit mit ihr wird gelobt. Eine andere Kollegin bringt es auf den Punkt: „Anja ist ein Teamplayer.“



Vereinbarkeit liegt ihr am Herzen

Petra Marks – weiß immer, was sie will

Seit zehn Jahren ist Petra Marks eine feste Institution im Betriebsratsgremium der Salzgitter Service und Technik GmbH. Ihre Arbeit in der Frauenpolitik erfährt in diesem Unternehmen eine Unterstützung, die als vorbildlich zu bezeichnen ist. Nach Aussage der Betriebsrätin ist vieles ein Selbstläufer und wird sowohl vom Betriebsrat als auch von der Geschäftsleitung als selbstverständlich betrachtet.

Seit 1997 im Betriebsrat

Gewachsene Strukturen sorgen für modernes Denken

Gleichstellungsausschuss existiert seit Gründung des Gremiums

Petra Marks wollte nach ihrem Schulabschluss eigentlich gerne eine Lehre im kaufmännischen Bereich absolvieren. Da sie kein Angebot erhält, lernt sie zunächst Friseurin, merkt aber schon bald: sie will mehr. Kaum hält sie ihr Abschlusszeugnis in der Hand, begibt sie sich auf die Suche, landet in der Datenerfassung beim Stahlwerk Peine-Salzgitter AG.

Als 1997 der Betriebsrat in dem Unternehmen gegründet wird und man sie wegen der Kandidatur anspricht, zögert sie nur kurz. Nach Rücksprache mit der Familie lässt sie sich aufstellen, wird sogleich gewählt, freigestellt und ist mittlerweile mitsamt dem Gremium in eine andere Firma ausgelagert wor-

den, in die SZST (Salzgitter Service und Technik) GmbH. Doch ein Grund unglücklich zu sein, ist das nicht. Im Gegenteil, Petra Marks ist mit ihrem Arbeitgeber mehr als zufrieden. „Meine Arbeit wird durch keinerlei Rahmenbedingungen erschwert“, sagt sie. „Es existieren hervorragende Betriebsvereinbarungen, die die Arbeit erleichtern.“ So zum Beispiel zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Daneben vertritt die Unternehmensleitung selbst viele positive Auffassungen und praktiziert die Gleichstellung tatsächlich. Sie setzt auf Offenheit und Vertrauen bei der Familienplanung, kommt den Eltern bei der Arbeitszeit-

gestaltung entgegen und bietet die Möglichkeit von Heimarbeitsplätzen an. Nach Aussage von Petra Marks schätzt die Unternehmensleitung das, was Frauen häufig mitbringen, nämlich soziale Kompetenz oder Managementfähigkeiten in komplexen Situationen. Als Grund für diese fortschrittliche Einstellung nennt sie die gewachsenen Strukturen. Sowohl die Führungskräfte als auch das Betriebsratsgremium tragen das Engagement der Betriebsrätin für die beschäftigten Frauen mit. So ziehen alle an einem Strang.

Ein Schwerpunkt ist die Frauenpolitik

„In diesem Bereich bearbeite ich alles, was gerade ansteht“, erklärt sie. Da nämlich vieles gut geregelt und ein Selbstläufer ist, fungiert sie in erster Linie als Ansprechpartnerin für die beschäftigten Frauen.

Seit der Gründung des Betriebsrats existiert auch ein Gleichstellungsausschuss. Von

Beginn an kümmerte sich dieser übergeordnet um alle Angelegenheiten, die mit Gleichstellungsfragen zusammenhängen. So auch um die ausländischen Kollegen und Kolleginnen. Daneben organisieren die Kolleginnen des Gleichstellungsausschusses um Petra Marks den 8. März, beteiligen sich am Girl's Day, halten interne Schulungen zu entsprechenden Themen ab wie beispielsweise zum Antidiskriminierungsgesetz.

Zusätzlich zur betrieblichen Frauenpolitik ist sie ehrenamtliches Mitglied im IG Metall Orts- und Bezirksfrauenausschuss, schafft es aber trotzdem, Zeit für weitere private Hobbys zu haben.

Einmal in der Woche trifft sich Petra Marks mit einer NordicWalking Gruppe, um bei einem Waldlauf und in Gesellschaft ihre körperliche Fitness zu trainieren. Ansonsten kramt sie gerne Fachbücher aus den Regalen der Buchläden; sie interessiert insbesondere alles, was auch nur entfernt mit Com-

putern zu tun hat.

Sie selbst mag an sich, dass sie nicht auf den Mund gefallen ist. „Ich verhalte mich nicht still, sage, was ich denke.“ Dennoch, vor Menschen zu treten, um einen Vortrag zu halten, ist nicht so ihr Ding. Lieber agiert Petra Marks aus der zweiten Reihe. Von dort aus aber richtig. Unterkriegen lässt sie sich von nichts und niemandem. So sagt ein langjähriger Kollege: „Sie weiß immer, was sie will, und versucht, dies auch durchzusetzen.“



Fachbücher rund um das Thema Computer interessieren sie

Irmi Maucher – aus Überzeugung am Ball

Über die langjährige Arbeit als Vertrauensfrau kam sie zur Betriebsratsarbeit. Mittlerweile sind daraus über 10 Jahre geworden, fünf davon als freigestellte Betriebsrätin. Seit sechs Jahren leitet sie den ersten Ausschuss für Chancengleichheit bei MAN. Sie gilt als sehr kollegial und verlässlich.

Noch ist viel Überzeugungsarbeit zu leisten

Seit sechs Jahren ein Ausschuss für Chancengleichheit

Sie lässt nicht locker

Bei MAN in München stehen die Themen Chancengleichheit und Work-Life-Balance erst am Anfang der Entwicklung. Erst in letzter Zeit ist ein ansteigendes Interesse zu beobachten. Selbst auf Seiten der Belegschaft können viele mit den Begriffen bislang nichts anfangen. Ist dies jedoch geklärt, erkennen sie, dass eine Veränderung tatsächlich nötig ist, denn bislang wird nur wenig getan. „Bei MAN existiert noch die Meinung, es handele sich ausschließlich um ein Frauenthema, das die männlichen Kollegen nur wenig angeht“, erklärt Irmgard Maucher. Viel Überzeugungsarbeit ist somit zu leisten. Und die Betriebsrätin scheint dafür die Richtige zu sein. Wenn sie etwas anpackt, dann mit hundert Prozent Einsatz. Bevor ein Problem

nicht zufriedenstellend gelöst ist, legt sie es auch nicht aus der Hand. Dieses Durchhaltevermögen ist gekoppelt mit einem Schuss Durchsetzungsvermögen und Offenheit gegenüber anderen Meinungen – alles Eigenschaften, die im Kampf für eine bessere Work-Life-Balance und mehr Chancengleichheit in der traditionellen Männerdomäne bei MAN von unschätzbarem Wert sind. Zudem ist sie bei ihren Kolleginnen und Kollegen beliebt und wegen guter Arbeit respektiert und geschätzt. „Die Zusammenarbeit mit ihr gestaltet sich sehr angenehm“, meint eine langjährige Betriebsratskollegin, „gerade den Ausschuss für Chancengleichheit leitet sie hervorragend.“

Erste Erfolge auch bei MAN

Nach Ansicht der Betriebsrätin ist es auch für die Zukunft der Betriebsratsarbeit ein wichtiges Thema und gehört demnach auf die Agenden der verschiedenen Gremien. Doch auch hier tut sich nur langsam etwas. „Die Sichtweisen in den Köpfen der Männer lassen sich nicht von heute auf morgen ändern“, erklärt die Betriebsrätin. Erfolge lassen sich somit nur in kleinen Schritten erzielen.

Da Irmgard Maucher jedoch hinter dem Thema steht, lässt sie auch nicht locker. So wurde auf ihr Betreiben vor sechs Jahren der Ausschuss für Chancengleichheit eingerichtet, der seit März 2006 auf die örtliche Ebene ausgeweitet wurde. Dieser Ausschuss beschäftigt sich intensiv mit der Situation des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts im Betrieb und versucht, dessen Bedingungen und Chancen zu verbessern. Dafür wurden beispielsweise statistische Daten vom Arbeitgeber

angefordert, um Einblick in die Ist-Situation des Betriebs zu erhalten. Auf dieser Grundlage wurde dann den Fragen nachgegangen, in welchen Abteilungen sehr wenige weibliche Beschäftigte anzutreffen sind und in welchen Abteilungen die Zahl der weiblichen Beschäftigten abnimmt. Schließlich wurde versucht, Gründe für diese Situation zu finden. Erste Ergebnisse können mittlerweile schon verbucht werden. Vor zwei Jahren konnte eine Betriebsvereinbarung verabschiedet werden, die den Titel „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ trägt. Diese Vereinbarung hat das Ziel, das unterrepräsentierte Geschlecht qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen und zwar auf allen Hierarchieebenen.

Um diese Erfolge zu erreichen, investierte die Betriebsrätin viel Zeit in Überzeugungsarbeit, auch um die Kollegen im Betriebsrat für diese zu gewinnen. Rückblickend ein großer Erfolg und ein Schritt in die richtige Richtung. Wenn auch das

gesamte Problem damit nicht beseitigt ist, so stellt es doch einen Meilenstein dar, der auf lange Sicht zum Erfolg führen wird und zudem Irmgard Maucher motiviert weiterzumachen. Sie ist sich darüber im Klaren, dass ohne die Unterstützung der Unternehmensleitung wirkliche Veränderungen schwierig sind. Diese Themen sind nach der Erfahrung Irmgard Mauchers sehr sensibel zu behandeln, denn sie sind für das Unternehmen erst einmal mit monetären Ausgaben verbunden. Mögliche Vorteile stellen sich erst später ein und sind schwer zu messen. Deshalb würde sie sich auch für die zukünftige Arbeitswelt wünschen, dass Unternehmen die Vorteile der Herstellung einer Work-Life-Balance und tatsächlicher Chancengleichheit endlich erkennen.

Dass das Engagement für diese Themen sehr zeitintensiv ist, gibt sie offen zu. „Mein Hobby, das Handballspielen, rückt mehr und mehr in den Hintergrund“, meint sie. „Ich habe einfach zu wenig Zeit“. Trotzdem



hat sie ihrem Sport nicht ganz den Rücken gekehrt: nach wie vor ist sie im Vorstand ihres Vereins aktiv. Damit sie auch einmal abschalten kann, geht sie gerne mit Freunden aus, entspannt beim Spaziergehen und Radfahren in der Natur oder liest ein spannendes Buch.

Es musste viel Überzeugungsarbeit investiert werden

Unternehmen sollten die Vorteile von Work-Life-Balance erkennen

Susanne Michel – eine ehrliche Haut

Seit zehn Jahren ist Susanne Michel Betriebsrätin in der Walter Stauffenberg GmbH in Werdohl. Die Besonderheit: Ausschüsse zu bestimmten Themen existieren nicht. Dennoch, wo sie kann versucht sie, die weibliche Minderheit im Betrieb zu unterstützen.

Ehemaliger Betriebsrat veranlasste sie zu kandidieren

Ursprünglich hatte Susanne Michel eine Ausbildung zur Zahnarzthelferin absolviert. Als kurze Zeit später ihr erstes Kind folgt, konzentriert sie sich eine Zeitlang auf ihren Nachwuchs und kehrt nie wieder in diesen Beruf zurück. Stattdessen landet sie damals bei der Firma Stauffenberg GmbH, kann bis heute auf 18 Jahre Betriebszugehörigkeit zurückblicken. Die längste Zeit davon arbeitete sie in der Produktion. Susanne Michel weiß somit wovon sie spricht, wenn sie beschreibt, wie sie vor zehn Jahren festgestellt hat, dass der Betriebsrat kooperativer hätte sein können. Das gab den Ausschlag und sie beschloss, selbst zu kandidieren. Seit sechs Jahren ist sie freigestellt, bereits bei ihrer ersten Kandidatur wurde sie gewählt.

Heute entspanntes Verhältnis zur Geschäftsleitung

Fragt man die Betriebsrätin

nach ihren Schwerpunkten in der Betriebsratsarbeit, ist diese Frage für sie gar nicht so leicht zu beantworten. *„Wir haben keine wirklichen Schwerpunkte. Alle versuchen, überall mit dabei zu sein und alles zu beachten.“* Auch die Einteilung in Ausschüsse fällt in diesem Betriebsratsgremium weg. Ein Grund für diese Herangehensweise ist mit Sicherheit das mittlerweile entspannte Verhältnis zur Geschäftsleitung. Es herrscht große Gesprächsbereitschaft, die Probleme der Beschäftigten werden ernst genommen. *„Ich stelle ein großes Miteinander in unserer Firma fest“*, sagt Susanne Michel. Die Rechte der Mitbestimmung und der Information werden dem Gremium ohne Probleme gewährt.

Dennoch, könnte sie sich etwas wünschen, wäre das ein

größerer Frauenanteil im Betrieb und mehr Führungskräfte weiblichen Geschlechts. *„Wir haben nur eine Vorarbeiterin und gar keine Meisterin.“* Susanne Michel vermutet, dass dies auch den Strukturen geschuldet ist. In einem Unternehmen, das in den letzten Jahren viele Stellen abbaute, die zum Großteil von Frauen belegt waren, und dessen übrig gebliebene Arbeitsplätze die Bereitschaft zur Schichtarbeit voraussetzen, ist das schwierig. Auch bei der Erarbeitung des neuen Entgeltrahmenabkommens hätte sie sich mehr Gerechtigkeit bei der Entlohnung von Mann und Frau gewünscht. Ihrer Meinung nach wurde auf diesen Aspekt zu wenig Wert gelegt. *„Frauen werden immer noch zu wenig ernst genommen“*, meint sie dazu. Umgekehrt lobt sie die gestiegene Bereitschaft ihres Unternehmens, mehr in die Ausbildung zu investieren.

Viel Freizeit für ihre Familie

Fragt man Susanne Michel nach ihren Hobbys, nennt sie an erster Stelle ihre Familie. *„Meine drei Kinder sind jetzt zwar erwachsen, dafür habe ich jetzt drei Hunde“*, lacht sie, *„die benötigen jetzt meine Zeit.“* Trotzdem schafft sie es regelmäßig zu den Treffen des örtlichen Frauenausschusses und ist mit ihrem Engagement ganz vorn dabei. Das bereitet ihr Freude, denn Susanne Michel ist gerne unter Menschen, diskutiert mit ihnen und genießt das Miteinander. Aber auch die körperliche Fitness ist ihr wichtig. Regelmäßig besucht sie deshalb ein Fitnessstudio, um ihre Kondition in Schwung zu halten, oder geht, wenn die Zeit es zulässt, ihrer heimlichen Leidenschaft nach: dem Tanzen.

Im Betriebsratsgremium und in der Belegschaft ist Susanne Michel eine gern gesehene Kollegin. *„Das, was sie macht, kommt bei der Belegschaft an“*, meint dazu eine langjährige Mit-

arbeiterin. Besonders in Sachen Zusammenarbeit werden die guten Noten bescheinigt. Sie gilt als teamfähig, als Frau, mit der man lachen kann. Was ihr hoch angerechnet wird, ist ihre Ehrlichkeit. Von vielen Seiten hört man lobende Worte. *„Susanne ist nicht nur ehrlich“*, erklärt die Kollegin, *„sie ist auch entschlossen, freundlich und hilfsbereit. Immer setzt sie sich für andere ein.“* Dabei hat sie ihr Ziel immer vor Augen: *„Es muss mehr Chancengleichheit geben, egal ob für Frauen, Behinderte oder andere Minderheiten. Unsere Firma ist auf dem besten Weg, sich in die richtige Richtung zu verändern. Insofern sind ich und meine Kollegen und Kolleginnen optimistisch, dass es in Zukunft aufwärts geht.“*



Auch Sport ist ihr wichtig

Ziel: Es muss mehr Chancengleichheit geben

Lieselotte Müller – eine Klasse Frau

Lieselotte Müller ist seit 37 Jahren in ihrem Betrieb, den Gröditzter Schmiede- und Elektrostahlwerken in Sachsen, beschäftigt. Trotz vieler Umbrüche und verschiedener Höhen und Tiefen ist sie dem Unternehmen bis heute treu geblieben. Ab 1996 arbeitete sie als Bürokraft für den dortigen Betriebsrat und bekam so erstmalig näheren Kontakt mit gewerkschaftlicher Arbeit. Recht schnell ließ sie sich daraufhin selbst als Kandidatin für den Betriebsrat aufstellen. Heute ist sie bereits in der zweiten Wahlperiode gewählte Betriebsrätin, verantwortlich für personelle Angelegenheiten und die Vertrauensfrau für Schwerbehinderte.

Häufig wird ihr Rat gesucht

Aus dem Betriebsrat ist sie nicht mehr wegzudenken. „Sie hat einen gewissen Stellenwert“, meint dazu ein langjähriger Kollege. Nicht nur im Betriebsrat, sondern im gesamten Betrieb wird zu ihr aufgeblickt. Besonders bei der Arbeit als Schwerbehindertenvertrauensfrau und bei den Kolleginnen erfährt sie ein hohes Maß an Zustimmung und Akzeptanz. Das merkt man insbesondere an der Häufigkeit, mit der ihr Rat von der Belegschaft und von Kollegen und Kolleginnen eingeholt wird.

Der 8. März liegt ihr sehr am Herzen, sie kämpft für diese Tradition

Lieselotte Müller wird als klug, engagiert, leistungsbereit

und fair beschrieben. „Sie ist eine ehrliche Haut und verfügt über sehr tiefe innere Eigenschaften, die das Arbeiten mit ihr sehr angenehm machen“, ergänzt ein Betriebsratskollege. Überhaupt hört man auch über die Zusammenarbeit mit Lieselotte Müller nur Positives. Sie ist konstruktiv, offene Fragen werden immer gemeinsam diskutiert und sie verfügt über eine gute Konfliktbewältigung.

Hat Lieselotte Müller erst einmal den Stier bei den Hörnern gepackt, lässt sie so schnell nicht wieder los. „Wenn ich mich in ein Problem knie,

mache ich es gleich richtig“, beschreibt sie ihre Art. Es gibt Dinge, die liegen der Betriebsrätin besonders am Herzen. So auch der jährliche Internationale Frauentag am 8. März. Jahrelang wurde dieser mit der Unterstützung der Unternehmensleitung zelebriert. Als dieses stille Abkommen plötzlich aufgekündigt und finanzielle Zuwendungen für diesen Tag gestrichen werden sollten, kämpfte sie wie eine Wölfin für die Fortführung dieser Tradition. Sie fand damals eine intelligente Lösung und erhielt den Internationalen Frauentag in den Gröditzter Schmiedewerken am Leben. Aber auch für die Belegschaft setzt sie sich immer mit all ihren Ressourcen ein und ist oft persönlich getroffen, wenn sie nicht zu helfen vermag.

Noch keine konkreten Projekte in Gröditz

Konkrete Projekte zu den Themen Work-Life-Balance und Chancengleichheit fanden bei den Gröditzter Schmiedewerken

bislang nicht statt. Langsam bewegt sich jedoch etwas in dieser Hinsicht. So wird momentan eine Analyse der Ist-Situation des Betriebs durchgeführt. In Kooperation mit der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und einer externen Beraterfirma werden vor dem Hintergrund des demographischen Wandels die Arbeitsweisen, die Altersabsicherungen und der Gesundheitsschutz der Belegschaft untersucht. Ziel ist dabei, die Auswirkungen des demographischen Wandels für das Unternehmen herauszuarbeiten und Pläne zu entwickeln, den damit einhergehenden Problemen zu begegnen.

Zugleich versucht der Betriebsrat die Ausbildungsquote zu erhöhen und damit auch den Frauenanteil zu steigern. Dies gestaltet sich jedoch schwierig, da typische Arbeitsplätze von Frauen in der Verwaltung kaum mehr als Ausbildungen angeboten werden. Damit dennoch mehr Mädchen und Frauen im Unternehmen anfangen, ist

Lieselotte Müller bemüht, die Einstellungsmodalitäten zu überprüfen, um zu verhindern, dass sich Frauen von vornherein gar nicht erst angesprochen fühlen. Denn könnte Lieselotte Müller ihrem Betrieb etwas wünschen, wären dies mehr Frauen und Mädchen in der Produktion. Doch sie weiß: „Man darf als Frau nicht zimperlich sein. Wir sind ein Stahlwerk und keine Puppenstube.“ Dennoch, die Frauen, die tatsächlich in der Produktion arbeiten, bekommen das nach Aussage Lieselotte Müllers auch sehr gut hin.

Trotz ihres vollen Terminkalenders hat Lieselotte Müller zahlreiche Hobbys, denen sie in ihrer freien Zeit nachgeht. Erst vor kurzem hat sie sich in einem Fitnessstudio angemeldet, um ihren Rücken fit zu halten, der durch die jahrelange Bürotätigkeit strapaziert ist. Daneben liebt sie die Arbeit im Garten und die Beschäftigung mit ihrem Golden Retriever. Im Sommer unternimmt sie zusammen mit ihrem Mann an den Wochen-



enden lange Radtouren und im Winter entspannt sie in den Thermen von Bad Liebenwerda.

Versucht wird, den Frauenanteil zu steigern

Für ihre Hobbys findet sie trotzdem Zeit

Monika Müller-Bertrand – Gewerkschafterin durch und durch

Fast seit Beginn ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit ist sie in der Frauenpolitik aktiv. Sie wollte die Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben nicht einfach so hinnehmen. Obwohl dieses Thema bei Daimler Chrysler in Untertürkheim keinen leichten Stand hat, blickt sie dennoch einigermaßen optimistisch in die Zukunft. Zumindest was die Erhöhung des Frauenanteils in den unteren Führungsebenen angeht.

Für die Erfüllung ihrer Wünsche engagiert sie sich bei Daimler Chrysler am Standort Untertürkheim. Eine größere Anzahl Mitstreiterinnen wäre schön, überhaupt ein höherer Anteil weiblicher Beschäftigter. „Die Automobilindustrie ist sehr männlich strukturiert“, erklärt sie, „insbesondere fehlt es an weiblichen Vorbildern in den unteren Führungsebenen.“ Es gibt kaum Frauen, die einen Meisterposten besetzen. Für junge Frauen aus dem gewerblich-technischen Bereich wären weibliche Vorbilder jedoch besonders wichtig, damit sie sehen: Es kann funktionieren! Monika Müller-Bertrand ist trotzdem zuversichtlich. „Ich glaube, wenn wir am Ball bleiben, könnten wir

dort etwas bewegen.“ Sie ist sich jedoch im Klaren darüber, dass vieles auch von den Kolleginnen selbst abhängt. Als bei DaimlerChrysler Abfindungen bezahlt wurden, haben viele Frauen die Gelegenheit beim Schopf ergriffen. „Viele wollten danach etwas anfangen, was sie schon immer einmal gerne machen wollten.“

Monika Müller-Bertrand selbst beginnt in den frühen achtziger Jahren mit einer Ausbildung zur technischen Zeichnerin, hängt eine Fortbildung zur Maschinentechnikerin dran und startet parallel ihre gewerkschaftliche Laufbahn in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Als sie 1988 zu Daimler Chrysler wechselt, ist

sie bereits seit zwei Jahren in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit aktiv. „Ich habe einfach festgestellt, dass Frauen im Erwerbsleben benachteiligt sind“, erklärt sie auf die Frage, was der Auslöser für ihr Engagement in der Frauenpolitik war. Monika Müller-Bertrand hatte weibliche Vorbilder, auf die sie zurückgreifen konnte. Heute beinhaltet das Engagement in der Frauenpolitik für sie auch viele Vorteile. „Über die Frauenarbeit habe ich Zugang zu vielen Netzwerken und Informationen, die man vielleicht auf anderen Wegen nicht bekommen kann.“

2002 wurde sie bei Daimler Chrysler erstmalig in den Betriebsrat gewählt. Zuvor war sie als Vertrauensfrau aktiv und ist momentan neben Ersatzbetriebsrätin auch stellvertretende Leiterin des Vertrauenskörpers. Dabei setzt sie sich für ihre Kolleginnen und Kollegen ein.

Viele ihrer Eigenschaften unterstützen sie bei der Betriebsratsarbeit

Am Standort Untertürkheim ist sie bekannt für ihren ausdauernden Einsatz für die Themen der Frauen. „Sie ist bei uns als Expertin für Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekannt“, bestätigt ein langjähriger Kollege. Sie gilt als hartnäckig und zielstrebig, manchmal will sie auch mit dem Kopf durch die Wand. Organisations- und Überzeugungstalent sind Eigenschaften, die sie sich selbst zuspricht. All dies kommt ihr in ihrer täglichen Arbeit zugute. So gelang es ihr, am Standort Untertürkheim einen Workshop für junge Frauen im gewerblich-technischen Bereich zu initiieren. Der Hintergrund: In Studien stellt man immer wieder fest, dass junge Frauen häufig ihren Berufs- und Karriereweg nur bis zur Geburt ihres ersten Kindes planen. Der Workshop bietet den jungen Frauen die Möglichkeit, sich über ihre persönlichen Ziele klar zu werden. Darüber hinaus gibt

es Informationen über Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Daneben engagiert sich die Betriebsrätin dafür, dass die Rahmenbedingungen generell verbessert werden. Es wird versucht, die Vorgesetzten, wie MeisterInnen und TeamleiterInnen, über Gespräche und Workshops zu sensibilisieren und dafür zu sorgen, dass die jungen Frauen in die Fachbereiche übernommen werden.

Monika Müller-Bertrand ist eine Vollblutgewerkschafterin, nicht nur im Betrieb, sondern ebenso in ihrer Freizeit. Sie ist im Leitungsteam des Ortsfrauenausschusses, Delegierte für die Verwaltungsstelle und seit Kurzem auch ehrenamtliche Arbeitsrichterin. Des Weiteren ist sie Referentin für die Grundlagenqualifizierung der Vertrauensleute. Insbesondere diese Tätigkeit bereitet ihr viel Freude, weshalb sie diese gerne weiter ausbauen würde. Momentan fehlt ihr dafür aber einfach die Zeit. Denn ein bisschen möch-



te sie auch für ihre privaten Hobbys reservieren. Sie ist im Winter bei den Naturfreunden als Skilehrerin tätig und entsprechend häufig in den Bergen unterwegs. Überhaupt liebt es die sportliche Frau sich zu bewegen. Regelmäßig geht sie zum Joggen und fährt im Sommer oft Rad. Im Urlaub ist sie gerne mit dem Wohnmobil unterwegs, um schöne Landschaften und interessante Länder zu bereisen.

Workshop für junge Frauen

Sie ist Vollblutgewerkschafterin

Silke Mussmann – mit vollen Segeln in die Zukunft

Silke Mussmann war von 2002 bis Ende 2006 Betriebsratsvorsitzende bei Philips Leuchten in Springe. Zurzeit genießt sie ihre Elternzeit, ist aber nach wie vor Betriebsrätin und die erste Frau im Aufsichtsrat ihrer Firma.

Der Werdegang

Sie ist begeisterte Seglerin. Wann immer sich die Gelegenheit bietet, hisst sie die Segel und sticht in See. Je nachdem, wie es sich ergibt, mal in der Ostsee, mal auf dem Mittelmeer. „Ich bin eine Freizeitkapitänin“, lacht sie. Doch nicht nur bei ihrem Hobby hat sie gerne das Ruder in der Hand. Auch beruflich steht sie mit beiden Beinen fest auf den Planken. So wird ihr schon mal nachgesagt, einen Hang zur Hartnäckigkeit zu haben. Weniger innerhalb des Gremiums, als eher nach außen gegenüber der Geschäftsleitung. Doch ohne Zweifel ist Silke Mussmann eine Führungspersönlichkeit, die weiß, was sie will, die Stärke ausstrahlt und in der Zusammenarbeit sehr konstruktiv ist.

Sie gibt selbst zu, dass sie anfänglich nicht genau wusste,

was auf sie zukommt, als sie damals mit der Gewerkschaftsarbeit begann. Rückblickend sagt sie, dass sich ihr neben der kaufmännischen Tätigkeit ein weiteres Betätigungsfeld eröffnete. „Es gab mir die Möglichkeit, im Betrieb gestalterisch tätig zu sein“, erklärt sie.

Nach ihrem Abitur entschloss sie sich, eine Ausbildung zur Industriekauffrau bei AEG Lichttechnik zu beginnen. Schon während ihrer Ausbildung begann die Gewerkschaftskarriere. Schnell wurde sie in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt, arbeitete nach der Ausbildung im Einkauf und startete 1994 als Betriebsrätin. Im selben Jahr wurde die AEG Lichttechnik von der Firma Philips aufgekauft. Silke Mussmann engagierte sich weiter. So wurde sie 2002 zur

Vorsitzenden des Betriebsrats gewählt, absolvierte die dafür erforderlichen Weiterbildungen und hielt diesen Posten bis zum Beginn ihrer Elternzeit. So ist sie nun zwar nicht mehr die Vorsitzende, jedoch weiterhin Betriebsrätin und zudem Mitglied im Aufsichtsrat. „Das finde ich erwähnenswert“, sagt sie, „der Aufsichtsrat war ein reines Männergremium. Ich war die erste Frau.“ Mittlerweile hat sie allerdings weibliche Verstärkung bekommen.

Ein teamorientierter Stil im Gremium

Silke Mussmann führte 2002 mit der Übernahme des Vorsitzes einen anderen Stil in das Gremium ein. „Ich gestaltete die Betriebsratsarbeit im Team.“ Im Gegensatz zu ihrem Vorgänger versuchte sie das gesamte Gremium mit in die Verantwortung zu nehmen, Aufgaben anders zu verteilen und einzelne Betriebsratsmitglieder zu fördern.

Und eine weitere Neuerung ist ihr zu verdanken. Aufgrund

ihres Einsatzes existiert heute bei Philips auf der Ebene des Konzernbetriebsrats eine Arbeitsgruppe für die Frauen- und Familienförderung. Als ihr eine Gehaltsstatistik der IG Metall in die Hände fiel und sie feststellte, dass Frauen auch heute noch benachteiligt werden, brachte sie das zum Nachdenken. Sie beschloss an einem Treffen des IG Metall Betriebsrätinnennetzwerks für kleine und mittelständische Unternehmen teilzunehmen und stellte fest, dass andere Unternehmen bei diesen Themen sehr viel weiter und engagierter sind. Das weckte ihren Ehrgeiz und vor ungefähr zwei Jahren gelang ihr die Gründung der Arbeitsgruppe. „Ich habe mich dafür stark gemacht“, sagt sie heute, „Gerechtigkeit ist mir einfach eine Herzensangelegenheit.“

Sie begannen zu fünft, sowohl Männer als auch Frauen. Als Ziele wollten sie eine Betriebsvereinbarung auf den Weg bringen, die einen Teilzeitananspruch nach der Elternzeit

verbindlich regelt, weiterhin die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um insbesondere den Wiedereinstieg zu erleichtern. Zudem sollte es verbindliche Zielvereinbarungen zur Förderung der Frauen und Mädchen im Betrieb geben. Trotz keiner konkreten Umsetzungen der Ziele sind aus Sicht der Betriebsrätin alleine durch die Existenz der Arbeitsgruppe viele positive Verbesserungen eingetreten. So werden Themen heute mit der deutschen Unternehmensleitung besprochen und ein gemeinsames Eckpunktetapier soll die Vereinbarkeit verbessern. Es gelang definitiv, ein Bewusstsein für notwendige Veränderungen sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei den Standortbetriebsräten zu schaffen.

Auch in Zukunft möchte Silke Mussmann weiter für die Interessen der Menschen eintreten und weiterhin selbstbestimmt arbeiten. „Trotz Zwängen auf der einen Seite hat man im Betriebsrat einen großen



Entscheidungsspielraum“, meint sie. Auch mit und für Menschen arbeiten, würde sie nach ihrer Elternzeit gerne wieder.

Gründung einer Arbeitsgruppe

Ziel: BV zu Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Silke Nötzel – Einsatz mit Haut und Haaren

Sie ist neben der Bezirksjuristin auch die Bezirksfrauensekretärin im IG Metall Bezirk Frankfurt. Nach einem Jurastudium absolvierte sie erfolgreich das Trainee-Programm und behauptet sich seitdem tapfer in dem von Männern dominierten Feld. Ihr Ziel ist eine Arbeitswelt, in der alle dieselben Chancen haben. Von thematischen Extrawürsten für die Frauen hält sie allerdings wenig.

Viel wird in das Thema Vereinbarkeit investiert

Silke Nötzel steht für eine Arbeitswelt ein, in der alle die gleichen Chancen haben. Das Geschlecht darf kein Hindernis sein, jeder und jede soll nur danach beurteilt werden, was er oder sie kann. Entsprechend sollen die Rahmenbedingungen gestaltet sein. Kinder und Familie dürfen keine Hindernisse darstellen, dürfen kein Karriereisiko sein. Deshalb räumt sie in ihrer Arbeit als Bezirksfrauensekretärin dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen großen Raum ein. In Zusammenarbeit mit der Bezirksleitung soll eine Stiftung gegründet werden, die das Ziel hat, Kinderbetreuungseinrichtungen zu fördern. Momentan wird mit den Arbeitgebern verhandelt, um mögliche

Frauenarbeit als Querschnittsaufgabe

Inhalte formulieren zu können und um anschließend weitere Schritte zu planen. In ihrer Position als Bezirksfrauensekretärin hat sie selbstverständlich viele weitere Themen rund um die Frauen in der IG Metall auf ihrem Schreibtisch. „Alle frauen- und gleichstellungspolitischen Themen, die sich im Bezirk ergeben, bearbeite ich“, sagt sie. Die Betreuung des Bezirksfrauenausschusses stellt dabei einen Schwerpunkt dar. Jedes Jahr legen Silke Nötzel und die ehrenamtlichen Kolleginnen drei Schwerpunktthemen fest, die dann vertiefender behandelt oder bearbeitet werden. 2007 sind das die Tarifpolitik, mit dem neuen Entgeltrahmenabkommen, der Qualifizierungstarifver-

trag und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Immer ist es wichtig, dass die diskutierten Themen in die Betriebe getragen werden, sie dort diskriminierungsfrei umgesetzt werden und die daraus resultierenden Chancen genutzt werden können. Gerade bei dem Thema ERA achtete Silke Nötzel bereits in den Verhandlungen darauf, dass Frauen nicht benachteiligt werden.

Doch Silke Nötzels Anliegen ist es, bei ihrer Arbeit keine Extrawurst zu braten. „Ich möchte mit den Kolleginnen schon das bearbeiten, was in der IG Metall ansteht“, erklärt sie, „besprochen wird dann der frauenspezifische Gesichtspunkt.“ Frauenarbeit versteht sie nicht als Nischen-, sondern als Querschnittsarbeit, die in viele verschiedene Politikfelder wirkt und von ihnen beeinflusst wird. Deshalb trägt sie Themen, die beispielsweise die tagesaktuelle Politik betreffen, genauso in die Treffen der Frauenausschüsse, wie Themen rund um die Sozial-

und Tarifpolitik der IG Metall.

Doch Silke Nötzel ist in ihrem beruflichen Alltag nicht nur mit Frauenthemen beschäftigt.

Was sie auszeichnet, ist eine vielseitige Themenpalette. Neben der Bezirksfrauensekretärin ist sie die Bezirksjuristin mit den Schwerpunkten Tarif- und Arbeitsrecht und Sozial- und Tarifpolitik. Trotz ihres zeitintensiven Berufsalltags konnte sie sich eine Menge privater Hobbys bewahren. Silke Nötzel liebt das Basteln, bunt gemischt, doch am liebsten Schmuck oder schöne Dekorationsgegenstände. Erlaubt es die Zeit, geht sie ins Kino oder ins Theater und nimmt zur Entspannung auch gerne mal ein Buch in die Hand. Geprägt ist sie auch von ihrer Liebe zur Natur. Insbesondere das Meer hat es ihr angetan. So oft sie die Zeit findet, ist sie draußen unterwegs.

Bereits während des Studiums gewerkschaftlich aktiv

Nach der zehnten Klasse verlässt Silke Nötzel die Schule, beginnt eine Berufsausbildung und absolviert parallel ihr Abitur. Sie beschließt, Jura zu studieren und ist während dieser Zeit bereits im DGB Nord gewerkschaftlich aktiv. So kommt eines zum anderen. Nach dem Studium wird ihr eine Trainee-stelle bei der IG Metall angeboten und sie greift zu. Seit 2002 ist sie nun in der Bezirksleitung Frankfurt und schlägt sich tapfer als Frau durch das Dickicht der Männerdomäne IG Metall. Auch ihre langjährige Mitarbeiterin kann da nur beipflichten. „Man hat es nicht leicht sich zu behaupten als Frau – Silke schafft das trotzdem“, erklärt sie anerkennend.

Sie selbst schätzt an sich ihre Hartnäckigkeit und ihre Fähigkeit andere zu motivieren. Manchmal will sie zuviel und mit dem Kopf durch die Wand. In solchen Fällen hilft ihr ein



strukturiertes Vorgehen. „Silke überlegt sich zuvor immer, welchen Weg sie einschlagen möchte, wie sie vorgeht, mit wem sie spricht, wie das Ergebnis aussehen soll“, erklärt ihre langjährige Mitarbeiterin. Auch andere Menschen in ihre Arbeit zu integrieren und Verantwortung zu delegieren, ist eine große Stärke von Silke Nötzel. Das bringt ihr großen Respekt bei Kollegen und Kolleginnen ein.

Sie ist hartnäckig und strukturiert in ihrer Arbeit

Angelika Nowak – eine Frau, mit der man Pferde stehlen kann

Sie ist seit 1972 Angestellte bei der ThyssenKrupp Stahl AG. Lange Zeit war sie in ihrer ehemaligen Abteilung als Vertrauensfrau tätig. Seit 1994 ist sie Mitglied des Betriebsrats, seit 2002 freigestellt. Damals ermutigte sie eine andere starke Persönlichkeit von Thyssen Krupp Stahl, für den Betriebsrat zu kandidieren: Gerda Klara.

Große Ausdauer
bei schwierigen
Themen

In ihrer täglichen Arbeit spiegeln sich ihre persönlichen Schwerpunkte wieder: Sie ist die Vorsitzende des Fachausschusses für Soziales, sowohl im Betriebsrat in Duisburg als auch im Gesamtbetriebsrat von ThyssenKrupp Stahl AG, und aktives Mitglied im betrieblichen Frauenarbeitskreis der ThyssenKrupp Stahl AG. Für diese Überzeugungen leistet sie sehr viel persönliches Engagement und geht mit großer Ausdauer an schwierige Themen. „So schnell wirft mich nichts aus der Bahn“, ist sie überzeugt. Wenn Angelika Nowak ein Ziel hat, kann sie sehr beharrlich sein. Manchmal wirken sich diese Eigenschaften auch negativ aus. Immer dann, wenn sie es nicht schafft, Arbeit abzugeben

Heute wieder mehr
Zeit für Privates

oder zu delegieren: „Ich mache es gerne allen Leuten recht. Das ist sicherlich eine Schwäche von mir.“ Vielleicht aber ein Grund, weshalb sie in der Belegschaft so beliebt ist. Bei der letzten Betriebsratswahl vereinte sie den zweithöchsten Stimmenanteil auf ihre Person.

Dass dies so ist, mag zudem an ihrer Fähigkeit liegen, mit Menschen gut umgehen zu können. „Mit Angelika kann man viel Spaß haben, aber auch ernsthaft arbeiten. Sie ist zuverlässig, kompetent und dynamisch“, meint eine langjährige Kollegin. Sie schafft oft scheinbar mühelos die Gratwanderung zwischen der Vertretung eines festen Standpunkts und dem »Dabei niemandem auf die Füße treten«. „Angelika hat

das Talent in einer ganz netten Art zu erklären, dass man sich auf dem Holzweg befindet. Und überzeugt einen damit,“ meint eine langjährige Kollegin aus dem Betriebsrat.

Neben der Betriebsratsarbeit hat sie weitere ehrenamtliche Aufgaben für die IG Metall übernommen. So trifft man sie als Mitglied des Gleichstellungsausschusses Hamborn, des Ortsfrauenausschusses von Duisburg und als Vorsitzende im Bezirksfrauenausschuss. Zusätzlich ist sie parteipolitisch für die SPD in Nordrhein-Westfalen tätig. Frühere Aktivitäten hat sie etwas zurückgeschraubt, denn es blieb kaum Raum für eine private Freizeitgestaltung. Heute kann sie die Angebote des Betriebssports nutzen. Sie hat sich für die Gruppe »Drachenboot« entschieden, denn neben der körperlichen Betätigung in der Natur steht der Spaß mit den Kollegen und Kolleginnen im Vordergrund. Damit Angelika Nowak ihren Kopf frei bekommt, schnappt sie sich zusätzlich

gerne das Rad oder geht in die Berge zum Wandern.

Steigerung des Frauenanteils besonders wichtig

Vor allem das Thema der Steigerung des Frauenanteils bei der ThyssenKrupp Stahl AG ist Angelika Nowak wichtig, denn dieser liegt bei gerade einmal acht Prozent. Wenn sie ihrem Unternehmen etwas wünschen könnte, wäre es dies: „Insbesondere bei den Trainees sollten die Bewerbungen der jungen Frauen stärker berücksichtigt werden“, sagt sie, „dabei vor allem in den technisch-gewerblichen Abteilungen“. Denn auch bei ThyssenKrupp Stahl AG sind in diesem Bereich weibliche Beschäftigte immer noch ein seltener Anblick.

Aus solchen und anderen Überlegungen heraus wurde vor über 20 Jahren der betriebliche Frauenarbeitskreis gegründet. Sein übergeordnetes Ziel ist von jeher, die Situation der Frauen in einem von Männern dominierten Unternehmen zu verbessern. Die

bereits erreichten Erfolge dieses Projekts können sich sehen lassen: Heute existieren bei der ThyssenKrupp Stahl AG mehrere Betriebsvereinbarungen, die die Situation der Frauen betreffen und die ohne den Einfluss des Arbeitskreises nicht verabschiedet worden wären.

So gelang es, eine Betriebsvereinbarung zu verabschieden, die es in Zukunft erleichtern soll, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Während der Elternzeit soll der Kontakt zum Unternehmen aufrecht erhalten bleiben, indem die Betroffenen beispielsweise weiterhin berufliche Förderung erhalten. Leider konnte die Betriebsvereinbarung bislang nicht auf alle Standorte der ThyssenKrupp Stahl AG ausgeweitet werden. Daneben bewegt sich endlich auch etwas in Sachen Kinderbetreuung: Zwar existiert noch keine eigene betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung, doch immerhin wird mit einem externen Unternehmen kooperiert, das Mitarbeitern und Mitarbei-



terinnen bei der Organisation der Betreuung zur Seite steht.

Doch Angelika Nowak weiß, dass der Berg noch lange nicht bezwungen ist. Noch gibt es keine wirkliche Chancengleichheit und auch das Thema Work-Life-Balance ist bislang nicht zufriedenstellend gelöst worden. Deshalb wird nach wie vor in regelmäßigen Abständen die Ist-Situation der weiblichen Belegschaft unter die Lupe genommen und schon gar nicht locker gelassen!

Heute mehrere
Betriebs-
vereinbarungen

Trotzdem noch
viel Arbeit

Waltraud Oswald – voller Tatendrang bis in die kleine Zehe

Waltraud Oswald kam über die gewerkschaftliche Frauenarbeit in den Betriebsrat. Damals starteten die engagierten Gewerkschafterinnen eine Kampagne, um mehr Frauen in den Betriebsrat zu bekommen. Waltraud Oswald ging mit gutem Beispiel voran und ließ sich selbst zur Wahl aufstellen. Bis zum heutigen Tag sind daraus 13 Jahre als aktive Betriebsrätin geworden.

Belegschaft muss flexibel sein hatte Waltraud Oswald vor über 30 Jahren. Damals, zu DDR-Zeiten, hieß ihr Betrieb noch »Nachrichtenelektronik Greifswald«.

Nach der Wende übernimmt Siemens, gliedert den Bereich aber bereits 2002 wieder aus. Heute heißt das Unternehmen »ml & s GmbH & Co KG«, bezeichnet sich als Komplettdienstleister für die Elektronikbranche und muss sich als mittelständische Firma in einem hart umkämpften Markt behaupten.

Gremium von zwei Gewerkschaften besetzt Dass daraus Probleme, nicht nur für eine ausgewogene Work-Life-Balance entstehen können, ist leicht vorstellbar. Dies bestätigt auch Waltraud Oswald. Zwar sieht auch die Unternehmensleitung, dass zumindest die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist, auf

Ausbildungsquote besonders von Mädchen viel zu gering der anderen Seite müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aber flexibel sein. Sollte es erforderlich sein, eine Maschinenlaufzeit rund um die Uhr zu haben, wird erwartet, dass die Belegschaft und der Betriebsrat mitziehen. Dennoch denken sowohl die Belegschaft als auch der Betriebsrat, dass Chancengleichheit in jedem Bereich des Unternehmens gelebt wird. Waltraud Oswald würde dies gerne bestätigen haben und sieht dringenden Bedarf für eine Analyse, die die Situation der Frauen im Betrieb genauer unter die Lupe nimmt und Aufschluss darüber liefert, wo Verbesserungen und Änderungen vonnöten sind. Probleme ergeben sich zusätzlich, weil das Betriebsrats-

gremium von zwei Gewerkschaften besetzt ist. Oft divergieren die Zielsetzungen deutlich. Trotzdem versucht Waltraud Oswald das zu machen, was ihr am wichtigsten erscheint. Immer wieder weist sie auf Frauenthemen hin, betreibt Lobbyarbeit für ihre Kolleginnen. Und das nicht nur im Betrieb. Seit 15 Jahren ist sie Mitglied im Ortsfrauenausschuss, mittlerweile dessen Vorsitzende.

Auch die geringe Ausbildungsquote der Mädchen bereitet der Betriebsrätin große Sorgen. Während der letzten 16 Jahre wurden gerade einmal zwei Mädchen in ihrem Unternehmen ausgebildet. Heute sind die festen Arbeitsplätze fast hälftig zwischen Männern und Frauen aufgeteilt, bleibt die Ausbildungsquote der Mädchen jedoch so gering, wird der Frauenanteil in den nächsten Jahren zurückgehen. Nicht nur aus diesem Grund würde sich Waltraud Oswald wünschen, dass das Unternehmen generell mehr ausbildet. Der Altersdurchschnitt

der Belegschaft liegt heute bei 40 Jahren – da ist dringend Nachwuchs gefragt. Insbesondere weiblicher Nachwuchs, wenn es nach Waltraud Oswalds Meinung ginge.

Manchmal muss man sich wundern, wie sie das alles schafft

Dass sie in dieser Hinsicht Erfolg hat, ist ihr zuzutrauen. Unter Kolleginnen jedenfalls wird sie in hohen Tönen gelobt. Sie gilt als ungemein engagiert und oft geht ihr Einsatz für die Probleme der Belegschaft so weit, dass sie selbst zu kurz kommt. »Waltraud stellt sich oft hinten an«, erklärt eine langjährige Kollegin, »man muss sich manchmal wundern, wie sie das alles schafft.« Auch wenn es um die Zusammenarbeit mit ihr geht, hört man nur Gutes. Die Betriebsrätin ist immer darauf bedacht, alles in Ruhe abzuwickeln, nie hört man ein lautes Wort von ihr. Trotzdem bleibt ihr Auftreten resolut. »Sie lässt sich nicht so leicht die Butter

vom Brot nehmen«, lacht eine Arbeitskollegin. Diese Einschätzungen werden von vielen geteilt, mit denen sie zusammenarbeitet. Nicht nur wegen ihres enormen gesellschaftlichen Engagements ist sie im Betriebsrat ein gern gesehenes Mitglied. Auch steht sie mit voller Überzeugung hinter ihrer Gewerkschaft, der IG Metall. »Im Betrieb bekenne ich mich zu hundert Prozent zur IG Metall. Dafür bin ich bekannt.« Das ist ihre Stärke und das erkennen auch die Belegschaft und ihre Kollegen und Kolleginnen an. Gerne wird ihre Unterstützung bei Problemen in Anspruch genommen. »Bei Waltraud Oswald kann man sich sicher sein, dass sie alles geben wird.« Bei all diesem Engagement bleibt nicht viel Zeit für Hobbys, wie sie freimütig zugibt. »Ich bin oft gewerkschaftlich unterwegs.« Dennoch versucht sie im Sommer ihren Garten in Schuss zu halten, was ihr viel Freude bereitet. Neben dem Lesen steht sie auf Musik von Tracy Chapman.

Das alles macht sie, wenn sie ihrer Familie genug Zeit gewidmet hat, diese steht für Waltraud Oswald nämlich an erster Stelle.

Sie ist aus voller Überzeugung Metallerin



Das alles macht sie, wenn sie ihrer Familie genug Zeit gewidmet hat, diese steht für Waltraud Oswald nämlich an erster Stelle.

Irmgard Pehle – das Energiebündel

Als Mitgründerin des Betriebsrates im Unternehmen Wemhöner Anlagen GmbH & Co. KG ist Irmgard Pehle überzeugt, dass Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Beschäftigungspotenziale schaffen und erhalten können. Deshalb wirbt sie im Betriebsrat, bei den Beschäftigten und der Unternehmensleitung für diese Themen – auch wenn sie nur punktuell Unterstützung erhält.

Zu Anfang kein Betriebsrat

Irmgard Pehle hat als technische Zeichnerin ihr Berufsleben begonnen und in vielen anderen Berufsfeldern gearbeitet. Seit 1992 ist sie nun bei der Wemhöner Anlagen GmbH & Co. KG in der Arbeitsvorbereitung beschäftigt. Das Unternehmen produziert insbesondere Maschinen und Anlagen zur Weiterverarbeitung von Platten für die Möbel-, Fußboden-, Holz- und Werkstoffindustrie.

Das gewerkschaftliche Engagement ist älter als ihre Zugehörigkeit zum Unternehmen – sie hat das quasi ins Unternehmen mitgebracht. Verwundert stellte sie zum Beginn ihrer Tätigkeit fest, dass es im Betrieb, obwohl er mehr als 100 Beschäftigte hat, keinen Betriebsrat gab. Die

Viel politisches Engagement

Beschäftigten sahen darin so lange keine Notwendigkeit, wie die Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhungen in ihrem Sinne liefen. Dies änderte sich mit dem Wechsel in der Unternehmensleitung und dem erklärten Ziel, Kosten zu senken. Aufgrund der verschlechterten betrieblichen Bedingungen haben dann auch Kollegen und Kolleginnen gesagt, dass ein Betriebsrat notwendig ist – Irmgard Pehles Vorschlag fand nun also Gehör.

November 2005 wählten die Beschäftigten im Betrieb ihren ersten Betriebsrat – natürlich ist auch Irmgard Pehle mit von der Partie: Sie hat die meisten Stimmen erhalten und ist nun Vorsitzende des Betriebsrats, jedoch nicht freigestellt. Das

Gremium versteht sich als Team, in dem Arbeitsaufgaben aufgeteilt werden.

Neben dem betrieblichen Engagement ist Irmgard Pehle auch Vorsitzende des Ortsfrauenausschusses, beratendes Mitglied im Ortsvorstand der IG Metall, DGB-Kreisvorsitzende und schließlich noch in der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Frauenpolitik der Grünen, wo sie über gesellschaftspolitische Themenstellungen nachdenken – z. B. das Grundeinkommen als politische Forderung der Grünen und welche Aspekte frauenpolitisch zu berücksichtigen sind. Das Engagement bei den grünen Frauen ermöglicht Irmgard Pehle, noch mehr theoretischen Hintergrund zu frauenpolitischen Fragestellungen zu bekommen.

Chancengleichheit im Betrieb – ein Bohren dicker Bretter

Das Engagement für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ist für die Betriebsratsvorsitzende selbst-

verständlich – nicht so in ihrem Unternehmen. Sie hat beispielsweise ein Projekt des Funktionsbereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall in ihren Betrieb hineingetragen: Gesundheit und Familienfreundlichkeit. Hintergrund war der hohe Krankenstand im Betrieb. Leider konnten sie sich damit bei der Geschäftsführung nicht durchsetzen. Mehr Unterstützung gibt es beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere von Kollegen und Kolleginnen, die selber betroffen sind.

Für die betriebliche Zukunft wünscht sich Irmgard Pehle die Einstellung von mehr Personal, um der Arbeitsverdichtung entgegenzuwirken – schön wäre es, wenn mehr Frauen ins Unternehmen kämen. Ihr Chef bräuchte dazu eine Einflüsterin, die ihm sagt: „Denk an die Menschen, denk an die Frauen bei deinen Entscheidungen.“

Am liebsten hätte sie so wieso ein selbstverwaltetes Unternehmen. Darin würden

ehrenamtliche und bezahlte Tätigkeiten gleichermaßen möglich sein und die Kompetenzen der Einzelnen könnten jeweils für das gesamte Unternehmen eingebracht werden.

Ein Energiebündel im Betrieb und drum herum

„Es ist nicht nur an ihrem politischen Engagement zu erkennen, auch in der persönlichen Begegnung merkt man sofort, dass Irmgard Pehle ein Energiebündel ist“, meint eine Betriebsratskollegin aus einem benachbarten Unternehmen. Sie bringt sich ein und ist an sehr vielen Themen und den Kolleginnen und Kollegen interessiert. Wenn sie Arbeit übernimmt, dann wird sie auch verlässlich erledigt. Das alles bringt ihr Ansehen in ihrem Umfeld. Irmgard Pehle findet, dass sie sich manchmal doch zu viel zumutet, auch weil sie gerne Verantwortung übernimmt und Entscheidungen abwägen und treffen kann.

Jenseits ihrer ehrenamtlichen und bezahlten Arbeit liest



sie gerne – eigentlich fast alles, und dann zieht es sie noch raus zum Fahrradfahren, sie selber bezeichnet sich als Genussradlerin, und schließlich liebt sie es, mit anderen Frauen kulturelle Veranstaltungen zu besuchen. Offen ist noch ein Wunsch: Mehr Zeit für Reisen.

Sie zeigt an vielen Themen Interesse

Renate Peto – einfach super

Sie ist seit 16 Jahren im Betriebsrat bei der Lucia AG und nun in der zweiten Periode dessen Vorsitzende. In dieser Zeit krempelte sie den Laden gehörig um. Heute ist vieles anders – und meistens besser als zuvor.

Seit sie den Vorsitz hat, werden diese Themen vorangetrieben

Seit 26 Jahren ist sie Beschäftigte der Lucia AG, die mit ihrem Geschäftsfeld, der Herstellung und des Vertriebs hochwertiger Strickwaren, eine traditionelle Frauendomäne darstellt. Dennoch waren sowohl die Geschäftsleitung als auch der Betriebsrat lange Jahre fest in männlicher Hand, bis Renate Peto und ein paar weitere couragierte Mitstreiterinnen beschlossen, an diesem Umstand etwas zu ändern. „Da musste etwas passieren“, meint Renate Peto rückblickend. „Die Männer ließen sich nichts von uns sagen.“ Heute besteht der Betriebsrat fast zur Hälfte aus Frauen, und auch auf die Führungsebene hat es immerhin eine weibliche Vertretung geschafft, die für ihre Interessen sprechen kann. Überhaupt gibt es laut Renate Peto in Sachen Chancengleichheit und Work-Life-Balance wenig

Problemlose Vereinbarkeit von Beruf und Familie

zu beanstanden. „Frauen haben bei uns alle Chancen“, meint sie. Dass dies so ist, geht zu einem Großteil auf ihr Konto. Das sehen auch Betriebsratskollegen und -kolleginnen so. „Seit sie den Vorsitz übernommen hat, wurden diese Themen kontinuierlich vorangetrieben“, meint eine langjährige Arbeitskollegin. „Meiner Ansicht nach, hat sie einen großen Anteil an der jetzigen Situation.“

Vorbildlich bei der Work-Life-Balance und der Sicherstellung von Chancengleichheit

Und diese Situation kann sich sehen lassen. Schon vor der gesetzlichen Regelung existierten bei der Lucia AG flexible Arbeitszeitmodelle, die eine problemlose Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Diese Regelungen werden je-

weils individuell mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin abgestimmt und nach Aussage von Renate Peto konnten die Vorstellungen auch immer realisiert werden. Zudem sind an diese individuellen Absprachen keine zeitlichen Fristen oder Begrenzungen gebunden. Auch das zweite große Problem, das neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie existiert, die gleiche Entlohnung von Mann und Frau, wurde mutig angegangen. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte der Lucia AG haben es im Zuge der ERA-Umstellung geschafft, die gleiche Entlohnung zu garantieren. Seit dem 1. 11. 2006 gehört dieses Thema der Vergangenheit an.

Diese Erfolge wären niemals möglich gewesen ohne das Durchsetzungsvermögen und die Beharrlichkeit von Renate Peto. Doch neben den Meilensteinen sollten nicht die kleinen alltäglichen Dinge übersehen werden. Dass sich Renate Peto beispielsweise bedingungslos für die Belegschaft einsetzt. Ihr

Engagement geht so weit, dass sie sich persönlich ärgert, wenn sie nicht zu helfen vermag. Auch ihre Zusammenarbeit mit dem Verein »feffa-Familienservice e.V.« soll hier erwähnt werden. Sie scheut sich nicht, auf eine externe Organisation zurückzugreifen. Haben Kolleginnen oder Mitarbeiterinnen ein Problem, bei dem feffa e.V. eine gute Hilfe darstellt, werden diese auch gerne einmal persönlich von ihr zu einem Ansprechpartner der Organisation begleitet. Ihre Stärken sieht sie selbst darin, dass sie kein Blatt vor den Mund nimmt, unabhängig davon welche Person ihr gegenübersteht. Damit schafft sie sich nicht nur Freunde. Doch Renate Peto ist auch nicht nachtragend. Diese Charaktereigenschaften werden von ihren Betriebsratskollegen und -kolleginnen bewundert und haben ihr den Ruf, eine Kämpferin zu sein, eingebracht.

Eine langjährige Kollegin beschreibt Renate Peto mit einer Anekdote aus der gemeinsamen Vergangenheit. In einer der ers-

ten Verhandlungen der damals frischgebackenen Betriebsrätinnen mit der Geschäftsleitung waren alle nervös. Renate Peto sorgte dafür, dass die Frauen zusammenhielten und sich durch das selbstbewusste Auftreten der Männer nicht verunsichern ließen. Dies gelang ihr mit Erfolg – am Ende konnten sie ihre Vorstellungen in den Verhandlungen durchsetzen.

Neben ihrem vollen Einsatz für den Betriebsrat und ihr Unternehmen ist sie noch ehrenamtlich für die IG Metall tätig. Sie ist Delegierte, Mitglied im Ortsvorstand und daneben im Frauenarbeitskreis aktiv. Trotzdem – Zeit für ihre Enkeltöchter hat sie immer. Sie sind ihr ganzer Stolz und Renate Peto genießt die Zeit mit ihnen in vollen Zügen und sooft es die Betriebsratsarbeit zulässt. Ist sie dann noch immer zu Aktivität bereit, geht sie gerne mit Freundinnen zum Kegeln oder entspannt sich zuhause bei einer Stickarbeit.



Zusammenarbeit mit »feffa-Familienservice e.V.«

Zeit für die Enkeltöchter bleibt immer

Sabine Pfleghar – wie ein Tiger auf dem Sprung

Sie ist seit über 25 Jahren gewerkschaftlich aktiv. Es blieb somit nie viel Zeit, in ihrem erlernten Beruf als Dreherin zu arbeiten, denn sie wird bereits während ihrer Ausbildung 1981 in die Jugendvertretung gewählt, hält dort den Posten der Vorsitzenden bis sie drei Jahre später in den Betriebsrat wechselt. Heute kümmert sie sich als freigestellte Betriebsrätin um viele Bereiche, vergisst darüber aber nicht die Perspektive der weiblichen Beschäftigten.

Weg hin zu familienfreundlichem Unternehmen soll weitergegangen werden

Die Firma ZF Friedrichshafen AG hat die Zeichen der Zeit erkannt. Nach Einschätzung der Betriebsrätin ist die Einsicht der Geschäftsleitung in die Notwendigkeit familiengerechter Strukturen stark gestiegen. 2006 nahm das Unternehmen an der Auditierung der Hertie-Stiftung »familienfreundliches Unternehmen« teil und wurde prompt ausgezeichnet.

Sie kämpft weiter für verbesserte Bedingungen

Dieser Weg soll in Zukunft weiter beschritten werden, denn alle Ziele sind noch nicht erreicht. Der Betriebsrat und allen voran Sabine Pfleghar haben noch Großes vor. Zurzeit bietet ZF zwölf Plätze in einer Kindertagesstätte an, die in Kooperation mit einer benachbarten Firma

entstand. Da die Nachfrage zwölf Plätze übersteigt, wird mit der Geschäftsleitung verhandelt, das Angebot zu erweitern. Aber auch verbesserte Arbeitszeitmodelle mit einer breiteren Palette flexibler Arbeitsformen und Programme, um den Kontakt mit Eltern in Elternzeit zu halten, sollen initiiert werden. Genau diese Verbesserungswürdigen Punkte wünscht sie sich für ZF: Ein Mehr an betrieblicher Kinderbetreuung und verbesserte Chancen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Damit dies in nächster Zukunft Realität wird, ist sie in ihrer Freizeit ehrenamtliches Mitglied im Lenkungs- und Bezirksfrauenausschusses und

kämpft im Betrieb zum einen Teil an vorderster Front, zum anderen Teil auf Umwegen mit. *„Ich bin an Verhandlungen zu den Punkten Qualifizierung, Arbeitszeit und verbesserte Betreuungsmöglichkeiten direkt und indirekt beteiligt“,* erklärt sie. *„Und ich werde meinen ganzen Einfluss geltend machen.“* Denn Sabine Pfleghar ist in vielen wichtigen Institutionen des Gremiums zu finden. Sie ist Mitglied in der Vertrauenskörperleitung, Vorsitzende des Qualifizierungsausschusses und die stellvertretende Vorsitzende der Paritätischen Kommission »Entgelt«. Daneben betreut sie Kolleginnen und Kollegen aus der Montage.

Ihr ist es wichtig, die anstehenden Themen auf breite Füße zu stellen, wie sie sagt. Entscheidend für den Erfolg ist aus ihrer Sicht nämlich auch die Sensibilisierung der verantwortlichen männlichen Betriebsräte.

Eine Chance für junge Mütter ohne Berufsausbildung

Daneben liegt ihr ein ganz besonderes Thema am Herzen: Jungen Müttern ohne Berufsausbildung eine Chance zu geben. 2004 gelang es Sabine Pfleghar, zwei jungen Frauen diese Chance zu eröffnen. Sie konnten bei ZF an dem IHK-Programm »DUO-Start« teilnehmen. Dieses Programm ermöglicht jungen Müttern, eine Teilzeitausbildung zu absolvieren, indem sich zwei Frauen einen Ausbildungsplatz teilen und sie so weiterhin ihr Kind betreuen können. Der angestrebte Abschluss ist dabei voll anerkannt.

Dass sie dies durchsetzen konnte, macht sie auch ein klein wenig stolz. Doch darauf ausruhen würde sie sich nicht. Ihr Ziel ist es, weiteren interessierten jungen Frauen diese Möglichkeit zu bieten. Dafür kämpft sie unermüdlich weiter. Ihre willensstarke Persönlichkeit und ihre zielorientierte und konsequente Arbeitsweise tun ein Übriges.

Manchmal, sagt sie, gehen ihre Emotionen mit ihr durch, oder sie ist zu ungeduldig. Ihr Ansehen unter den Kolleginnen und Kollegen ist nichtsdestotrotz uneingeschränkt hoch. *„Die Zusammenarbeit mit ihr ist einfach auch sehr angenehm und lustig“,* sagt eine langjährige Kollegin.

Sabine Pfleghar ist momentan ganz zufrieden mit sich und der Welt. Sie ist stolz auf das, was sie erreicht hat und möchte auch in Zukunft ihre Betriebsratsposition so gut wie möglich im Sinne ihrer Kollegen und Kolleginnen und im Einklang mit ihrem privaten Leben weiterführen. »Im Einklang mit ihrem privaten Leben« bedeutet für die Betriebsrätin auch Zeit für Hobbys und Unternehmungen zu haben. Ihr ist wichtig, genügend sportlichen Ausgleich zu haben, wie zum Beispiel Ausdauertraining oder einfach nur spazieren zu gehen. *„Da bekomme ich wieder Platz im Kopf“,* erklärt sie. Ebenso liebt sie das Wandern oder Skifahren in den nahe gelegenen Alpen.



Auch in Zukunft für die KollegInnen da sein

Gisa Prentkowski-Freitag – die Netzwerkerin

Sie kam über die HBV vor sechs Jahren zur IG Metall. Heute ist sie in der Verwaltungsstelle Krefeld Gewerkschaftssekretärin und als solche unter anderem für das Themengebiet »Frauen« zuständig. Ihr Herzblut lag von Beginn an auf der Chancengleichheitspolitik. Dafür knüpfte sie fleißig Netzwerke mit allen anderen Chancengleichheitsprojekten und -stellen in der näheren Umgebung.

Viel Erfahrung als Frau in einer Männerorganisation

Für ihr Steckenpferd absolviert sie nicht nur die angebotene Ausbildung zur Gender-Change-Managerin, sondern engagiert sich bereits seit ihrer Zeit bei der DGB Jugend für dieses Themenfeld. Nahtlos führte sie dies in ihrer späteren Tätigkeit in der damals noch eigenständige Gewerkschaft HBV fort und seit sechs Jahren nun innerhalb der IG Metall weiter. „Es sind einfach persönliche Erfahrungen, als Frau in einer Männerorganisation zu arbeiten“, gibt sie zu.

In der Chancengleichheitspolitik stabiles Netzwerk

Gisa Prentkowski-Freitag begann mit einer Ausbildung zur Versicherungskauffrau, wechselte später in den Großhandel, war dort Betriebsratsvorsitzende und besuchte die

Sie besitzt großes Fachwissen

Akademie der Arbeit. Heute ist sie Gewerkschaftssekretärin in der IG Metall Verwaltungsstelle Krefeld und als solche für die Bereiche Frauen, Angestellte, Bildung, Textile Dienste und für die Textilindustrie zuständig. Sie leitet Seminare zu rechtlichen und gesellschaftspolitischen Fragen, leistet juristischen Beistand, bespricht juristische Themen mit den ehrenamtlichen Kolleginnen. Wichtig ist das strategische Vorgehen, um die Interessen auch durchzusetzen.

Die Verwaltungsstelle Krefeld zeichnet sich in ihrer Chancengleichheitspolitik durch ein stabiles Netzwerk mit ihrer Umwelt aus. So arbeitet Gisa Prentkowski-Freitag eng mit den Gleichstellungsbeauftragten

der Stadt Krefeld, im Netzwerk »Frau und Beruf« zusammen, kurz mit allen Stellen, die sich ebenfalls für Chancengleichheitspolitik stark machen. „Wir sind bekannt in Krefeld“, meint die Gewerkschaftssekretärin. Und dies soll möglichst auch so bleiben.

Große Stärke: Kommunikation

Dass diese Netzwerke zu einem Großteil auf das Konto der engagierten Sekretärin gehen, ist nicht erstaunlich. „Gisa ist sehr stark im Kommunizieren“, erklärt ein langjähriger Kollege. „Bei den Arbeiten, die ihr wichtig sind, nutzt sie den Sachverstand anderer Kolleginnen und Kollegen und versucht so andere Leute mit einzubinden.“ Kein Wunder, dass sie von den Kollegen und Kolleginnen geschätzt wird. Neben ihrer Kommunikationsstärke kann sie zusätzlich durch großes Fachwissen und Kompetenz glänzen. Sie selbst sieht eine Stärke in ihrer Fähigkeit, sich schnell auf neue Situ-

ationen einlassen zu können, analytisch zu denken und sehr engagiert zu sein. So schnell es bei ihr geht, neue Leute kennen zu lernen und Netzwerke aufzubauen, so geht es ihr selbst oft nicht schnell genug. „Ich kann ziemlich ungeduldig sein“, gibt sie zu. Dennoch, aufgeben würde sie nicht. Gerade die Ehrenamtlichen brauchen ihre Unterstützung. Denn diese sitzen an den Hebeln. „Damit schrittweise Chancengleichheit möglich wird, müssen sich insbesondere die Betriebsräte und Betriebsrätinnen dem Thema annehmen“, ist sie überzeugt. „Sie sollten es selbst zu einem wichtigen Thema machen.“ Denn auch die Kollegen und Kolleginnen im Betriebsrat sind betroffen. Insbesondere von einem oftmals zu kurz kommenden Work-Life-Balance. So erlebt Gisa Prentkowski-Freitag häufig, dass die ehrenamtlichen Kollegen und Kolleginnen weniger auf ihre persönlichen Bedürfnisse achten, als mehr auf die betrieblichen Ereignisse oder auf

die Belange der Belegschaft. So sieht sie auch selbst eine Aufgabe darin, dieses Thema immer wieder auf Betriebsratssitzungen oder Betriebsversammlungen ins Gedächtnis zu rufen.

Doch auch ihr selbst verbleibt nicht viel Freizeit. In der wenigen Zeit versucht sie etwas Sport zu machen. Neben dem Tennisspielen geht sie ab und zu zum Nordic Walking. Am wichtigsten empfindet sie die Treffen mit Freundinnen. Auf den gegenseitigen Austausch möchte sie auch in Zukunft unter keinen Umständen verzichten.



Auch BetriebsrätInnen haben Probleme mit Work-Life-Balance

Petra Riegel – ein scharfsinniger Dickkopf

Sie bezeichnet augenzwinkernd die IG Metall als ihr Hobby. Neben Entgeltfragen zählt die Frauenförderung zu ihren Schwerpunkten. Wie so oft gibt es auch bei der Robert Bosch GmbH in Nürnberg viele gute Ansätze – allein, es hapert an der Umsetzung.

Sie wollte sich immer um die Themen Löhne und Gehälter kümmern

Petra Riegels Geschichte bei der Robert Bosch GmbH in Nürnberg beginnt im September 1980. Damals absolvierte sie eine Ausbildung zur technischen Zeichnerin, wurde drei Jahre später nicht übernommen und heuerte bei einer Zeitarbeitsfirma an. Drei Jahre lang hielt sie dies aus, bis ihr diese Tätigkeit zu langweilig wurde und sie sich entschloss, die Weiterbildung zur Technikerin zu machen. Und so landete sie letztlich wieder in der alten Firma. Parallel begann ihre gewerkschaftliche Karriere. Dabei beschritt sie den klassischen Weg, der über den Posten als Vertrauensfrau hin zur Betriebsrätin führt. Nach einigen Höhen und Tiefen, einer kurzzeitigen Freistellung vor ein paar Jahren, einer anschließenden Phase ohne Freistellung, ist sie nun seit März 2006 wieder frei-

Bei Bosch existieren zwei Initiativen

In Nürnberg: Frauennetzwerk mit Frauen im technischen Bereich

gestellte Betriebsrätin im Gremium der Robert Bosch GmbH. Dass dort zurzeit vor allem Arbeit im Zuge des neuen Entgeltrahmenabkommens anfällt, stört sie nicht im Geringsten. Petra Riegel wollte schon immer in den Bereich, der sich um die Struktur der Löhne und Gehälter kümmert. „Frauen konzentrieren sich gerne auf die weichen Themen, wie Soziales. Ich bin da anders“, meint sie selbstbewusst. Zudem kommt dies ihrem zweiten Standbein zugute. Petra Riegel ist engagiertes Mitglied in der Arbeitsgruppe »Frauen und Gleichstellung« des Gesamtbetriebsrats und des örtlichen Frauennetzwerks bei Bosch. Diese beiden Initiativen bestehen seit über zehn Jahren. Den Anfang machte damals die Firmenleitung, die vor dem Hintergrund, dass mehr

Führungspositionen mit Frauen besetzt werden sollten, die ersten Vorstöße wagte. Daraufhin ließ sich der Gesamtbetriebsrat nicht lumpen und zog nach. Im ersten Schritt wurde eine Projektgruppe gebildet, die sich alsbald zu einer Arbeitsgruppe weiterentwickelte. Sehr schnell wurde es konkret. Erste Projekte waren beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen für angelernte Arbeiterinnen ebenso wie für Frauen im Angestelltenbereich, aber auch die Prüfung der Eingruppierung von Frauen. Ganz ähnlich lief die Entwicklung des Netzwerks. Als versucht wurde, dieses an allen Standorten zu integrieren, zeigten sich führende weibliche Angestellte wenig interessiert. Dies konnte von den Frauen im technischen Bereich am Standort Nürnberg nicht behauptet werden. Sie fackelten nicht lange und übernahmen das Projekt - mit einigem Erfolg! Heute hat sich der Fokus verschoben: weg von der alleinigen Förderung der Frauen in Führungspositionen, hin zu

einer umfassenden Frauenförderung.

Dennoch, auch bei Bosch bleiben viele Initiativen Lippenbekenntnisse. Petra Riegel wünscht sich deshalb, dass das Unternehmen diese Probleme ernster nimmt und tatsächlich Taten folgen lässt. Doch sie weiß auch: „Viele Frauen stehen sich selbst im Weg. Sie wehren sich viel zu selten und nehmen Ungerechtigkeiten ohne Protest hin.“ Vielleicht würde eine Werksleiterin daran etwas ändern. Hätte Petra Riegel einen Wunsch frei, würde sie sich nämlich genau dies für ihr Unternehmen wünschen.

Feiner Humor und Zuverlässigkeit

An ihre tägliche Betriebsratsarbeit versucht sie, stets vorurteilsfrei heranzugehen. Als ihre eigene Stärke nennt sie die Fähigkeit, gut zuhören zu können. „Dafür ist meine Ungeduld eindeutig meine Schwäche.“ Nichtsdestotrotz erhält sie gute Noten von den Kollegen und Kol-

leginnen. Sowohl im zwischenmenschlichen als auch in der Zusammenarbeit wird sie gelobt. „Petra ist ein lustiger Charakter, man kann mit ihr lachen, aber auch ernsthaft arbeiten“, erklärt ein langjähriger Kollege aus dem Betriebsrat. Übernimmt sie eine Aufgabe, kann man sich darauf verlassen, dass diese schnell und gut erledigt wird. Doch Petra Riegel besitzt auch einen Dickkopf, mit dem sie von Zeit zu Zeit für Anstoß sorgt.

Fragt man sie nach ihren Hobbys, blitzt ihr feiner Humor durch. „Böse Zungen behaupten, mein Hobby sei die IG Metall“, meint sie lachend. Augenzwinkernd ergänzt sie: „Ich habe eine Fernbeziehung und somit abends frei. Diesen Umstand nützt die IG Metall weidlich aus.“

Petra Riegel findet dennoch Zeit für andere Dinge. Sie vergräbt ihre Nase in spannende Krimis oder surft im Internet, denn sie sitzt gerne am Computer. An den Wochenenden liebt sie es, einen Film im Kino anzuschauen und in einem schönen



Restaurant ein gutes Essen zu genießen. Langweilig wird ihr nicht so schnell.

Langeweile kennt sie nicht

Marion Rohrbach – viel Leidenschaft für die IG Metall

Marion Rohrbach ist die Bezirksfrauensekretärin im Bezirk Nordrhein-Westfalen. Besonders am Herzen liegt ihr die Mitgliederentwicklung der IG Metall. Dabei stehen die Gewerkschaften nicht, wie so oft behauptet wird, mit dem Rücken zur Wand. In ihrem Bezirk ist es in den letzten zwei Jahren gelungen den Trend zu wenden.

Jahrelang als Supervisorin und Beraterin tätig

Nach dem Abitur beginnt sie mit einem Lehramtsstudium für die Grund- und Hauptschule und startet ins Berufsleben mit einer Anstellung bei der IG Metall Verwaltungsstätte Göttingen. Bereits ihre Mutter ist überzeugte Gewerkschafterin und so wurde ihr die Leidenschaft für die Gewerkschaftsarbeit praktisch in die Wiege gelegt. „Ich bekam die IG Metall mit der Muttermilch verabreicht“, lacht sie.

Zum Entspannen am liebsten in die Berge

Frauen sollten nicht alles von sich verlangen

Nachdem sie die Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main absolvierte, arbeitete sie lange Jahre in der Bildungsstätte in Lohr als pädagogische Mitarbeiterin. Mit ihrer Zusatzausbildung zur Supervisorin und Beraterin arbeitete sie dort vornehmlich mit Vertrauenskörperleitungen, Betriebsratsvorsitzenden und

freigestellten Betriebsräten. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit war dabei die Arbeitsorganisation und die Teamentwicklung. So hätte sie durchaus Lust, irgendwann in der Zukunft diesen Bereich wieder stärker in den Mittelpunkt zu stellen. Die IG Metall zu verlassen, kann sich Marion Rohrbach aber nicht vorstellen. „Es tut mir gut dazu-zugehören“, gibt sie zu.

Ihr Leben ist durchdrungen von ihrer gewerkschaftlichen Arbeit. Fragt man sie nach ihren Hobbys kommt erst einmal ganz spontan: „Ich habe nur wenige, denn die Arbeit lässt mir kaum Zeit!“ Trotzdem, ein paar private Unternehmungen braucht auch sie. Vor kurzem begann sie mit Yoga, geht viel spazieren und versucht, ab und zu die Nordic

Walking-Stöcke zu schwingen. Im Urlaub, wenn sie etwas mehr Zeit hat, steigt sie am liebsten auf Berge. „Der Sonne und dem Himmel so nah zu sein macht wahrhaft frei“, sagt sie.

Durch den Tätigkeitsbereich der Bezirksfrauensekretärin zur Frauenpolitik

Heute ist sie die Bezirksfrauensekretärin des IG Metall Bezirks Nordrhein-Westfalen. Dass sie von Anfang an eine überzeugte Frauenrechtlerin gewesen ist, davon kann keine Rede sein. Sie sagt selbst, erst durch ihren Tätigkeitsbereich zur Frauenpolitik gekommen zu sein.

Manchmal ärgert sie sich über den Streit zwischen Frauen mit unterschiedlichen Lebensmodellen oder deren Tendenz immer mehr von sich zu verlangen. „Die Frauen haben sich in den letzten Jahren soviel bewegt, wie keine Frauengeneration zuvor. Jetzt sollten wir uns eine Pause gönnen. Es ist an den Männern uns einzuholen

und die weibliche Seite der Welt für sich zu erobern.“ Damit dies auch in Zukunft in der IG Metall besser gelingt, setzt sie sich für die Erhaltung der einst hart erkämpften Strukturen der Frau-enarbeit innerhalb der IG Metall ein.

Doch Marion Rohrbach ist so sehr Gewerkschafterin, dass sie zusätzlich viele andere Themen hat, die die IG Metall betreffen und die sie beschäftigen. Das sind Themen wie die Personalentwicklung der IG Metall mit dem Unterpunkt der Nachwuchsförderung, insbesondere von jungen Frauen. Vor allem die Bereiche Mitglieder zu gewinnen, zu binden und zurückzugewinnen, liegen ihr am Herzen. „Die Situation ist ernst“, ist sie überzeugt, „aber in Nordrhein-Westfalen haben wir gezeigt, dass es möglich ist, den Trend umzukehren. Und hier ist für den Bereich der Frauen das Blatt noch lange nicht ausgeglichen. Wir müssen nur endlich anfangen, es ernst zu nehmen. Dies bedeutet auch, sich von

weniger erfolgreichen Aufgaben zu verabschieden.“

Marion Rohrbach ist Verfechterin einer Tarifpolitik, die sich stärker an den Lebensphasen der Menschen orientiert. „Wir sind ja eine große Organisation, die Regelungen für viele trifft“, meint sie. „Die Frage, die gestellt werden muss, ist, wie man eine größere Attraktivität auch für den Einzelnen hinbekommt und damit eine dauerhafte Bindung.“ Sie ist überzeugt: „Die Zeit der Stellvertreterpolitik ist vorbei. Die Frauen und Männer in den Betrieben müssen wieder mehr Verantwortung für sich übernehmen und darauf vertrauen, dass die IG Metall ihnen dabei hilft.“

Gleichzeitig ist es aus ihrer Sicht an der Zeit, dass sich auch die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt in Deutschland ändern – hin zu mehr Familienfreundlichkeit. Der Slogan »besser statt billiger“ aus dem Bezirk Nordrhein-Westfalen, umfasst durchaus auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Fami-



lie. Dabei hat aus ihrer Sicht das alte Vereinbarkeitsideal ausgedient, da es in Wahrheit nichts zu vereinbaren gibt, sondern immer nur etwas zu addieren. „Wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter kümmern uns in der Regel um die durch Kinder unbehinderte Arbeitszeit. Es gilt die alte Forderung der Frauenbewegung, nämlich, die durch Arbeit unbehinderte Familienzeit wieder neu zu entdecken.“

Nachwuchsförderung, insbesondere von jungen Frauen ist wichtig

Tarifpolitik sollte sich stärker an den Lebensphasen orientieren

Slogan »besser statt billiger«

Birgitt Schwab – gegen die Quote, für mehr Leistung

Sie kommt aus dem Osten Deutschlands und ist stolz darauf. Heute ist sie in der zweiten Wahlperiode die Vorsitzende des Betriebsrats bei Alcatel Transport Solutions Deutschland GmbH in Arnstadt und sieht sich als Bindeglied zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung. Fair play ist der Sportsfrau dabei besonders wichtig.

Ohne Auszubildende stirbt ein Unternehmen aus

Birgitt Schwab war die erste Frau im Aufsichtsrat und die erste Frau im Wirtschaftsausschuss des Betriebsrats der Alcatel SEL. Unerschrocken vertrat und vertritt sie ihre Meinung und eroberte so von Anfang an Männerdomänen. Auf insgesamt 16 Jahre Erfahrung in der Betriebsratsarbeit kann sie heute zurückblicken. Nie verlor sie dabei ihre persönlichen Schwerpunkte aus den Augen. Besonders die betriebliche Ausbildung liegt ihr am Herzen.

Strikt gegen die Quote

„Wenn man keine Auszubildenden mehr hat, ist das Unternehmen über kurz oder lang zum Sterben verurteilt“, sagt Birgitt Schwab. Aber auch die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ihr wichtig. So konnte hierzu eine

Betriebsvereinbarung verabschiedet werden, auf die Birgitt Schwab besonders stolz ist. „Manchmal muss man ein klein wenig Druck ausüben, damit etwas passiert“, meint sie augenzwinkernd.

Neben diesem Schwerpunkt würde sie sich wünschen, dass mehr Frauen den Mut aufbringen, sich um eine Ausbildungsstelle bei Alcatel zu bewerben. Überhaupt betont Birgitt Schwab immer wieder, wie viel Wert sie auf Leistung legt. Nicht das Geschlecht sollte ausschlaggebend sein, sondern das, was die Person kann und bereit ist einzubringen.

„Leistung ist das, was Bestand hat.“ Deshalb ist sie auch strikt gegen eine Quote, die sie als diskriminierend empfindet.

„Sobald der Rückhalt von oben weg ist, hat es ein »Quotenmann« oder eine »Quotenfrau« schwer, sich durchzusetzen“, ist sie überzeugt.

Auf der anderen Seite fällt es der Betriebsrätin nicht leicht, in solch einer Ellenbogenmentalität zu leben. Sie vermisst die Solidarität der Menschen untereinander. Auch die Tatsache, dass bürgerschaftliches und politisches Engagement immer mehr nachlassen, ist für sie unverständlich. Gerade im Osten Deutschlands, wo der Rechtsradikalismus hohe Wellen schlägt, sollten ihrer Meinung nach die Kolleginnen und Kollegen aufstehen und diesem entgegentreten. Dennoch, einige Illusionen und ihren Humor konnte sich Birgitt Schwab trotz der vielen Höhen und Tiefen bis heute bewahren.

Abschalten fällt ihr schwer

Birgitt Schwab nimmt ihre Arbeit gerne mit nach Hause. Abschalten fällt ihr schwer.

Damit ihr dies dennoch gelingt, liest sie am liebsten spannende Psychokrimis, die sie so sehr fesseln, dass sie die tägliche Arbeit vergessen kann. Daneben ist sie eine ausgesprochene Musikliebhaberin. „Am liebsten höre ich Verdi, aber es kann auch mal ein Rap sein“, lacht sie, „da lege ich mich nicht so fest.“ Als alter Sportfan entspannt sie zudem ab und zu beim Power Walking.

Befragt man Kollegen und Kolleginnen zu Birgitt Schwab, bekommt man häufig das Wort »Großzügigkeit« zu hören. Es scheint als spielten ihre eigenen Belange oft eine untergeordnete Rolle. Dabei ist sie nicht nur in materiellen Dingen großzügig. Auch ihre Zeit teilt sie immer wieder und ohne zu zögern mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. „Hat jemand ein Problem, ist sie da“, bringt es eine langjährige Kollegin auf den Punkt. „Auch wenn es zu ihrem eigenen Nachteil ist, weil sie bereits Feierabend haben könnte.“ So ist es verständlich, dass ihr Anse-

hen und ihr Stellenwert bei der Belegschaft sehr hoch sind. Das, was sie sagt, wird auch von den Kollegen und Kolleginnen ernst genommen und hat immer Hand und Fuß.

Momentan befindet sich ihr Unternehmen, die Alcatel Transport Solutions Deutschland GmbH, in einer grundlegenden Umbruchphase. Dennoch traf es den Betriebsrat in Arnstadt nicht so hart wie die Kolleginnen und Kollegen in Berlin oder Stuttgart. In Arnstadt erfuhr der Betriebsrat keine Spaltung, muss nicht von neuem gewählt und aufgestellt werden. Um sich nach allen Seiten abzusichern und das Mitspracherecht zu behalten, gründeten sie kurzerhand einen eigenen Gesamtbetriebsrat. So kann Birgitt Schwab auf bereits Erreichtem weiter aufbauen.



Sehr hohes Ansehen bei der Belegschaft

Ingrid Seehars – steter Tropfen höhlt den Stein

Seit 1972 ist Ingrid Seehars bei der Audi AG in Ingolstadt beschäftigt und im Betriebsratsgeschäft eine alte Häsin. Als Sprecherin des Frauen- und Gleichstellungsausschusses setzt sie sich insbesondere für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Bei diesem schwierigen Thema sollte man über eine Prise Hartnäckigkeit verfügen – und das tut sie auch!

In zwei
Ausschüssen die
Sprecherin

Ingrid Seehars begann 1972 ihre Laufbahn bei Audi. Damals absolvierte sie eine Ausbildung zur EDV-Kauffrau. Bereits während dieser Zeit suchte sie den Kontakt zur Jugend- und Auszubildendenvertretung der IG Metall. Parallel arbeitete sie weiter in ihrer Fachabteilung, bevor sie sich für die Stelle als Sachbearbeiterin im Betriebsrat bewarb. 1984 folgte die erste Kandidatur, die sofort zu einer Freistellung führte.

Erste Ansätze zur
Vereinbarkeit

Da sie selbst aus dem Angestelltenbereich kam, sollte sie diesen auch als Betriebsrätin nicht verlassen. Schon zu Beginn wurde sie Mitglied im Personalausschuss, dessen Sprecherin sie mittlerweile ist. Insbesondere das Thema Entgelt-rahmenabkommen steht hierbei

Vereinbarkeit in
der Produktion
ungleich
schwieriger

zurzeit auf der Agenda. Doch auch die Arbeit im Frauen- und Gleichstellungsausschuss liegt ihr am Herzen. Auch hier hat sie den Posten der Sprecherin inne. Insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ihr thematisches Steckpferd. Viel Arbeit und Zeit hat sie für erste Fortschritte investiert.

So bietet Audi an den Standorten Ingolstadt und Neckarsulm Krippenplätze an, die Betreuung von null bis drei Jahren für den ganzen Tag gewährleisten. Dafür wurde 2004 eine Kooperation mit den Kommunen eingegangen. Um Anspruch auf einen dieser Krippenplätze zu haben, muss eine Voraussetzung erfüllt sein: Derjenige, der die Betreuung übernommen hat, muss bei Audi beschäftigt sein.

Daneben soll mit dem Programm »Job and Child« der Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert werden. Begonnen wurde mit dem Angestelltenbereich und das Programm gliederte sich in zwei Schwerpunkte. Zum einen werden die Rückkehrer und Rückkehrerinnen über die neuesten Entwicklungen im EDV-Bereich auf den aktuellen Stand gebracht, zum anderen erhalten sie Unterstützung in anderen Bereichen, wie im Bewerbertraining. Vor rund zwei Jahren wurde dieses Angebot auf den Bereich der Produktion ausgeweitet. Hier sind allerdings die Schwerpunkte etwas anders gesetzt. Auch die Arbeitsbedingungen sorgen hier für ein größeres Kopfzerbrechen als das im Angestelltenbereich der Fall ist. Insbesondere individuelle Arbeitszeiten gestalten sich schwieriger.

Eine mögliche Lösung bietet ein Pilotprojekt, das zurzeit an einem Arbeitsplatz getestet wird. Dabei teilen sich fünf Kolleginnen einen Arbeitsplatz

in der Produktion. Nach anfänglicher Skepsis von Seiten der Unternehmensleitung erhält das Modell mittlerweile eine durchgängig positive Resonanz, meint Ingrid Seehars dazu. Dennoch bleibt diese Lösung schwierig, denn den Arbeitsplatz zu teilen, erfordert einen höheren Koordinierungsaufwand für die Beteiligten. „Wir arbeiten aber an einer Ausweitung dieses Modells“, sagt die Betriebsrätin.

Konsens in der Theorie, Defizite in der praktischen Umsetzung

Nach Ansicht Ingrid Seehars hapert es oft an der Grundeinstellung. Immer wieder muss die Betriebsrätin darauf hinweisen, dass die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, notwendig ist. „Es gibt immer auf allen Ebenen Unterstützung – bis es konkret wird“, fasst sie zusammen, „deshalb würde ich mir mehr Verständnis wünschen.“ Der Konsens in der Theorie ist da, bei der Umsetzung in die Praxis gibt es immer wieder

Schwierigkeiten. Aber auch seitens der Betroffenen selbst weht ihr häufig Unflexibilität entgegen, die eher schadet als nutzt.

Bei diesen schwierigen Themenbereichen trifft es sich ganz gut, dass sie mit einer Prise Hartnäckigkeit und Beharrlichkeit gesegnet ist. Auch bei den Kollegen und Kolleginnen konnte sie sich über die Jahre Respekt verschaffen. „Wenn ich sie brauche, ist sie da“, meint eine Kollegin aus dem Gremium, „sie ist eine Kümmerin.“ Bei schwierigen Themen scheut sie sich nicht, auf ihre Kontakte im Unternehmen zurückzugreifen. Denn Ingrid Seehars ist nicht nur hartnäckig, sie ist auch zielstrebig.

Doch auch neben der Arbeit als Betriebsrätin bei Audi ist sie engagiert, etwa als Gemeinderätin für die bayrische SPD. Arbeitet sie einmal nicht, liest sie gerne einen Krimi und seit ihre Kinder alt genug sind, unternimmt sie wieder längere Fernreisen. So war sie erst im Oktober letzten Jahres drei Wochen



in Peru und die nächste Reise ist bestimmt schon in Planung.

Verfügt über viele
Kontakte und
erarbeitete sich
Respekt

Astrid Spatschke – stellt sich immer den Problemen

Sie ist heute beinahe zehn Jahre die Betriebsratsvorsitzende im Unternehmen Plauener Gardine GmbH in Plauen. Turbulente Zeiten musste sie überstehen. Doch daran ist sie gewachsen. Sie hat gelernt zu unterscheiden, was wichtig ist, wofür es sich lohnt zu kämpfen und was der Mühe nicht wert ist.

Sie legt bei Problemen nicht die Hände in den Schoß

Heute ist sie seit fast 20 Jahren bei der Firma Plauener Gardine beschäftigt. Vermittelt über ihren damaligen Mann erhält sie Einblick über den Ablauf in einem Betriebsratsgremium und beschließt 1996, selbst zur Betriebsratswahl anzutreten. Als zwei Jahre später eine Neuwahl erfolgt, übernimmt sie den Vorsitz, den sie bis heute hält.

Reicher Erfahrungsschatz im Erstellen von Sozialplänen

Und das in turbulenten Zeiten für das Unternehmen. Doch Astrid Spatschke ist keine, die die Hände in den Schoß legt. „Ich laufe vor nichts und niemanden davon.“ Das zeichnet sie aus. Doch auch, dass ihr Betriebsratsgremium hinter ihr steht, ist ihr wichtig. Denn sie ist felsenfest davon überzeugt, dass nur Gemeinsamkeit und Zusammenhalt wirklich stark machen. Astrid Spatschke ver-

Vereinbarkeit in der Produktion ungleich schwieriger

fügt über eine große Portion Ausdauer und Beständigkeit. Charaktereigenschaften, die ihr in den letzten Jahren gute Dienste geleistet haben.

Denn ihr Unternehmen bekam wirtschaftliche Probleme. Es folgten die ersten Kündigungen und als Abfindung sollte nicht viel mehr als ein Taschengeld ausgezahlt werden. Zu wenig befand das Gremium und begann, für die betroffenen Kollegen und Kolleginnen zu kämpfen. „Damals war mir das an Frechheit zuviel“, erklärt Astrid Spatschke rückblickend. „Ich wollte einen Sozialplan beziehungsweise einen Interessensausgleich erreichen.“ Deshalb holte sie sich Hilfe ins Boot. So wandte sie sich an ihre Verwaltungsstelle und bat um Unterstützung, die sie durch

einen Kollegen aus der Bezirksleitung bekam. Folgen sollten die schwersten fünf Jahre ihrer bisherigen Zeit als Betriebsrätin – doch es lohnte sich. Zwar mussten sie bis in die richterliche Einigungsstelle gehen, doch sie erzielten einen Sozialplan, der die Erwartungen der Kollegen und Kolleginnen noch übertraf. „Ohne den Rückhalt meines Betriebsratsgremiums hätte ich es wohl nicht geschafft“, sagt Astrid Spatschke. Doch auch sie persönlich ist an dieser Aufgabe stark gewachsen. „Es war eine schwere, aber auch sehr schöne Zeit.“

Mit ERA soll »gleiches Geld für gleiche Arbeit« Wirklichkeit werden

Heute kann sie auf diesen ersten Kampf aufbauen, denn 2005 folgte ein weiterer Sozialplan und auch momentan wird wieder an einem gebastelt. Parallel zu dieser Aufgabe begann sie vor sechs Jahren Schulungen und Informationsveranstaltungen für die Einführung des

neuen Entgeltrahmenabkommens zu besuchen. Bei der Plauener Gardine erhielt jede Kollegin und jeder Kollege die Möglichkeit, unter Mithilfe des Betriebsrats die Arbeitsplatzbeschreibung selbst anzufertigen. Insbesondere achtete Astrid Spatschke dabei auf die weiblichen Beschäftigten. Im Zuge der Einführung des neuen ERA soll die Gleichbehandlung bei der Entlohnung sichergestellt werden.

Auch die Auszubildenden hat die Betriebsrätin im Auge. Und das mit Erfolg! Heute ist die Hälfte der Ausbildungsplätze von Mädchen belegt. In Zusammenarbeit mit der Personalleiterin wird besonderes Augenmerk auf die Wahl des Ausbildungsberufs gelegt. „Junge Mädchen sollen bei uns in allen Berufen eine Chance erhalten“, erklärt Astrid Spatschke resolut.

So aktiv wie im Betrieb ist Astrid Spatschke auch in ihrer Freizeit. Sie engagiert sich im Verband World Vision für Menschen in Not und arbeitet beim

DGB-Bündnis für Demokratie und Toleranz mit. Außerdem füllt sie zahlreiche Ehrenämter der IG Metall aus, wie den Branchen- und Frauenausschuss, oder die Tarifkommission und sie ist als ehrenamtliche Arbeitsrichterin aktiv.

Trotz oder gerade wegen des ganzen Trubels bei der Plauener Gardine: Astrid Spatschke ist sehr harmoniebedürftig. Sie legt Wert darauf, viel Zeit mit ihren beiden Kindern, ihrem Freund und ihrem Hund zu verbringen, und geht im Urlaub am liebsten zum Zelten. „Überhaupt mag ich alles, was das Leben schöner macht“, erklärt sie lachend.



Arbeitsplatzbeschreibung fertigte jede(r) Beschäftigte selbst an

Engagement im Verband World Vision

Birgit Steinborn – den Genderaspekt immer im Blick

Sie ist studierte Soziologin und kam bereits vor 28 Jahren zu Siemens. Ihre berufliche Laufbahn begann mit einer Ausbildung zur Industriekauffrau in Berlin. Sehr schnell folgte die Betriebsratsarbeit und nach sechs Jahren als freigestellte Betriebsrätin wurde sie 1996 die erste weibliche Betriebsratsvorsitzende in der Siemens Niederlassung Hamburg.

Eine neue Ära Sie sieht es als großen Vorteil an, dieses Amt als Frau innezuhaben, gerade, wenn es um die Themen Chancengleichheit für Frauen und Work-Life-Balance geht. Auf der einen Seite wird damit die Akzeptanz für diese Themen im Betriebsrat gesichert, auf der anderen Seite sorgen ihre langjährige Erfahrung und die gefestigte Position des Betriebsrats für Durchsetzungskraft gegenüber der Unternehmensleitung.

Priorität hat Arbeitsplatz-erhaltung

Schlagkräftiger Betriebsrat Das war nicht immer so. Mit Birgit Steinborn begann eine neue Ära. Sie war die erste Frau, die bei Siemens in Hamburg eine Freistellung erhielt und nutzte dies, um einen Gleichstellungsausschuss zu gründen. „Am Anfang lag mein Schwerpunkt auf der Frauenar-

beit“, sagt sie. Mit dem Gleichstellungsausschuss und der Unterstützung des gesamten Betriebsrats gelang es ihr schon früh, Höhergruppierungen, Vereinbarungen über berufliche Entwicklung und Qualifizierung von Frauen zu erreichen und in jüngerer Zeit ein Mentoringprogramm für Frauen ins Leben zu rufen. Eine große Hilfe dabei war das Netzwerk der Siemens Frauen der IG Metall. „Die Kontakte und Erfahrungen, die aus der Frauenarbeit hervorgingen, haben mir sehr geholfen, im Betriebsrat und in der IG Metall auch in andere Fachgebiete einsteigen zu können“, stellt sie fest. Als Betriebsratsvorsitzende, Mitglied des Gesamtbetriebsrats und Sprecherin mehrerer seiner Ausschüsse muss

sie sich nämlich hauptsächlich auf andere Dinge konzentrieren. „Seit Jahren finden bei Siemens Umstrukturierungsmaßnahmen statt. Priorität hat dabei die Arbeitsplatzsicherung“, erklärt Birgit Steinborn. Viele Kolleginnen und Kollegen schätzen ihr strategisches Denken und ihre Fähigkeit, Konzepte zu erarbeiten, Menschen dafür zu begeistern, um sie dann gemeinsam mit der IG Metall und dem Betriebsrat umzusetzen. Dennoch verliert sie nie den Genderaspekt aus den Augen: „Die Gleichstellung von Frauen habe ich immer im Blick. Darauf muss ich gar nicht extra aufpassen.“ Worauf Birgit Steinborn jedoch aufpassen muss, ist die wirkliche Umsetzung von Betriebsvereinbarungen. „Es gibt tolle Intranetseiten zur Work-Life-Balance und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber die Realität sieht häufig anders aus.“ Noch immer zeigt die Erfahrung, dass es Mitarbeiterinnen schwer haben, nach der Elternzeit wieder einzusteigen.

Teilzeitwünsche, gerade auch in qualifizierten Tätigkeiten, sehen viele Führungskräfte als kaum machbar an. „Heute wird die Philosophie vertreten, nur Mitarbeiter, die viel arbeiten, sind engagierte Mitarbeiter“, meint Birgit Steinborn.

Das zu verbessern, dafür steht Birgit Steinborn mit ihrem Betriebsrat ein. Das Arbeiten im Team ist ihr dabei wichtig. „Kompetenzen müssen verteilt sein, Arbeit muss delegiert werden. Es kommt darauf an, die Fähigkeiten und Stärken jedes einzelnen im Team zu erkennen und zu nutzen. Wir sind dadurch ein schlagkräftiger Betriebsrat“, meint sie. Das ist tatsächlich eine der großen Stärken der Birgit Steinborn. Ihre größte Schwäche ist wohl ihre Ungeduld, sagen Kollegen über sie. Auch wer ihren sehr chaotisch aussehenden Schreibtisch sieht, mag sich wundern, wie dort systematische Planungen entstehen können. Aber die Anerkennung der Kolleginnen und Kollegen geben ihr Recht.

Engagiert in der IG Metall

Birgit Steinborn macht wie viele Betriebsrätinnen auch in ihrer Freizeit Gewerkschaftsarbeit. So ist sie beispielsweise im Beirat, in der Tarifkommission und Vorsitzende des Ortsfrauenausschusses. Doch sie gesteht: „Ich habe nicht mehr so viel Zeit für den Frauenausschuss, wie eigentlich benötigt würde.“ Sie hat außerdem den Eindruck, dass reine Frauenthemen bei vielen Kolleginnen nicht mehr die Priorität haben. Stellenabbau und Umstrukturierungen sind in zahlreichen Betrieben an der Tagesordnung, so dass die Zeit fehlt. Der Nachwuchs bleibt aus und die ehemaligen Mitglieder sind mittlerweile in anderen Betriebsratsfunktionen etabliert. „Die Chancengleichheit von Frauen ist bisher nur auf dem Papier verwirklicht. Dennoch müssen wir heute unseren Einsatz dafür im Rahmen von Gender Mainstreaming in einen breiteren Zusammenhang stellen“, bedauert sie.



Auch in der Freizeit ist Herumsitzen nicht ihr Ding. Da ist vor allem Sport angesagt. Von Gymnastik über Radfahren bis Skilaufen. Doch so asketisch, wie das klingt, ist sie nicht. Manchmal muss der Sport auch ausfallen, weil sie lieber mal wieder kocht oder gut essen geht, wie sie sagt. Auch auf ihren Urlaub legt sie großen Wert. Am liebsten macht sie Weinreisen nach Spanien oder Frankreich, denn das gibt ihr Kraft, um sich danach wieder voll für die Kollegen und Kolleginnen einsetzen zu können.

In der Frauenpolitik fehlt der Nachwuchs

Monika Steiner – aus viel Erfahrung gut

Trotz eines betriebswirtschaftlichen Studiums und einer Tätigkeit im außertariflichen Angestelltenbereich kehrte Monika Steiner der Welt der Zahlen den Rücken und wandte sich der Betriebsratsarbeit zu. Heute ist sie verantwortlich für vielseitige und unterschiedliche Aufgabenbereiche – ein großer Schwerpunkt liegt jedoch auf der Schwangerenberatung am BMW Standort München.

Berufsstart in
Finanzabteilung

Monika Steiner kam auf ungewöhnlichen Wegen zur Betriebsratsarbeit. Ihr beruflicher Werdegang deutete zu Beginn in eine ganz andere Richtung. Nach dem Abitur absolvierte sie eine Banklehre und begann im Anschluss Betriebswirtschaftslehre zu studieren. Mit dem Diplom in der Tasche kam sie 1983 zu BMW und fing in der Finanzabteilung am Standort München ihr Berufsleben an. Fast zehn Jahre beschäftigte sie sich mit Dingen wie Mobilienleasing, Devisenmanagement und Kreditmanagement. Doch irgendwann war sie damit nicht mehr glücklich. Monika Steiner wollte in ihrem Beruf weniger mit Zahlen zu tun haben, dafür mehr mit Menschen. So bewarb sie sich

Broschüre für
werdende Mütter

in der Personalabteilung, wurde jedoch auf Grund ihrer bis dato anderen Schwerpunktsetzung abgewiesen. Also entschied sie sich für den Betriebsrat zu kandidieren. Normalerweise ist man bei BMW erst einmal ehrenamtliches Betriebsratsmitglied. Sofort eine Freistellung zu erhalten, ist eher unüblich. Monika Steiner jedoch hatte Glück. Sie konnte die Nachfolge eines Betriebsrates im Vertrieb antreten, war somit von Beginn an freigestellt.

Heute ist sie in vielen Bereichen aktiv. Sie ist Mitglied in den Ausschüssen Personal, Frauen- und Familienpolitik, übernimmt Teile der Park- und Verkehrsarbeit und ist Ansprechpartnerin »Sucht« und

bei psychomentaler Belastung am Arbeitsplatz. Für Letzteres hat die Betriebsrätin eine spezielle Ausbildung absolviert, die neben ihr nur noch ein weiterer Betriebsrat am Standort München innehat.

Besonders engagiert sich Monika Steiner für werdende Mütter. Eine Broschüre, die in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen entstand und ursprünglich von ihrer Kollegin Barbara Beck erstellt wurde, informiert darüber, welche Möglichkeiten nach der Elternzeit für einen reibungslosen Wiedereinstieg bestehen. Daneben initiiert sie alle drei Monate eine Informationsveranstaltung für Schwangere und deren Partner, um aufzuklären, welche Rechte und Ansprüche sie haben. Warum sie gerade diesen Bereich von ihrer Kollegin Barbara Beck übernahm, hat einen einfachen Grund: Die Betriebsrätin ist selbst zweifache Mutter. Als sie mit ihrem ersten Kind schwanger war, besuchte sie eine dieser Veranstaltungen, für

die damals noch ihre Kollegin verantwortlich war. Sofort erkundigte sie sich, ob sie bei der Seminarvorbereitung mitwirken könne. Als sie Betriebsrätin geworden war, übernahm sie den Aufgabenbereich komplett.

Nicht ganz zufrieden mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit

Gerade, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, ist die Betriebsrätin nicht zu hundert Prozent mit ihrem Unternehmen zufrieden. Zwar gibt sie an, bei BMW finde man immer eine Lösung, doch ist es stark von der jeweiligen Abteilung und der betreffenden Führungskraft abhängig. Ein Vorteil bei BMW ist, dass der Betriebsrat aus historischen Gründen sehr stark ist. Doch gerade in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünscht sich die Betriebsrätin noch mehr Betreuungsplätze im unternehmenseigenen Kindergarten: die Nachfrage ist sehr viel höher, als die angebotenen Plätze.

In anderer Hinsicht ist BMW recht fortschrittlich. Frauen bekommen dasselbe Entgelt und werden in der Regel auch gefördert. Das mag daran liegen, dass BMW bereits heute erkannt hat, dass talentierte Frauen wichtig für das Unternehmen sind und diese nicht verlieren möchte.

Sie selbst hat Probleme mit einer für sie zufriedenstellenden Work-Life-Balance. „Ich würde gerne mehr Zeit zum Tanzen haben“, bedauert sie. Früher betrieb sie richtigen Turniertanz - dafür fehlt heute einfach die Zeit. „Ich bin jeden Tag zehn Stunden im Büro.“ Die Zeit, die ihr bleibt, widmet sie zum Großteil ihren beiden Kindern. Da werden im Sommer die Fahrräder bewegt und im Winter die Brett- und Kartenspiele aus dem Schrank geräumt.



Wunsch: mehr
Betreuungsplätze
im Betriebskindergarten

Silvia Stürmer – ist immer ihren Weg gegangen

Sie ist alles andere als eine Mitläuferin und hat durchaus ihren eigenen Kopf. Auch wenn sie sich in der Regel erst einmal alle Argumente anhört – überrumpeln lässt sie sich nicht. So biss sie sich viele Jahre als einzige Frau im Betriebsratsgremium durch die Männerwelt der Dillinger Hütte in Dillingen. Geachtet wurde sie dennoch oder gerade deswegen. Besonders für den weiblichen Betriebsratsnachwuchs ist sie ein Vorbild. Auch deshalb, weil ohne ihre Erfahrung und ihre besonnene Art das Projekt »Betriebskindergarten« nicht so glatt über die Bühne gegangen wäre.

Sie war für sehr lange Zeit die einzige Frau im Betriebsratsgremium der Dillinger Hütte. Tapfer schlug sie sich in der Männerwelt. Den nötigen Biss, um dies über 20 Jahre durchzuhalten, holte sie sich während ihrer Kindheit. „Ich bin in einer Großfamilie aufgewachsen“, erklärt sie, „ich hatte sechs Schwestern.“ Nie hatte sie deshalb Angst, ihren Mund aufzumachen und auf Missstände hinzuweisen. Dies fing bereits während ihrer Ausbildung als Industriekauffrau an. Damals gab es Verschiedenes, das der jungen Frau gegen den Strich ging und sie begann, sich zu

wehren. Fast ohne ihr Zutun, wie sie selbst sagt, landete sie schließlich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. So begann ihre gewerkschaftliche Laufbahn. Nach einer Zeit als Vertrauensfrau wurde sie schließlich zur Betriebsrätin gewählt.

Obwohl sie die einzige Frau war, war sie anfänglich nicht von einer notwendigen weiblichen Sicht überzeugt. Heute, nach langen Jahren der Erfahrung, sieht sie das aus einer anderen Perspektive. „Ich bin mittlerweile überzeugt, dass das Aufzeigen der Sicht der Frauen wichtig ist. Auch bei so manchem Kol-

legen ändert sich dadurch der Blickwinkel.“ Und das ist eine Voraussetzung, etwas zu ändern. Denn in einem Unternehmen, in dem nur sieben Prozent der Belegschaft Frauen sind und gerade einmal drei Frauen im Betriebsrat, von denen keine freigestellt ist, sind Bündnispartner unter den männlichen Kollegen unerlässlich. Das war auch bei ihrem großen und erfolgreichen Projekt, der betrieblichen Kinderbetreuung, wichtig. Vor einigen Jahren hatte der Betriebsrat schon einmal versucht, so etwas zu initiieren. Damals hat es nicht geklappt. „Die Zeit war diesmal einfach reif“, erklärt Silvia Stürmer.

Auch gab es jetzt Unterstützung von wichtigen Entscheidungsträgern im Unternehmen. „Wichtig war: wir finden Mitstreiter, die selbst mit einem ähnlichen Problem zu kämpfen haben.“ Und so lobt auch sie die wunderbare Zusammenarbeit in der eigens dafür eingerichteten Arbeitsgruppe, die geschlossen an einem Strang zog und so das

Projekt zu einem erfolgreichen Abschluss brachte. Zu Recht sagt Silvia Stürmer: „Das ist uns super gelungen!“

Weibliche Unterstützung seit knapp einem Jahr

Seit der Betriebsratswahl 2006 hat Silvia Stürmer endlich die erhoffte Verstärkung, denn zwei weitere Kolleginnen wurden in das Gremium gewählt. Heute versuchen diese drei zusammenzuhalten. Probleme werden diskutiert, gemeinsam besprochen und eine Lösung gefunden. Vielleicht lassen sich in diesem Rahmen auch die Visionen der alten »Häsin« verwirklichen. Wenn man ihr die Möglichkeit gäbe, würde sie sehr gerne weitere Projekte für die beschäftigten Frauen verwirklichen. Insbesondere zwei Bereiche schweben ihr vor: Zum einen der Bereich Arbeitszeit und zum anderen das leidige Problem der Eingruppierung. „Bei uns gibt es Abteilungen, da klappt beides hervorragend, in anderen sind gewaltige De-

fizite da“, bemängelt sie. Doch vielleicht ist auch für solch ein Projekt die Zeit irgendwann reif. Silvia Stürmer und ihren Kolleginnen ist es zuzutrauen, den Zeitpunkt zu erkennen, denn locker lassen wollen sie nicht. Sie haben auch schon ein neues Projekt in Angriff genommen. Im März war ein Frauengesundheitstag. Das Ziel: Frauen in einer entspannten Atmosphäre über frauentypische Symptome gängiger Erkrankungen aufzuklären. Die Veranstaltung richtete sich sowohl an die Mitarbeiterinnen als auch an die Ehefrauen der Mitarbeiter. „Wir möchten einfach, dass die Frauen merken: Da kümmert sich auch jemand um unsere Belange“, sagt Silvia Stürmer. „Vielleicht bekommen dabei ein paar Lust mitzumachen.“ Denn engagierte Frauen sind immer willkommen!



Probleme bei Arbeitszeit und Eingruppierung von Frauen

Lange Zeit die einzige Frau

Wichtig: Unterstützung von Entscheidungsträgern

Monika Tielsch – im ständigen Kampf gegen Vorurteile

Monika Tielsch kämpft auf schwierigem Terrain. Sie ist Betriebsrätin der Daimler Chrysler AG im Werk Sindelfingen in Baden-Württemberg. Die Erkenntnis, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für die Zukunft des Unternehmens wichtig ist, setzt sich hier nur langsam durch.

Konservative Sichtweisen ändern sich nicht so schnell

Erst in letzter Zeit erfahren die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung der Chancengleichheit eine stärkere Aufmerksamkeit. Zu verdanken ist dies unter anderem dem Benchmarking und Wettbewerbsdruck – ausgelöst durch den steigenden Mangel an qualifiziertem Fachpersonal. „Andere Firmen sind uns weit voraus“, meint Monika Tielsch dazu, „jetzt erst geht langsam was voran.“ Das große Problem liegt darin, dass Maßnahmen zwar von oben initiiert werden, doch die Sichtweisen in den Köpfen der Beschäftigten sich nur mühsam ändern. So startete die Konzernleitung ein Diversity-Programm, in dessen Rahmen beispielsweise ein Meisterinnenkreis aus der Taufe gehoben wurde, in dem sich

Erste Schritte, aber nur Tropfen auf den heißen Stein

Dennoch gelang es ihr, Projekte zu entwickeln

Meisterinnen, Teamleiterinnen und Abteilungsleiterinnen in regelmäßigen Abständen treffen sollen. Daneben gibt es bei Daimler Chrysler eine erste Kooperation mit städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen. Da Eltern und Lehrer für die spätere Berufswahl von ausschlaggebender Bedeutung sind, gibt es ein Programm, in dem Lehrer in die Firma eingeladen werden, um einen Tag in der Produktion mitzuarbeiten. Ziel ist die Steigerung des Mädchenanteils bei den technischen Berufsausbildungen. Deshalb nimmt das Werk Sindelfingen auch regelmäßig am Girls’Day teil. Trotzdem, nach Ansicht der Betriebsrätin sind das zwar Schritte in die richtige Richtung, doch nur ein Tropfen auf den heißen Stein. „Gemessen an der Anzahl

der Beschäftigten bedeuten die Maßnahmen wenig.“

Denn ein großes Problem bleibt: Chancengleichheit wird nicht gelebt und die Notwendigkeit, Familie und Beruf vereinbaren zu können, nicht gesehen. „Es herrschen noch sehr viele Vorurteile.“ Vielmehr ist es im Werk Sindelfingen stark von Einzelpersonen abhängig. „Ich habe Abteilungen, da läuft es hervorragend, in anderen wiederum überhaupt nicht.“

Da kann man nur den Hut ziehen, dass ihr trotz dieses immer noch vorhandenen Gegenwinds zahlreiche Projekte gelungen sind. So gibt es ein Programm für Eltern, die aus der Elternzeit in das Unternehmen zurückkehren. In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung werden sie zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, auf der sie die Entwicklungen des Unternehmens erfahren.

Die Flinte ins Korn zu werfen, kam und kommt für Monika Tielsch nicht in Frage. Ihrem Schwerpunkt, der Vereinbarkeit

von Beruf und Familie, bleibt sie treu. So verhandelte sie die Betriebsvereinbarung »Teilzeit« mit, ist Ansprechpartnerin für Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, leitet den Sozialausschuss, ist wie schon erwähnt Fachbeauftragte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verfasst einen Ratgeber für werdende Eltern. Viele Frauen suchen erst einmal den Weg zu ihr. Kein Wunder, dass eine Führungskraft noch vor ein paar Jahren gegenüber der Betriebsrätin äußerte: „Das Thema Frauen im Werk Sindelfingen steht und fällt mit Ihrer Person.“

Laufbahn bei Daimler Chrysler begann als Ferienarbeiterin

Monika Tielsch begann ihr Berufsleben mit einer Ausbildung zur Arzthelferin, später zur Sekretärin. Schon zu dieser Zeit jobbte sie regelmäßig als Ferienarbeiterin im Werk. Als sie schließlich eine Festanstellung erhielt, folgen nacheinander die unterschiedlichsten Tätigkeiten,

bis sie fast durch einen Zufall in den Betriebsrat gewählt wurde. Von Anfang an war sie freigestellt.

Eigentlich arbeitet Monika Tielsch auf Grund ihres zweiten Kindes in Teilzeit. Ihre Teilzeit besteht jedoch aus einer 40-Stundenwoche. Viel Zeit für Hobbys bleibt ihr da nicht. „Ich habe selbst große Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ Dieses große Engagement und ihr Selbstbewusstsein bringen ihr den Respekt ihrer Kollegen und Kolleginnen ein. „Moni ist immer sachlich in ihren Argumenten“, sagt eine langjährige Kollegin lobend, „besonders ihr Einsatz für die Frauen bei Daimler Chrysler ist bewundernswert.“



Große Probleme mit der Vereinbarkeit

Nadine Tumminelli – eine talentierte Nachwuchsbetriebsrätin

Sie ist erst seit einem knappen Jahr Betriebsrätin und konnte bereits an einer Erfolgsgeschichte mitwirken: Seit dem Herbst 2006 verfügt die Dillinger Hütte am Standort Dillingen über eine betriebsnahe Kindertagesstätte. Das Besondere an diesem Projekt: Alle zogen an einem Strang. Der Betriebsrat, die Unternehmensleitung und der Personaldirektor. „Alle wollten dasselbe, dadurch war die Zusammenarbeit einfach nur toll“, sagt die junge Betriebsrätin rückblickend.

Tumminelli scheint das bereits zu gelingen. Zumindest haben sich viele Frauen gefreut, zusätzliche weibliche Verstärkung im Betriebsrat zu haben. „Gerade in ihrem Verantwortungsbereich war dies für die dortigen Frauen sehr wichtig“, bestätigt eine Kollegin.

Auch in Zukunft würde sie gerne Betriebsratsarbeit machen

Ansonsten steht sie noch ganz am Anfang ihrer hoffentlich noch lange andauernden Zeit als Betriebsrätin. Das würde sie sich auch für sich selbst wünschen.

In ihrem Unternehmen würde sie sich allerdings eine kräftigere Unterstützung von weiblicher Seite wünschen. Vielleicht auch irgendwann eine freigestellte Betriebsrätin. „Immerhin sind wir schon einen Schritt weiter. Heute ist nicht mehr nur eine Frau im Gremium, sondern wir sind bereits zu dritt.“

Und diese drei sind sehr engagiert. Kaum war das Projekt

Fühlt sich in der Gewerkschaft gut aufgehoben

Nadine Tumminelli beginnt 1997 eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation. Kurz danach stellte sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung den verschiedenen Auszubildenden der Dillinger Hütte vor. Die Vertreterinnen und Vertreter erzählten von der Organisation »IG Metall« und der Gewerkschaftsarbeit. „So habe ich begonnen“, sagt sie, „zunächst im Jugendvertrauenskörper, sogar Vorsitzende, später für zwei Jahre in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.“

Wichtig: »Wir«-Gefühl der Frauen

Bis heute fühlt sie sich auf dem von ihr eingeschlagenen Weg gut aufgehoben. „Engagement für Andere und der Einsatz für Schwächere machen mir Spaß!“

Nadine Tumminelli löst einfach gerne Probleme und Konflikte und ist mit Begeisterung bei der Planung von Projekten und Aktionen dabei. Heute ist sie seit einem Jahr gewählte Betriebsrätin, zwar noch ohne Freistellung, dafür ist sie beruflich ebenso im Betriebsratsbüro angekommen. Sie ist nämlich seit 2001 im Sekretariat des Gremiums angestellt.

Zusammen mit ihrer Kollegin Silvia Stürmer versucht sie insbesondere die wenigen weiblichen Beschäftigten zu vertreten. „Uns ist es besonders wichtig, ein »Wir«-Gefühl unter den Frauen herzustellen und zu demonstrieren, dass wir für sie da sind“, sagt sie. Und Nadine

betriebsnahe Kindertagesstätte in trockenen Tüchern, stellen sie sich einer neuen Herausforderung. Sie veranstalteten Ende März einen zweitägigen Gesundheitscampus für Frauen. Alle weiblichen Beschäftigten sollen sich für zwei Tage über verschiedene Beschwerden und Krankheiten, deren Prävention und mögliche Therapieformen informieren können. Thematisiert wurden die Wechseljahre, der Brustkrebs, aber auch die Doppelbelastung aus Beruf und Familie.

In ihrer Freizeit ist Nadine Tumminelli begeisterte Handballspielerin. Doch sie ist nicht nur aktive Spielerin, sie sitzt zudem im Vorstand ihres Vereins. Außerdem ist sie im Karnevalverein der »Faasend Rebellen« als Schriftführerin im Vorstand tätig. Nadine Tumminelli ist eben nicht nur während der Arbeitszeit engagiert, sondern auch in ihrer Freizeit aktiv. Abends informiert sie sich regelmäßig im Internet und liest die tagesaktuellen Nachrichten. Um

zu entspannen, müssen jedoch Romane herhalten. „Am liebsten lese ich Komödien“, gesteht sie ein und nennt die Autorin Hera Lind, die ihr momentanes Lieblingsbuch »Das Superweib« geschrieben hat.



Bereits neue Herausforderung

Manuela Wegener – gar nicht grün hinter den Ohren

Sie gilt als Bereicherung für den Betriebsrat bei Siemens in Berlin. Ihre Arbeit erledigt sie schnell und exakt und gleichzeitig schafft sie es immer, einen Witz auf den Lippen zu haben. Unter Kollegen ist sie für ihre unkonventionellen Wege beliebt. Wird sie mit einem Wort beschrieben, fällt häufig: Kreativität.

Langjährige
Erfahrung

Seit acht Jahren ist Manuela Wegener die Vorsitzende des Berliner IG Metall Ortsfrauenausschusses. Ebenso lange ist sie Mitglied des Betriebsrats bei Siemens. Seit März 2006 arbeitet sie dort als freigestellte Betriebsrätin. Nimmt man es jedoch genau, kann sie auf eine längere Zeit als Betriebsrätin zurückblicken. Insgesamt kommt sie auf über 20 Jahre in unterschiedlichsten Unternehmen und auf satte 15 Jahre als Mitglied im Ortsfrauenausschuss der IG Metall.

Zahlreiche
Interessen und
Engagements

Diese langjährige Erfahrung kommt ihr nun zugute, denn aus dem Betriebsratsbüro von Siemens ist sie mittlerweile nicht mehr wegzudenken. „*Sie ist eine Bereicherung für uns*“, meint ein Kollege. Nicht nur in fachlicher Hinsicht gilt sie als positiver

Neuzuwachs, auch menschlich hat sie einiges zu bieten. Laut ihren Kollegen und Kolleginnen hat sich das Arbeitsklima in die positive Richtung verändert. Es sei lockerer. Sie gilt als verlässlich und kollegial. Oft wird sie von ihren Kollegen und Kolleginnen um Rat gebeten. „*Manuela hat eine laxen Art, Probleme genau auf den Punkt zu bringen*“, erklärt dazu eine langjährige Betriebsratskollegin.

Absolut nicht die Sache von Manuela Wegener sind gerade und vorgezeichnete Vorgehensweisen. Lieber beschreitet sie unkonventionelle Wege, um ans Ziel zu kommen. Mit ihrer Meinung hält sie dabei niemals hinter dem Berg. Wenn sie dabei aneckt, tut das ihrer Beliebtheit unter den Kollegen und Kolleginnen im Betriebsrat jedoch

keinen Abbruch. „*Im Gegenteil*“, meint ihre Kollegin, „*sie ist die beste Kollegin, mit der ich je gearbeitet habe*.“

Neben ihrer Beschäftigung als Vorsitzende im Arbeitszeitausschuss und als Gleichstellungsbeauftragte ist sie als ehrenamtliche Arbeitsrichterin tätig und engagiert sich politisch in der Partei von Bündnis 90/Die Grünen in Berlin, in der sie im Moment als Landes- und Bundesdelegierte fungiert.

Work-Life-Balance sollte ernst genommen werden

Aus der Sicht von Manuela Wegener bleiben Work-Life-Balance und Chancengleichheit schwierige Themen. Insbesondere von Seiten der Unternehmensleitung wird es eher als lästige Aufgabe wahrgenommen, der man oft nur aus Imagegründen nachgeht, – weniger, weil sich das Unternehmen davon direkte Vorteile verspricht. Erschwerend kommt hinzu, dass in der zuständigen Personalabteilung ein häufiger

personeller Wechsel stattfindet. So muss man sich immer wieder auf eine neue Person einstellen, die Problematik immer wieder neu erklären und darauf hinweisen, warum es auch für das Unternehmen sinnvoll ist, die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Auch der Betriebsrat tut sich oft schwer mit diesem Problemfeld. „*Es ist nun einmal eine Aufgabe, mit der man viel Arbeit und wenig Erfolge hat*“, meint Manuela Wegener. Auch fehlt die Zeit, die eigentlich dringend investiert werden müsste. Denn viele andere Arbeiten müssen ebenso erledigt werden. Deshalb wünscht sie sich für die Zukunft ihres Betriebs, dass das Thema der Work-Life-Balance wirklich ernst genommen wird. Verantwortliche sollten tatsächlich etwas ändern wollen.

Dass dieses Themenfeld schwierig ist, merkt man auch an der Antwort auf die Frage, ob sich Sichtweisen und Einschätzungen in den letzten Jahren verändert haben. Manuela Wegener hat den Eindruck gewon-

nen, dass sich die Belegschaft mit der Situation arrangiert hat. Diese Themen gehen bei vielen im Alltag zwischen anderen Problemen verloren.

Aus zwei Gründen ist es auch für sie ein schwieriges Thema: Ausbleibende Erfolge und fehlender Druck von den Beschäftigten hemmen die eigene Motivation. Hinzu kommen die bereits genannten ungünstigen Rahmenbedingungen in ihrem Arbeitsalltag.

Dennoch engagiert sie sich für die Sache der Frauen. Bei Siemens setzte sie sich für Frauen in der höchsten Tarifgruppe ein, um für sie außertarifliche Entlohnung zu erreichen, und gleichzeitig kämpft sie um die Abschaffung der Leichtlohngruppe, in die hauptsächlich Frauen eingestuft sind. Zudem wird sie nicht müde, Versprechungen des Unternehmens auch einzufordern.

Damit Manuela Wegener trotz der Widrigkeiten am Ball bleibt, holt sie sich Unterstützung und Motivation im Orts-



frauenausschuss Berlin und bei Kolleginnen aus dem Betriebsrat bei Siemens. Und eine gute Sache gibt es auch bei Siemens: Im gesamten Standort Berlin erlauben sehr flexibel gestaltete Gleitzeitregelungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Viel Arbeit –
wenig Erfolg

Martina Witkowski – Potenziale erkennen ist wichtig

Ihr großer Traum ist, dass Unternehmen erkennen, welches Potenzial in Frauen steckt. Für dessen Erfüllung steht Martina Witkowski ein und engagiert sich seit 30 Jahren in diesem Bereich – Mitglied des Betriebsrats bei VW in Braunschweig ist sie jedoch erst seit 2002.

Als Nachwuchsprobleme auftraten, beschloss sie, zu kandidieren

Schon 1975 in ihrer Ausbildung bei Volkswagen trat sie als Vertrauensfrau für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein. Fast nahtlos blieb sie in dieser Funktion auch später in ihrem Fachbereich. Während dieser Zeit ist sie immer wieder durch Engagement in den unterschiedlichsten Projekten aufgefallen. Für eine Kandidatur als Mitglied des Betriebsrats entschloss sie sich, als 2002 durch Abgänge in die Altersteilzeit im Gremium Nachwuchsprobleme auftraten.

Es hapert an der Umsetzung

Heute ist sie Mitglied im Planungsausschuss und Sprecherin des Gleichstellungsausschusses im Betriebsrat bei VW und zudem die ehrenamtliche Sprecherin im Leitungsteam des Bezirksfrauenausschusses der IG Metall. Dagegen erfährt

Wunsch: Durchführung eines Gleichstellungsaudit

der Ortsfrauenausschuss in Braunschweig zurzeit nur geringe Aufmerksamkeit, denn zu veranschlagten Treffen erscheinen viel zu wenig interessierte Frauen. „*Er ist leider über die Jahre eingeschlafen*“, bedauert Martina Witkowski. Doch die Betriebsrätin gibt nicht so schnell auf. Unbeirrt versucht sie, ihm neues Leben einzuhauchen.

Ebenso engagiert bei der Sache ist sie, wenn es um die betriebliche Frauenpolitik bei VW geht. Zwar hat das Unternehmen bereits 1989 Grundsätze zur Frauenförderung verabschiedet, doch leider musste festgestellt werden, dass es bei der Umsetzung hapert. Nach einer betriebsinternen Evaluation vor zwei Jahren wurden nur geringe Veränderungen festgestellt. Erschwerend kommen die

Personalwechsel im Vorstand sowie beim Arbeitsdirektor hinzu. Ohne die Überzeugung der Führungsebene und ein Treiben von dort in alle Ebenen ist eine Umsetzung der Gleichstellung nicht möglich. Auch bei Volkswagen erhöht sich der Anteil qualifizierter Frauen, doch der Einsatz in entsprechende Tätigkeiten verbleibt.

Darum wäre ein großer Wunsch von Martina Witkowski die Durchführung eines »Gleichstellungsaudit« in der Fertigung. Ausgehend von der Ist-Situation der weiblichen Beschäftigten in der Produktion soll es in Zukunft möglich sein, persönliche Qualifizierungspläne für die Mitarbeiterinnen zu erstellen. Positiv sieht sie das Mentoring-Programm bei Volkswagen für Akademikerinnen, Technikerinnen und Meisterinnen. Dies ist ein Programm, das sich bewährt hat, und Bestandteil für die Chancengleichheit von Frauen geworden ist.

Trotz guter Ansätze noch viel Arbeit bei VW

Eines ist sicher, auch bei VW ist es noch ein steiniger Weg bis wirkliche Chancengleichheit zur Normalität geworden ist. Martina Witkowski würde sich wünschen, dass das Potenzial von Frauen Anerkennung findet und mehr Ressourcen bereitgestellt werden, damit Frauen sich weiterentwickeln können. „*Meiner Meinung nach sollte Frauenpolitik ein normaler Bestandteil der Personalpolitik sein.*“ Auch sieht sie momentan den Trend in die entgegengesetzte Richtung gehen. Es wird gerade eher schwieriger, im Schichtbetrieb Teilzeit zu arbeiten. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist mitnichten zufriedenstellend gelöst worden.

Doch unterstützend wirken bei dieser diffizilen Thematik ihre Charaktereigenschaften. Nach eigener Aussage kann sie gut organisieren und hat ihre Stärke in der Kommunikation. Auch Kollegen und Kolleginnen bestätigen dies. Neben einer

ausgeprägten Kompetenz und Fachkenntnis, wird ihr große Hilfsbereitschaft bescheinigt. „*Man kann zu ihr in allen Bereichen kommen, auch im Privaten. Martina geht immer sauber und ordentlich mit ihr Anvertrautem um*“, meint ein langjähriger Kollege aus dem Betriebsrat anerkennend. Sie gilt zudem als sehr offen und schafft es, das Team der Betriebsräte zusammenzuhalten. „*Aber sie haut auch gerne mal auf den Tisch*“, lacht ein Kollege, „*auch das kann sie.*“

Bei so viel Leidenschaft für die Sache der Frauen ist es kein Wunder, dass manches andere auf der Strecke bleibt. So bedauert Martina Witkowski, dass sie momentan kaum Zeit für sportliche Betätigungen hat. „*Ich mache nur noch Sport im Kopf*“, schmunzelt sie. Dafür nimmt sie sich ab und zu die Zeit, ein Buch zu lesen. Doch was sie sich nicht nehmen lässt, sind die regelmäßigen Treffen mit Freundinnen. „*Dies ist mir ganz wichtig, auch im Privaten brauche ich ab und zu Mädels*



um mich herum.“ Die Gespräche dort und die Unterstützung in ihrer Partnerschaft geben ihr Kraft für die Anforderungen des Alltags.

Manches andere bleibt auf der Strecke

Sabine Wohlleben – backt keine kleinen Brötchen

Nach einer technischen Ausbildung, zwei Jahren USA-Aufenthalt und mittlerweile über 25 Jahren Berufserfahrung, engagiert sich die Betriebsrätin heute für die Frauen bei Infineon in München. Insbesondere die Initiierung eines Frauennetzwerks hält sie derzeit auf Trapp.

Entscheidet sich für ein paar Jahre USA-Aufenthalt

1973 startet Sabine Wohlleben mit einer Ausbildung zur technischen Assistentin. Parallel engagiert sie sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Darauf folgt eine erste fünfjährige Betriebsratsphase. Bei ihrer Tätigkeit in einem Forschungslabor für Halbleiter (damals noch Siemens AG) bekommt sie die Möglichkeit, für längere Zeit in die USA zu gehen. Diese Chance lässt sie sich nicht entgehen. „Damals war ich voll auf meinen Beruf konzentriert“, meint sie rückblickend. Als sie zwei Jahre später nach Deutschland zurückkehrt, ändert sich dies: Sabine Wohlleben gründet eine Familie. Dennoch, die Betriebsratsarbeit verliert sie nicht aus den Augen. 2001 kandidiert sie bei Infineon in München erneut, 2005 rückt sie in eine Freistellung nach.

Großer Erfahrungsschatz nach 25 Jahren Arbeitsleben

Heute liegen ihre Schwerpunkte in den Belangen von Eltern und beschäftigten Frauen. „Ich bin selbst Mutter von zwei Töchtern und kenne deshalb die Probleme, die berufstätige Eltern haben.“ Nicht verwunderlich somit, dass viele Kollegen und Kolleginnen mit diesen Problemen zu ihr kommen. Ein weiterer Grund liegt sicherlich auch an ihrem hohen Bekanntheitsgrad, den Sabine Wohlleben in der Belegschaft genießt, außerdem kann sie auf einen reichen Erfahrungsschatz zurückgreifen. Neben der täglichen neuen Herausforderung, Familie und Beruf zu kombinieren, blickt sie auf 25 Jahre Arbeitserfahrung zurück. Dies hilft ihr, die gehaltliche Eingruppierung von Frauen und Männern zu überprüfen. Dabei stellt sie fest, dass Inge-

nieurinnen bei gleicher Qualifikation manchmal schlechter bezahlt werden als Ingenieure. Im Personalausschuss, in dem sie mitarbeitet, verschiebt sich ihre Spezialisierung immer mehr in Richtung eines frauenpolitischen Engagements. Insbesondere die Unterstützung von Teilzeitmodellen ist ihr eine Herzensangelegenheit. Daneben hat sie ihre Wurzeln nicht vergessen. Auch der Bildungsausschuss und damit der Kontakt zu ihrer ersten gewerkschaftlichen Wirkungsstätte, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, bleiben ihr wichtig. Unermüdlich versucht sie, besonders Jugendliche von der Notwendigkeit gewerkschaftlichen Engagements zu überzeugen.

Aufbau eines Frauennetzwerks

Doch Sabine Wohlleben backt nicht nur kleine Brötchen. Ihr Einsatz geht viel weiter. Seit kurzem versuchen sie und einige Mitstreiterinnen, ein Frauennetzwerk ins Leben zu rufen.

Dafür wurden interessierte Frauen angesprochen und ein Treffen organisiert, auf dem Sabine Wohlleben zum Thema »Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Infineon« referierte. Weitere Treffen sollen in diesem Jahr folgen. Der erste Schritt ist dabei die Herstellung der Kontakte, das Kennenlernen und die Bearbeitung von Problemen, die die Frauen betreffen.

Sie gilt als offen und hilfsbereit. „Allein, dass sie sich einsetzt für Teilzeitregelungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zeigt, wie engagiert sie ist. Sie hatte zuvor einen guten Job“, meint eine langjährige Kollegin dazu. Definitiv ist sie eine der führenden Persönlichkeiten im Betriebsratsgremium, die außerordentlich von ihrer langjährigen Erfahrung zehren kann. Diesen Punkt betrachtet auch Sabine Wohlleben als eine Stärke an sich. „Mein gutes Netzwerk erlaubt es mir, viel Unterstützung für meine Projekte zu organisieren.“

Auf der anderen Seite fällt es ihr schwer, eine Grenze zu finden: „Ich gehe oft über meine Grenzen. Mit der eigenen Work-Life-Balance habe ich oft Schwierigkeiten.“ Trotzdem versucht sie, konsequent und regelmäßig die Zeit für Mann und Kinder und für sportliche Betätigung zu finden. Insbesondere das gemeinsame Bergwandern, Nordic Walking und Radfahren stehen dabei auf dem Programm. Für vielmehr bleibt keine Zeit.



Sie geht oft über ihre Grenzen hinaus

Sigrid Wunderlich – für die Abschaffung jeder Ungerechtigkeit

Mit nicht mehr Fertigkeiten als einem Schreibmaschinenkurs kam sie vor über 25 Jahren in die Firma Les Ateliers Bijoux. Doch sie ließ sich nicht unterkriegen, belegte neben der Arbeit einen Englischkurs und wurde nicht müde dazuzulernen. So arbeitete sie sich über die Jahre innerhalb der Firma nach oben. Doch ihr eigentliches Herzblut lag sehr früh in der Betriebsratsarbeit.

*Gesamtes
Gremium nicht
freigestellt*

Les Ateliers Bijoux ist einer der vielen Schmuckbetriebe, die in Pforzheim ansässig sind. Trotz zahlreicher Umstrukturierungsmaßnahmen in den letzten Jahren und vielen Entlassungen findet die Produktion nach wie vor dort statt. Von der heutigen Belegschaft ist ein Großteil weiblich, denn die Schmuckfertigung erfordert filigranes Handwerk – traditionell eine Frauendomäne. Da die Belegschaft durch die Umwälzungen stark schrumpfte, sind die fünf Betriebsräte des Unternehmens heute nicht mehr freigestellt. So liegt die jetzige Tätigkeit von Sigrid Wunderlich im Einkauf – wenn sie nicht gerade mit Betriebsratsarbeit beschäftigt ist, denn daran hängt ihr Herz. Nicht umsonst ist sie seit dieser

*Nicht viele
Ressourcen für das
Thema Chancen-
gleichheit da*

Wahlperiode die Betriebsratsvorsitzende. Zwischen 1990 und 2006 war sie Stellvertreterin, bereits seit der Geburtsstunde des Betriebsrats 1990 ist sie dabei. Neben der alltäglichen Arbeit im Betrieb hat auch Sigrid Wunderlich in ihrer Freizeit viele Ehrenämter der IG Metall übernommen, so im Orts- und Bezirksfrauenausschuss, in der Tarifkommission, sie ist Delegierte und im Arbeitskreis der »Schmucklergruppe« in Pforzheim. Daneben bekleidet sie ein ehrenamtliches Richteramt und gehört dem DGB Frauenausschuss und dem DGB Regionalvorstand an. Bei all diesen Tätigkeiten bleibt wenig Zeit für die persönliche Freizeitgestaltung. Lässt sie die Gewerkschaftsarbeit dennoch einmal los, geht

sie gerne Wandern oder liest zur Entspannung ein Buch.

Sie kann keine Ungerechtigkeiten sehen

Sigrid Wunderlich kann einfach keine Ungerechtigkeit sehen. Deshalb liegt ihr im Rahmen der Betriebsratsarbeit vor allem das Thema Chancengleichheit am Herzen. Darunter versteht sie die Abschaffung jeglicher Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen, nicht nur von Frauen, auch von den ausländischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Chancengleichheit sollte aber auch die Schulbildung, den Zugang zu einem Studienplatz oder den Zugang zu einem Arbeitsplatz für ältere Menschen meinen. Da sie jedoch nur ein kleines Gremium sind, sind nicht viele Ressourcen für dieses Thema vorhanden. „Wir sind nur zu fünf“, bedauert sie, „es fehlt schlicht an der Zeit“. Erschwerend kommt hinzu, dass ihr gerade die Arbeit als Betriebsratsvorsitzende wenig zeitlichen Spielraum lässt, um

dem Thema die Zeit zu widmen, die es eigentlich benötigt. Momentan beispielsweise liegt der Schwerpunkt in der Vorbereitung der ERA-Einführung, die im Schmuckbereich nächstes Jahr in Kraft treten soll. Doch nicht nur von dieser Seite weht Sigrid Wunderlich eine steife Brise um die Nase. Auch die Geschäftsleitung sieht keine Notwendigkeit, gezielte Maßnahmen für mehr Chancengleichheit zu unterstützen. Im Gegenteil, es herrscht die Meinung, dass eine Betriebsvereinbarung nicht vonnöten ist. Doch Sigrid Wunderlich weiß, dass dies mitnichten der Fall ist. Insbesondere Frauen in Teilzeit und der ausländische Teil der Belegschaft erfahren häufig Benachteiligungen. Nach der Erfahrung der Betriebsrätin sehen diese vor allem weniger Chancen bei den Aufstiegsmöglichkeiten und in Sachen beruflicher Weiterbildung. Deshalb lässt sie auch nicht locker. Ihr ureigener Gerechtigkeitsinn und ihre Redegewandtheit sind ihr dabei von großem Nutzen.

Als nächstes Projekt plant Sigrid Wunderlich in den folgenden Exemplaren der Betriebszeitung eine spezielle Frauenseite einzurichten. Auf dieser sollen ganz unterschiedliche Themenbereiche zur Chancengleichheit im Betrieb aufgegriffen werden, mit dem Ziel, die Belegschaft, die Geschäftsleitung und auch den restlichen Betriebsrat für das Thema stärker zu sensibilisieren.

Von allen Seiten werden die Zuverlässigkeit, die Hilfsbereitschaft und der Ideenreichtum von Sigrid Wunderlich gelobt. „Was die Betriebsratsarbeit angeht ist sie mein großes Vorbild“, schwärmt eine langjährige Kollegin, „sie hat ein ungemein sicheres Auftreten bei Verhandlungen mit der Geschäftsleitung.“ Zudem hat sie für jeden ein offenes Ohr, ohne dabei die Gerechtigkeit aus den Augen zu verlieren. Wird Rat im Unternehmen von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen benötigt, ist sie die erste Ansprechpartnerin. Sie geizt nie, ihre langjährigen Er-



fahrungen mit anderen zu teilen, reichen diese nicht aus, wird sie persönlich aktiv und informiert sich. Auch eine ihrer Charaktereigenschaften: alles ganz genau zu machen und Problemen nicht aus dem Weg zu gehen, sondern Lösungswege dafür zu finden.

Bei soviel Einsatz gehen vielleicht auch eines Tages ihre Wünsche für das Unternehmen in Erfüllung: solche Arbeitszeiten, dass eine Vereinbarung von Familie und Beruf möglich ist sowie eine stärkere Beteiligung der Männer an der Erziehungsarbeit.

*Geschäftslei-
tung meint eine
Betriebsverein-
barung sei nicht
nötig*

*Beliebt
im Gremium
und bei der
Belegschaft*

Kirstin Zeidler – voller Kraft

Kirstin Zeidler hat eigentlich nie in ihrem erlernten Beruf gearbeitet. Dafür hatte sie sozusagen keine Zeit, denn schon als Jugend- und Auszubildendenvertreterin war sie für drei Tage in der Woche freigestellt. Sie selbst konnte immer tun und lassen, was sie wollte. Benachteiligungen als Frau erfuhr sie nicht. Dass in anderen Unternehmen ein anderer Wind blasen kann, als es bei der Hoesch Stahl AG der Fall war, erfuhr sie erst durch ihre spätere Arbeit im Ortsfrauenausschuss.

Anfänglich eher
gegen aktive
Frauenpolitik

Kirstin Zeidler ist keine typische »Frauenfrau«. „Ich selbst hatte nie Probleme, ich konnte immer das tun was ich wollte“, erklärt sie. In ihrem Unternehmen sind viele Strukturen von vornherein da gewesen und als selbstverständlich betrachtet worden. So gab es bereits sehr früh engagierte Frauen im Betriebsrat und für die gleiche Arbeit wurde auch der gleiche Lohn bezahlt. Zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn war sie eher gegen eine aktive Frauenpolitik und für mehr Engagement. Weil sie sich jedoch auch außerhalb des Betriebsrats politisch engagieren wollte, entschied sie nach ihrer aktiven Zeit im Ortsjugendausschuss

Sie hat gelernt:
Nicht überall sind
gute Rahmenbe-
dingungen

in den Ortsfrauenausschuss zu wechseln. Heute findet sie, dass sie eine Menge gelernt hat. „Viele Dinge habe ich einfach nicht so gesehen. Auch weil ich nie diese Erfahrungen machen musste.“ Sie weiß heute, die Kolleginnen an anderen Standorten der ThyssenKrupp Stahl AG können nicht auf die guten Rahmenbedingungen zurückgreifen, die bei Hoesch in Dortmund so gewachsen sind. Auch nach der Fusion 1992 mit Krupp und dem Aufkauf von Thyssen 1997 sind diese erhalten geblieben. Das einzige, was Kirstin Zeidler gerne ändern würde, sind die starren Arbeitszeiten: „Wir haben momentan keine Gleitzeit. Wenn man Kinder hat,

kann das problematisch werden.“

Sie weiß, wovon sie spricht, denn auch sie ist Mutter von zwei Kindern. Freimütig gibt sie zu, dass ihr neben der Familie und der Gewerkschaft wenig Zeit bleibt. Alle übrige Zeit widmet sie den Kindern. Insbesondere an den Wochenenden werden gemeinsame Radtouren oder Schwimmbadbesuche unternommen. Zum Faulenzen, dazu einfach mal ein Buch zu lesen, kommt sie selten.

Der berufliche Werdegang

1988 begann sie mit einer Ausbildung zur technischen Zeichnerin bei der Hoesch Stahl AG. Parallel holte sie in einer Abendschule ihr Fachabitur nach und stürzte sich in die Gewerkschaftsarbeit. Schon damals prägte ihren beruflichen Werdegang die Arbeit in der IG Metall. Sie begann, sich für die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu engagieren, wurde Mitglied in der Gesamtjugendvertretung, im Ortsjugendausschuss und

übernahm kurze Zeit später auch dessen Vorsitz. Nach Beendigung der Ausbildung war es ihr nicht möglich, in ihrem Beruf zu arbeiten: Drei Tage in der Woche war sie freigestellt. So landete sie als Sachbearbeiterin im Betriebsrat, bis sie 2002 beschloss, selbst für den Betriebsrat zu kandidieren. Die nötigen charakterlichen Voraussetzungen schien sie jedenfalls zu haben. So bezeichnet sie sich als dickköpfig und zuverlässig. „Wenn ich mir etwas vornehme, versuche ich auch, dieses mit allen Mitteln durchzusetzen“, erklärt sie. Das bestätigen ihre Kolleginnen: „Kirstin ist sehr selbstbewusst und eine Führungspersönlichkeit. Sie schafft es meistens, sich durchzusetzen.“ Davon ist auch ihr hoher Stellenwert im Unternehmen geprägt.

Doch nicht nur die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb ist ihr wichtig. Auch ehrenamtliches Engagement spielt eine tragende Rolle. Deshalb wechselte sie, als sie für den Ortsjugend-

ausschuss zu alt wurde, in den Ortsfrauenausschuss, dessen Vorsitz sie mittlerweile übernommen hat. Besonders stolz sind die Kolleginnen um Kirstin Zeidler auf die Initiative »Frauenfreundlichstes Unternehmen des Jahres«, das jährlich gekürt wird. „Wir wollten es einmal umgekehrt machen“, erklärt sie, „statt Kritik wollten wir gute Beispiele aus der Praxis loben und hervorheben.“ Dass dieses Konzept gut ankommt bei den Unternehmen, merkt man daran, dass mittlerweile immer mehr freiwillig teilnehmen möchten. So wird jedes Jahr aufs Neue ein Fragebogen entwickelt und an die Unternehmen verteilt. Abgefragt werden beispielsweise die familienfreundlichen Arbeitszeiten, die Entgeltstrukturen oder der Anteil der Frauen in Führungspositionen.

Neben diesem Projekt sieht Kirstin Zeidler eine weitere wichtige Funktion des Ortsfrauenausschusses: die gegenseitigen Hilfestellungen bei betrieblichen Problemen. In Gesprächen



wird sich ausgetauscht oder ein Referent oder eine Referentin eingeladen, um gemeinsam ein bestimmtes Thema zu vertiefen.

Früh wurde ihr
Werdegang von
der IG Metall ge-
prägt

Vorsitzende
des OFA

Waltraud Zeiler – unermüdlich auf dem Weg

Sie ist seit 1985 Beschäftigte bei Carl Zeiss. Als sie feststellte, dass sie weniger Gehalt erhält als ihre männlichen Kollegen, ließ sie sich 1990 für die Betriebsratswahl aufstellen. Von Anfang an war sie in Ausschüssen zu finden, in denen sie sich für die Rechte der Frauen einsetzen konnte.

Für wirkliche Veränderung in die Schaltzentralen der Macht

„Viele weibliche Beschäftigte in einem schwierigen Umfeld“

Waltraud Zeiler startete in ihr Arbeitsleben ohne eine Berufsausbildung, absolvierte jedoch schnell eine Weiterbildung zur Elektromechanikerin und absolvierte im Alter von 35 Jahren die Facharbeiterprüfung. Nach ihrer Einstellung bei der Firma Zeiss arbeitete sie zunächst in der Qualitätssicherung, wo sie feststellen musste, dass die Bezahlung der weiblichen Beschäftigten, inklusive ihrer eigenen, geringer ausfiel als die der männlichen Kollegen. So beschloss sie, gegen diese Ungleichbehandlung zu Felde zu ziehen und gründete zusammen mit anderen Kolleginnen einen Frauenarbeitskreis, um auf diesem Weg für ihre Rechte zu kämpfen. Sehr schnell stellten sie fest, dass sie für wirkliche Veränderungen in die Schaltzen-

tralen der Macht mussten. Das war der Beginn der Betriebsratskarriere von Waltraud Zeiler. 1990 kandidierte sie das erste Mal, stieg als Ersatzbetriebsrätin für zwei Jahre ein, bis sie 1992 nachrückte und vollwertiges Betriebsratsmitglied wurde. Nie verlor sie ihr ursprüngliches Ziel aus den Augen, immer bewarb sie sich für Ausschüsse, in denen sie für Frauenrechte kämpfen konnte. Auch aufgrund der eigenen Situation und eigener Erfahrung wurde die Frauenpolitik zu ihrem vordringlichsten Arbeitsfeld. Waltraud Zeiler war alleinerziehende Mutter. „Ich musste immer für mich alleine eintreten. Das hat mich geprägt.“

Nach vielen Höhen und Tiefen, Umstrukturierungen im Unternehmen, einer ersten fünf-

jährigen Freistellung ab 1993 und dem Vorsitz des Gesamtbetriebsrats bis 2005 ist sie nun die Vorsitzende des Betriebsrats der Carl Zeiss Vision GmbH, einer neugegründeten Tochter der Carl Zeiss AG. „Dort habe ich meine Aufgabe gesehen – viele weibliche Beschäftigte in einem schwierigen Umfeld.“ Und so übernahm sie diese Aufgabe mit dem ihr eigenen Elan. Neben einem ausgeprägten Durchhaltevermögen und einer Spur Dickhäutigkeit sieht sie ihre Stärke auch darin, sich schnell auf Neues einstellen zu können. Dass sie dieser Herausforderung locker gewachsen ist, bestätigen auch Kollegen und Kolleginnen aus dem Betriebsrat. „Es erweist sich als gut, dass sie den Vorsitz übernommen hat“, meint ein Kollege dazu, „die Betriebsratsarbeit ist ihr wie auf den Leib geschneidert.“ Waltraud Zeiler gilt als verhandlungssicher, hat meist die passenden Argumente zur Hand und löst Probleme lieber durch Kommunikation als auf der harten Schiene.

Offenheit, Ehrlichkeit und Kompromissfähigkeit zeichnen sie ebenso aus, wie die Fähigkeit, sich auch einmal durchzusetzen. Zudem scheut sie sich niemals, auch unbequemen Wahrheiten ins Gesicht zu schauen. „Wenn es notwendig ist, spricht sie kritische Themen an und widmet sich diesen, ohne mit der Wimper zu zucken“, sagt dazu eine Kollegin.

Viel erreicht in den letzten Jahren

Heute ist Waltraud Zeiler in Altersteilzeit und plant, nach Ablauf von zwei Jahren ihren Ruhestand zu genießen. Genießen ist dabei genau das richtige Wort. Im Ruhestand will sie sich wieder einen Hund kaufen, mit dem sich die Natur gemeinsam genießen lässt und sie wird endlich viel Zeit für ihre fünf Enkelkinder haben, die ihr ganzer Stolz sind. „Sie halten mich jung“, lacht sie. Doch bereits heute wird es Waltraud Zeiler in ihrer Freizeit nicht langweilig. Neben sportlicher Betätigung

wie Nordic Walking oder Radfahren hat sie mehrere Ehrenämter für die IG Metall übernommen, darunter die Mitgliedschaften im Orts- und Bezirksfrauenausschuss und dem Ortsvorstand der Verwaltungsstelle Aalen.

Auf das, was Waltraud Zeiler erreicht hat, kann sie bereits jetzt zu Recht mit Stolz blicken. So wurden die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgesetzt, die Möglichkeit zur Telearbeit geschaffen, Kampagnen gestartet, die sich für mehr Frauen in technischen Berufen stark machen. Die Gehalts- und Lohnsituation von Frauen und Männern wurde untersucht sowie der Frauenanteil in den Führungspositionen aufgezeigt. Dennoch ganz zufrieden ist sie nicht. Ein Vorschlag für ein breit ausgelegtes Chancengleichheitsprojekt wurde bislang von der Führungsebene mehr oder weniger ignoriert.

Hätte Waltraud Zeiler einen Wunsch frei, würden morgen



alle Führungskräfte »normal« arbeiten. Denn sie weiß: „Viele Frauen sind nicht bereit, so viel für die Firma aufzugeben.“ Auch sollten sich Eltern die Kindererziehung zukünftig in einem stärkeren Ausmaß teilen. Über eine Sache würde sie sich jedoch in besonderer Weise freuen: Wenn es mehr Frauen gäbe, die sich für das Thema Chancengleichheit stark machen. Denn die werden immer rarer.

Im Ruhestand Zeit für ihre fünf Enkelkinder

Führungskräfte sollen keine Überstunden machen müssen

Barbara Ziller – eine harte Streiterin

Sie ist eine unermüdliche Kämpferin für die Belange der Belegschaft bei Daimler Chrysler in Wörth. Oft vergisst sie sich selbst in ihrem Engagement, denn sie möchte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer das Bestmögliche herausholen. Ihr großer Stolz ist die erfolgreiche Gründung eines Netzwerks für Frauen in der Produktion.

Viele berufliche Stationen vor Daimler Chrysler

Bevor sie 1999 endgültig bei Daimler Chrysler in Wörth landet, säumen mehrere berufliche Stationen ihren Weg. Sie beginnt mit einer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau, wechselt zur Firma Aldi und steigt nach acht Jahren zur Filialleiterin auf. Als sie mit ihrem ersten Kind schwanger wird, beschließt sie zu kündigen. Nach der Pause folgen eine Anstellung bei Siemens, eine befristete Stelle bei Daimler Chrysler in Wörth und erste Betriebsratserfahrungen in einem mittelständischen Unternehmen. Sie wird ein zweites Mal schwanger, nimmt zwei Jahre Elternzeit und wird kurz darauf von Daimler Chrysler abgeworben. Für drei Jahre arbeitet sie in der betriebseigenen Kantine, ist dort für den Bereich

Frauen Netzwerk erfährt große Zustimmung

Führungskräfte wehren sich gegen Betriebsvereinbarungen

der kalten Speisen und Veranstaltungsgastronomie eingeteilt. Während dieser Zeit nimmt sie die Gewerkschaftsarbeit wieder auf. Sie wird Vertrauensfrau, lässt sich 2002 in den Betriebsrat wählen und ist heute seit knapp einem Jahr freigestellt. Ihre Schwerpunkte liegen auf der Sozialkommission, deren Vorsitzende sie ist, sowie im Ausschuss Arbeits- und Gesundheitsschutz, und sie ist Mitglied im betrieblichen Vorschlagswesen. Bis vor kurzem gehörte sie zusätzlich der Projektgruppe »Familie und Beruf« an. Mittlerweile hat sie diesen Posten jedoch abgegeben.

Besonders stolz ist sie auf das von ihr federführend initiierte Frauen Netzwerk in der Produktion. Seit 2003 existiert

es nun, anfänglich nur für Frauen in der Produktion, heute geht es darüber hinaus. „Das wird ganz toll von den Frauen genutzt“, meint sie begeistert, „jetzt möchten sogar die Frauen aus der Logistik mitmachen.“ Auch an den Treffen des Ortsfrauenausschusses nimmt sie regelmäßig teil.

Obwohl der Standort Wörth über eine eigene Kinderbetreuung verfügt und Barbara Ziller erklärt, in der Regel seien Teilzeitwünsche durchsetzbar, beklagt sie die mangelhafte Umsetzung der vorhandenen Betriebsvereinbarungen. Auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats gibt es seit 2002 Vereinbarungen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch oftmals wird dies zu reinen Imagezwecken genutzt. In der Realität steht die konkrete Umsetzung auf einem ganz anderen Blatt. „Manchmal haben wir mit immensen Hindernissen zu kämpfen“, sagt sie. „Viele Führungskräfte wehren sich gegen die Vereinbarungen.“

Als Begründung werden die anfallenden Kosten genannt. Dies bekommt sie immer wieder zu hören. Kindgerechte Zeiten kosten, insbesondere bei Arbeitsplätzen in der Produktion, Geld. Deshalb wünscht sich die Betriebsrätin, dass verabschiedete Betriebsvereinbarungen so ernst genommen werden, wie es ihnen zusteht.

Starker Einsatz für Kollegen und Kolleginnen

Barbara Ziller hat eine große Schwäche: sie ist immer für ihre Kollegen und Kolleginnen da und vergisst sich darüber oft selbst. „Ich habe einen Zehn- bis Zwölfstundentag“, meint sie. Das bestätigt auch ein langjähriger Kollege: „Bärbel ist ein Mensch, der fast nur an andere denkt. Sie setzt sich sehr intensiv ein, ist immer erreichbar und versucht zu unterstützen.“ Dies kommt bei der Belegschaft gut an. Bei ihr haben viele das Gefühl, gut aufgehoben zu sein. Dass sie für die Kollegen und Kolleginnen einsteht, hört man

von allen Seiten. Barbara Ziller kann gleichzeitig mit harten Bandagen kämpfen. „Sie ist eine starke Streiterin“, erklärt ihr Kollege. „Immer trägt sie die Meinung der Belegschaft in Diskussionen des Gremiums.“ Auf der anderen Seite ist sie bereit dazuzulernen. Wird eine Lösung in der Gruppe getroffen, steht sie ohne Wenn und Aber dahinter.

Da auch bei ihr irgendwann die Reserven aufgebraucht sind, sorgt sie in regelmäßigen Abständen für einen freien Tag, um Energie zu tanken. Meist verbringt sie dabei den ganzen Tag in der Sauna, liest dort im Liegestuhl einen historischen Roman und zieht im Schwimmbad ein paar Bahnen. „Nach solch einem Tag bin ich wieder völlig relaxt“, erklärt sie.



Barbara Ziller kann auch hart kämpfen

